

T.C.
İSTANBUL KENT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI
KLİNİK PSİKOLOJİ BİLİM DALI



İSTANBUL KENT
ÜNİVERSİTESİ

PSİKOLOGLARIN İŞ DOYUMU VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN
MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ İLE İLİŞKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HANDE NUR SEZGİN

İSTANBUL- 2024

T.C.
İSTANBUL KENT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI
KLİNİK PSİKOLOJİ BİLİM DALI

PSİKOLOGLARIN İŞ DOYUMU VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN
MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ İLE İLİŞKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HANDE NUR SEZGİN

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi GİZEM AKCAN

İSTANBUL – 2024

KABUL VE ONAY

Hande Nur Sezgin tarafından hazırlanan “Psikologların İş Doyumu ve Kişilik Özelliklerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile İlişkisi” adlı tez çalışmasının savunma tarihi 29.01.2024 tarihinde yapılmış olup aşağıda verilen jüri tarafından oy birliği ile İstanbul Kent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Klinik Psikoloji Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmza

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Gizem AKCAN

.....

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Rukiye KÖROĞLU

.....

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Volkan DEMİR

.....

İstanbul Kent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun tarih ve sayılı kararıyla onaylanmıştır.

.....

Doç. Dr. Bülent DEMİR

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

BEYAN

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum ‘Psikologların İş Doyumu ve Kişilik Özelliklerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile İlişkisi’ başlıklı bu çalışmada, bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

HANDE NUR SEZGİN

29.01.2024



ÖN SÖZ

Tez çalışmam süresince bilgi birikimi ve tecrübelerini aktaran, anlayış ve özveriyle çalışmama destek olan tez danışmanım Sayın Dr. Öğr. Üyesi Gizem AKCAN hocama sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum. Tezimi en iyi şekilde hazırlayabilmem için gece gündüz benimle iletişimde kaldığı ve özenle ayırdığı vakit için minnettarım. Eğitim hayatım boyunca bilgi ve vizyonumun gelişmesinde katkısı olan tüm hocalarıma teşekkür ederim. Tüm süreç boyunca hayatımın her alanında olduğu gibi koşulsuz sevgi ve büyük bir emekle yanımda olan sevgili annem ve babama, her zaman başaracağıma inandıkları ve her koşulda beni destekledikleri için sonsuz teşekkür ederim. Sizin sayenizde kurduğum hayalleri gerçekleştirmek için çaba göstermekten hiç vazgeçmeyeceğim. Son olarak, zorlandığım her şeyde üstesinden gelebilmek için en büyük motivasyonum olan canım kardeşime minnettarım.

HANDE NUR SEZGİN

29.01.2024

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR.....	i
TABLO LİSTESİ	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT	iv
GİRİŞ.....	1
Araştırmanın Amacı	2
Araştırmanın Önemi	2
Problem.....	2
Alt Problemler	2
Araştırmanın Varsayımları	3
Araştırmanın Sınırlılıkları	3
Tanımlar	3
BÖLÜM 1: KURAMSAL ÇERÇEVE.....	4
1.1 İş Doyumu	4
1.1.1 İş Doyumu Kavramı	4
1.1.2 İş Doyumunun Önemi	5
1.1.3 İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	6
1.1.3.1 Bireysel Faktörler	6
1.1.3.2 Örgütsel Faktörler	8
1.1.4 İş Doyumunun Sonuçları.....	9
1.1.5 İş Doyumu ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	11
1.2 Kişilik Özellikleri	12
1.2.1 Kişilik Kavramı	12
1.2.2 Kişiliği Oluşturan Faktörler.....	13
1.2.2.1 Kalıtsal ve Bedensel Faktörler.....	13
1.2.2.2 Sosyo-Kültürel Faktörler	14
1.2.2.3 Ailesel Faktörler	14
1.2.2.4 Coğrafi ve Fiziki Faktörler	14
1.2.2.5 Diğer Faktörler	15
1.2.3 Beş Faktör Kişilik Modeli	15
1.2.4 Kişilik Özellikleri ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki	16

1.3 Mesleki Tükenmişlik	17
1.3.1 Tükenmişlik Kavramı	17
1.3.2 Tükenmişlik Modelleri	18
1.3.2.1 Maslach Tükenmişlik Modeli	19
1.3.2.1.1 Duygusal Tükenme	19
1.3.2.1.2 Duyarsızlaşma	20
1.3.2.1.3 Kişisel Başarı Duygusunun Azalması	20
1.3.3 Mesleki Tükenmişliğe Yol Açan Etkenler	21
1.3.3.1 Bireysel Etkenler	21
1.3.3.2 Örgütsel Etkenler	23
1.3.4 Tükenmişliğin Belirtileri	24
1.3.4.1 Fiziksel Belirtiler	24
1.3.4.2 Psikolojik belirtiler	24
1.3.4.3 Davranışsal Belirtiler	25
1.3.5 Tükenmişliğin Sonuçları	26
1.3.6 Tükenmişlik ile Başa Çıkma Yöntemleri	27
1.3.6.1 Örgütsel Anlamda Başa Çıkma Yöntemleri	27
1.3.6.2 Bireysel Anlamda Başa Çıkma Yöntemleri	28
1.3.7 Tükenmişlik ile İş Doyumu Arasındaki İlişki	29
1.3.8 Tükenmişlik ile İlgili Yapılan Araştırmalar	31
BÖLÜM 2: YÖNTEM.....	35
2.1 Araştırma Yöntemi	35
2.2 Evren ve Örneklem	35
2.3 Veri Toplama Süreci	35
2.4 Veri Toplama Araçları	36
2.4.1 Sosyodemografik Bilgi Formu	36
2.4.2 İş Doyumu Ölçeği	36
2.4.3 On-Maddeli Kişilik Ölçeği (OMKÖ)	36
2.4.4 Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu (TÖ-KF)	37
2.5 Verilerin Analizi	38
BÖLÜM 3: BULGULAR.....	39
BÖLÜM 4: TARTIŞMA.....	50
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	57

KAYNAKÇA	59
EKLER.....	75
ÖZ GEÇMİŞ.....	81



KISALTMALAR

OMKÖ : On Maddeli Kişilik Ölçeği

SPSS : Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi)

TÖ-KF : Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu



TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Bilgileri.....	31
Tablo 2: İş Doyumuna İlişkin Faktör Analizi.....	32
Tablo 3: Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Faktör	33
Tablo 4: On Maddeli Kişilik Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi.....	33
Tablo 5: Ölçeklere İlişkin Normallik Analizi.....	34
Tablo 6: Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Ölçek Puanlarının Değerlendirilmesi.....	35
Tablo 7: Yaş, Medeni Durum, Çocuk Sayısı, Mesleki Tecrübe ve Gelir Durumuna Göre Ölçek Puanlarının Değerlendirilmesi	36
Tablo 8: Ölçekler Arasındaki Korelasyon İlişkisi	40
Tablo 9: Ölçeklere İlişkin Regresyon Analizi	40

ÖZET

İstanbul Kent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Psikologların İş Doyumu ve Kişilik Özelliklerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri
ile İlişkisi

Hande Nur Sezgin

Yüksek Lisans Tezi

Psikoloji Anabilim Dalı/ Klinik Psikoloji Bilim Dalı

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Gizem Akcan

Ocak, 2024 – 93

Bu araştırmanın amacı, İstanbul’da psikoterapi merkezlerinde çalışan psikologların iş doyumunu ve kişilik özelliklerinin mesleki tükenmişlik düzeylerini yordayıp yordamadığını incelemektir. Araştırmanın çalışma evreni 2023 yılında İstanbul ilinde psikoterapi merkezlerinde çalışan psikologlardan oluşmaktadır. Çalışma örnekleme ise bu evrenden kolayda örnekleme yöntemi ile seçilen 240’ı kadın (%68,2), 112’si erkek (%31,8), toplam 352 psikologdan oluşmaktadır. Araştırmada veri toplama araçları olarak “İş Doyumu Ölçeği”, “On Maddeli Kişilik Ölçeği”, “Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu”, araştırmacı tarafından hazırlanan Sosyo-demografik Bilgi Formu ve Gönüllü Onam Formu kullanılmıştır. Çalışmadan elde edilen veriler bağımsız örneklem t testi, ANOVA testi, korelasyon ve regresyon analizi kullanılarak incelenmiştir. Araştırmaya katılan bireylerin iş doyumunu, kişilik özellikleri ve tükenmişlik düzeyleri değerlendirildiğinde; iş doyumunu ile tükenmişlik arasında negatif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Kişilik özellikleri ile iş doyumunu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu açığa çıkmıştır. Araştırma sonucunda, iş doyumunu ve kişilik özellikleri arasından sorumluluk ve dışa dönüklüğün tükenmişlik üzerinde anlamlı bir yordayıcı rolü bulunmuştur. Bunun yanında sosyodemografik özelliklere göre de psikologların iş doyumunu, kişilik özellikleri ve tükenmişlikleri istatistiki olarak anlamlı fark göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Doyumu, Kişilik Özellikleri, Tükenmişlik

ABSTRACT

Istanbul Kent University Postgraduate Education Institute

**The Relationship Between Job Satisfaction, Personality Traits and Job Burnout in
Psychologists**

Hande Nur Sezgin

Master Thesis

Department of Psychology / Clinical Psychology Unit

Supervisor: Assist. Prof. Dr. Gizem Akcan

January, 2024 – 93

This study aimed to examine effects of job satisfaction and personality traits on job burnout in psychologists. The research group consists of 352 psychologists including 240 (68,2%) female and 112 (31,8%) male, working in psychotherapy centers in Istanbul in 2023. The study group was reached using convenient sampling method. In the research, Job Satisfaction Scale, Ten-Item Personality Inventory, The Burnout Measure Short Version, Sociodemographic Information Form prepared by the researcher and Voluntary Consent Form were used as a data collection. In the study, independent groups t-test, ANOVA, correlation and multiple linear regression analysis were used. Significant relationships were found between the variables determined in consequence of the study and job burnout. When there is a negative significant relationship job satisfaction and job burnout; a positive and significant relationship was found between personality traits and job satisfaction. Personality traits and job burnout had a negative and statistically significant relationship. In the research, job satisfaction and personality traits that include conscientiousness and extraversion predicted job burnout. While focused on the sociodemographic characteristics of psychologists, job satisfaction, personality traits and job burnout showed a statistically significant difference.

Keywords: Job Satisfaction, Personality Traits, Burnout

GİRİŞ

Mesleki tükenmişlik, türlü nedenlere bağlı olarak varlık gösteren bir tükenme halidir. Bu nedenlere örnek olarak iş ortamındaki başarısızlık durumu, isteklerin gerçekleşmemesi, motivasyonda azalma ve enerji kaybı yaşamak söylenebilir (Çolakoğlu ve Çapan, 2015). Kişilerin mesleki anlamda amaçlarından uzaklaşmaları, hizmet ettikleri kişilere yönelik ilgideki azalma durumu tükenmişlik olarak belirtilmiştir (Akça, 2008). Tükenme hali kişilerde; “duygusal tükenme”, “duyarsızlık” ve “kişisel başarıdaki eksiklik” şeklinde kendini göstermektedir (Serinken vd., 2003). Yapılan çalışmalar doktorlar, psikologlar, hemşireler, öğretmenler gibi insanlarla yüz yüze iletişim kurulan meslek gruplarında mesleki tükenmişlik yaşama riskinin diğer meslek gruplarına oranla daha yüksek olduğunu bildirmektedir (Havle vd., 2008). Bilhassa sağlık sektöründe çalışan kişilerin, tükenmişlik halini daha şiddetli bir şekilde yaşadıkları belirlenmiştir. Sağlık sektörü, hizmet edilen kişilerin memnunluk ve beklentilerine odaklanılmasından ötürü meslek grupları içerisinde mesleki tükenmişliğe en yatkın olandır (Demirbaş, 2006).

Demografik değişkenlerin tükenmişliğe sebep olan başlıca faktörlerden olduğu belirtilmiştir (Maslach ve Jackson, 1981). Kişilik özellikleri, iş ortamında geçirilen vakit ve alınan sorumluluk, sosyal destek ve medeni durumun tükenmişlik üzerinde etkisi olduğu açıklanmaktadır (Altay ve Akgül, 2010). Bireylerin kişilik özellikleri mesleki tükenmişliğin yaşanmasında etkilidir. Çünkü kişiliği ile uyumlu olmayan bir işte hizmet veren çalışan, yapıcı bir kişiliğe sahip olsa dahi zamanla sıkıntıya düşebilecek iş verimliliği ve devamlılığı açısından problem yaşayabilecektir (Polatçı ve ark., 2015). Kişinin işinden duyduğu tatminin yaşamına yapacağı katkı oldukça önemlidir. Birey iş doyumunu sağlayamadığında yetersiz ve mutsuz hissedecek bu durum onun tükenmişlik yaşama riskini artıracaktır (Çetin ve Basım, 2011).

Diğer taraftan, sahip oldukları iş koşulları daha etkili risk faktörleri arasında gösterilmiştir. İnsanların iş yerinde geçirdiği saatlerin uzunluğu, iş yükü açısından sorumluluklarının fazla olması, görev dağılımında olan sorunlar, hastalar ile çalışmak gibi durumlar tükenmenin ortaya çıkmasında önemli bir role sahiptir (Özgüven ve Haran, 2000). Kişilerin iş doyumunu fazla, stres düzeyi az ve yaşam kalitesi yüksek seviyede olduğunda mesleki tükenmişlik düzeylerinin de düşük olacağı bildirilmektedir (Avşaroğlu vd., 2005). Mesleki tükenmişlik, kişilerin ruh sağlığını ve yaşam doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir. Bireylerin hizmet verdikleri kişilerle geçirdikleri vaktin uzun olması, çok fazla kişiye hizmet

verilmesi ve devamlı aynı kişilerle komunikasyon halinde olunması tükenmişlik seviyesini artırmaktadır (Cemaloğlu ve Şahin, 2007).

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı psikoterapi merkezlerinde çalışan psikologların iş doyumu ve kişilik özelliklerinin mesleki tükenmişlik düzeylerini yordayıp yordamadığını incelemektir. Ek olarak bir diğer amaç ise belirlenen sosyodemografik özelliklere göre iş doyumu, kişilik özellikleri ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini incelemektir.

Araştırmanın Önemi

Yapılan araştırmada psikologların iş doyumu ve kişilik özelliklerinin mesleki tükenmişlik düzeylerini yordayıp yordamadığı tespit edilmeye çalışılacaktır. Mesleki tükenmişlik, kişilerin ruh sağlığını ve iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir. Bireylerin hizmet verdikleri kişilerle geçirdikleri zamanın uzun olması, çok fazla kişiye hizmet verilmesi ve sürekli aynı kişilerle iletişim halinde olunması tükenmişlik seviyesini artırmaktadır. Yapılacak olan çalışmada psikoterapi merkezlerinde çalışan psikologların sosyodemografik birtakım özelliklerinin saptanması, iş doyumu, kişilik özellikleri ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin ilişkisinin incelenmesi, erişilen verilerle tespit edilen sorunlara yönelik çözüm önerilerinde bulunulması amaçlanmaktadır.

Problem

Bu araştırmada, psikoterapi merkezlerinde çalışan psikologların iş doyumu, kişilik özellikleri ve mesleki tükenmişlik düzeyleri ile ilişkisi, yaş, cinsiyet, medeni durum, gelir düzeyi algısı, çocuk sayısı ve meslekte geçirilen süre değişkenlerine göre incelenmesi amaçlanmıştır. Bu araştırma “Psikologların iş doyumu ve kişilik özelliklerinin mesleki tükenmişlik düzeylerini anlamlı derecede yordamakta mıdır?” sorusuna cevap aramaktadır.

Alt Problemler

- Psikologların iş doyum düzeyi, demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Psikologların kişilik özellikleri, demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

- Psikologların tükenmişlik düzeyleri, demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Psikologların kişilik özellikleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- Psikologların kişilik özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- Psikologların iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- Psikologların iş doyumları ile kişilik özellikleri ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Araştırmanın Varsayımları

Çalışmaya katılan katılımcıların kullanılan ölçeklere içtenlikle ve kendilerini yansıtacak şekilde cevap verdikleri varsayılmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Psikologların iş doyumunu düzeyleri İş Doyum Ölçeği, kişilik özellikleri On-Maddeli Kişilik Ölçeği, mesleki tükenmişlik düzeyleri ise Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formunun ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır. Ek olarak, bu araştırmada elde edilen veriler, 2023 yılında İstanbul ilinde psikoterapi merkezlerinde görev yapan 352 psikologdan toplanan verilerle sınırlıdır. Son olarak araştırmanın bir diğer sınırlılığı ise araştırma katılımcılarının ölçekleri yüz yüze ortamda değil de çevrim içi araçlar yoluyla yanıtlaması nedeniyle olası sorulacak soruların alınamamasıdır.

Tanımlar

İş doyumunu; çalışanın mevcut işine karşı geliştirdiği duygusal tutumudur (Çimen ve Şahin, 2000).

Kişilik; bir kişiyi diğerinden ayıran fiziksel, ruhsal ve zihinsel özelliklerin bütünü olarak tanımlanmaktadır (Divanoğlu ve Uslu, 2018).

Tükenmişlik; bireyde kendini kronik yorgunluk, bitkin düşme gibi fiziksel belirtiler ve umutsuzluk, çaresiz hissetme gibi psikolojik belirtilerle seyreden, kişinin olumsuz davranışları sebebiyle iş, aile ve diğer insanlarla olan ilişkilerini negatif yönde etkileyen bir sendromdur (Izgar, 2012).

BÖLÜM 1: KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İş Doyumu

1.1.1. İş Doyumu Kavramı

İş doyumu, çalışanların işine yönelik duyguları olarak ifade edilmektedir. İlk olarak 1920 yılında ortaya çıkmış olsa da 1940'lı yıllarda önemi daha çok anlaşılmıştır (Ergin, 1995). İş doyumu, bireylerin işe yönelik talepleri ile karşılaştıklarının arasında fark olması durumudur. Kişilerin beklentilerini karşılayamaması halinde hoşnutsuzluk durumu ortaya çıkmaktadır. İş doyumu, çalışanın işine dair neler hissettiğini gösterir (Wegge vd., 2007). İş doyumu, işin getirdikleriyle çalışanların istekleri birbiriyle örtüştüğünde gerçekleşen ve çalışanın işinden memnuniyet duymasını belirleyen bir kavramdır (Muchinsky, 2000). Bir diğer tanımda, kişinin işinden sağladığı memnuniyet düzeyi iş tatmini olarak tanımlanmaktadır (Özpehlivan, 2019).

İş doyumu, çalışma koşulları, iş yaşamının özellikleri, işin niteliği, iş ilişkileri gibi birçok dış etkenin yanında, bireysel etkenlerin de neden olduğu duygusal bir tepkidir. Bu yönüyle iş doyumu, çalışanın iş hayatından aldığı haz ve yaşadığı tatmini ifade eder (Keser, 2005). Diğer taraftan iş doyumu kişinin işi ve çalışma yeri ile ilgili duygu ve düşüncelerine dair fikir verebilecek bir değişken olup kişilerin işine ve çalışma ortamlarına dair tutumunu ortaya koyar (Miner, 1992). Bireyin yaşamının büyük bir bölümü iş yerinde geçer bu yüzden çalışanın işinden hissettiği doyum düzeyi hayatının birçok alanında oldukça etkili olmaktadır. Kişilerin yaşamlarından önemli derecede vakit ayırdıkları çalışma ortamlarının, kişinin iş tatmini ve hayat kalitesi üzerinde büyük bir etkisi olduğu aşıkardır (Avşaroğlu vd., 2005).

Kişiler işlerine karşı olumlu ve olumsuz tutum sergileyebileceğinden, çalışanların iş deneyimleri neticesinde elde ettiği olumlu tutumlar iş doyumu, kişilerin işine karşı olumsuz tutumları da iş doyumsuzluğu olarak söylenebilir (Sevimli ve İşcan, 2005). İş doyumunun önemli sayılabilecek üç yönünden bahsedilebilir. Öncelikle iş doyumu yalnızca hissedilebilir ve duygusal tarafı daha çok olan bir kavramdır. Ek olarak, iş doyumu çoğunlukla çalışanların talep ettiklerinin ve beklediklerinin ne derece karşılandığı ile ilgilidir. Son olarak, iş doyumu ücret, iş arkadaşları, terfi durumu, yönetim tarzı gibi tutumlarla ilişkilidir bunları da beraberinde getirir (Luthans, 1995).

1.1.2. İş Doyumunun Önemi

Çalışanların iş doyumunun sağlanması kurumlar ve bireyler açısından oldukça önemlidir. Çalışma yaşamı, bireylere deneyim kazanmasını sağlamanın yanında, iş günlerinde bireylerin yaşadığı durum ve olaylar onlar üzerinde birtakım duyguların birikmesine neden olmaktadır (Sıvıkcı, 2019). Kişinin çalışma hayatını değerlendirmesi neticesinde elde ettiği haz ve mutluluk duygusu iş doyumunu; kişinin iş yaşamından sağladığı hazzın düşüklüğü ve bu durumun kişiye yaşattığı rahatsızlık iş doyumsuzluğu olarak tanımlanmaktadır (Küçükkendirci vd., 2017). İş doyumunu yüksek olduğunda; verimlilik ve işe bağlılık artmakta ve devamsızlıklar düşmektedir (Akıncı, 2002). İşe yönelik negatif tutumların artması halinde işinden ve çalışma yerinden hoşnut olmayan mutsuz çalışanlar türeyecektir (Eğinli, 2009).

İş doyumunu ve örgütsel bağlılık yüksek derecede ilişkiye sahiptir çünkü bireyleri işlerinde tatmin eden durumlar onların şirketlere daha çok bağlı olmasını sağlar. Şirketler, bu durumların gözlenmeye değer olduğunu düşünmektedir çünkü bunlar çoğunlukla devamsızlık, performans, işten ayrılma, diğerlerine yardımcı olma gibi sonuçlarla ilgilidir (Bauer ve Erdoğan, 2012). Örgüt içerisinde iş doyumunun çalışanlara sağlanması, bireylerin iş verimliliğinde ve işe bağlılıklarında artışını, yaratıcılıklarını gösterebilen mutlu çalışanlar olmalarını ve devamsızlık oranlarında düşüşü beraberinde getirir. Diğer taraftan, çalışanların iş doyumsuzluğu, devamsızlık oranında artışa, iş verimliliğinin düşmesine, işe karşı ilgisizliğe ve ortak amaçlara hizmet etmede eksikliğe neden olur (Küçükkendirci vd., 2017).

Aşık (2010) iş doyumunun iki nedenden ötürü önemli olduğunu savunmaktadır. İlk olarak kişinin ruhsal ve bedensel sağlığında etkili olan yaşam doyumuna etkisidir. İkincisi ise kişinin üretkenliğiyle ilişkisidir. İş doyumsuzluğundan ötürü oluşan stres ve grup uyumu gibi durumlar bireyi negatif olarak etkilemekte ve performansında düşmeye yol açmaktadır. İş doyumunu yüksek ve düşük olan bireyler karşılaştırıldığında aralarında davranış farklılıklarının olduğu görülmüştür. Çalışanların iş doyumunu yüksek olduğunda yaptıkları işin kalitesi artmaktadır. Sağlık görevlileri iş ortamındaki durumdan memnun olduklarında hasta bakımının kalitesini artırmaya yönelik daha istekli olmaktadır (Saygılı ve Çelik, 2011).

Çalışma yerlerinde hâkim olan gerginliğin işten doyum elde edememenin sebebi ve sonucu olabileceği savunulmaktadır. Hissedilen gerginliğin birçok psikosomatik rahatsızlığı beraberinde getirdiği ve çalışma yerlerinde iş doyumsuzluğu yaşayan kişilerde zararlı madde kullanımına rastlandığı bildirilmektedir (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012). İş doyumsuzluğuna yol

açan durumlar çözüme kavuşturulmadığı sürece hiçbir iş kolunda başarı sağlanamayacaktır. Bireylerin çalışma arkadaşları ve işyeri tarafından destek görmemesi iş doyumunu olumsuz olarak etkilemektedir (Freeborn, 2001). İş doyumunu geçmişten günümüze en çok araştırılan konulardan biridir çünkü çalışanların performansı üzerinde pozitif bir etkisi vardır. İş doyumsuzluğunun artması bir işletmenin çalışma koşullarının bozulduğunu ifade etmektedir (Erdoğan, 2021).

1.1.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Çalışanların işlerinden duydukları memnuniyet ya da memnuniyetsizlik durumunu gösteren iş doyumunu kavramı işe dair geliştirilen olumlu tutumu göstermektedir. Bu nedenle, iş doyumunu bireyin işini, çalışma ortamını ve çalışma arkadaşlarını sevmesi ile ilişkilidir. Diğer taraftan, bireyin işle ilgili olan durumlara karşı olumsuz tutum geliştirmesi iş doyumsuzluğunu oluşturmaktadır (Aşık, 2010). Çalışanın işine yönelik memnuniyetini belirleyen faktörler yapılan işin özü ve iş ortamıdır. İşin özü; bireyin yaptığı işin kişinin ilgi ve yeteneklerine uygun olması ve yaratıcılığını gösterebilmesi gibi motivasyonla bağlantılı etkenleri kapsar. Diğer taraftan, işin ortamı, çalışma arkadaşları ve fiziksel koşullar gibi dış faktörlere bağlıdır (Yağcı, 2016).

Diğer yandan, iş yerinin çalışanlara sağladığı örgütsel imkanların iş doyumunun gelişmesinde önemli bir yeri vardır (Baysal, 1981). Fakat çalışanlara yeterli imkanların sağlanması, iş doyumunun olacağını garanti etmemektedir. Her birey farklı kişisel özelliklere sahiptir. Bu yüzden, çalışanların örgüte dair olan tutumlarında sahip oldukları kişisel faktörlerin önemi büyüktür. Bireylere dair sosyal çevre, eğitim, çalışma deneyimi gibi faktörler iş ile ilgili geliştirdikleri tutumda belirleyici olmaktadır. Bu yüzden iş doyumunu ve doyumsuzluğuna yol açan faktörleri incelemekte fayda vardır (Aşık, 2010). İş doyumunu statik bir olgu olmadığı için kişisel ve çevresel birçok faktörlerle ortaya çıkabilir. Bu açıdan ele alınan faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olarak söylenebilir.

1.1.3.1. Bireysel Faktörler

İş doyumunun oluşumunda önemli yeri olan bireysel faktörler, bireylerin doğuştan getirdikleri kişilik özellikleriyle beraber hayatı boyunca kazandığı deneyimlerle ilgilidir. Bu anlamda bireyin cinsiyeti, eğitimi, yaşı gibi etkenler bireyin algısını ve tutumunu etkilemektedir (Ataklı vd., 2004). İş doyumuna etki eden faktörlerden biri yaştır. Yaş ve iş doyumunu arasındaki

ilişkiye bakıldığında yaşı artması çalışanların deneyimlerinin artması yoluyla daha fazla doyum almalarını sağlamaktadır (Öztürk vd., 2020). İş doyumunu ve yaş arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmada, yaşı büyük ve genç çalışanlar karşılaştırıldığında, yaşı büyük olan çalışanların iş doyumlarının daha fazla olduğu saptanmıştır. Genç çalışanların işle ilgili büyük beklentileri olduğu için iş doyumları azalmaktadır (Glenn vd., 1977).

Çalışanların deneyimlerinin artışıyla doğru orantılı olarak yeni bir işe başlamak için risk almaktan uzak durmaları, işyerine karşı aidiyet hissetmeleri, işlerini daha kolay görebilmeleri, bağlılık oluşturmaları, yaşlarıyla ilişkili olarak bireylerin gelişim gösterdiğini ortaya koymaktadır. Yaşı daha fazla olan kişilerin daha gerçekçi beklentilerinin olması, işe uyum sürecini geçirmiş olmaları, deneyimle birlikte kariyer elde etmeleri bireylerin iş doyumlarının daha çok olmasına etki eden etkenlerdendir (Küçükkendirci vd., 2017). Diğer taraftan, iş doyumuna etki eden bireysel faktörlerden biri de cinsiyet faktörüdür. Bunun nedeni, kişilerin cinsiyetinin, çalışma ortamına karşı olumlu ve olumsuz tutumlarının oluşmasında önemli bir etkidir. Yapılan bazı araştırmalarda, kadınların iş ve sorumluluklarının fazla olmasına rağmen iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür (Sıvakcı, 2019). Diğer taraftan, erkeklerin kadınlara oranla kendilerini ifade etme kabiliyetinin yüksek olması ve kendilerini ön plana çıkararak daha çok olanak sağlıyor olmaları, işe değer vermelerinin artışıyla beraber iş doyumlarının da artmasına neden olmaktadır (Eğinli, 2009).

İş doyumuna etki eden bir diğer faktör cinsiyettir. İş doyumunu ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda, kadın ve erkek bireylerin eşit şartlar altında çalıştıklarında iş doyumlarında bir farklılık olmadığı görülmektedir. Literatürde farklı sonuçlar elde edilen çalışmalara rastlanmıştır. Kadın ve erkeklerin iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmanın neticesinde kadınların iş doyumunun erkeklere oranla daha fazla olduğu bulunmuştur (Clark, 1993). Kadınların iş doyumunun daha düşük olmasında kariyerlerinde engellenmeyle karşılaşmalarının önemi büyüktür. Ayrıca kadınların aile hayatına dair sorumlulukları sebebiyle kadınların iş doyumunda azalma olmaktadır (Aşık, 2010). Diğer taraftan, eğitim düzeyi, iş doyumunu etkileyen bir diğer etkidir. Yapılan araştırmalar incelendiğinde, eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin iş doyumlarının, eğitim düzeyi daha düşük bireylere oranla daha fazla olduğu ortaya konulmuştur. Çalışanlar tecrübelerine ve eğitim düzeylerine göre pozisyonlarda çalışmadıklarında mutsuz olmakta ve iş doyumunu düzeylerinde düşüş olmaktadır. Diğer taraftan, yeterliliğinin üzerinde beklentiler beklenen çalışanlarda

yaşanan yüksek derecede kaygı ve stres yaşama durumu iş doyumunun azalmasına sebep olabilmektedir (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012).

Eğitim düzeyi kariyer gelişimini sağlamanın yanında bireyin iş yaşantısına ve çevresiyle olan etkileşimine de etki etmektedir. Kişiler eğitim durumlarına uygun işlerde çalıştıklarında daha fazla iş doyumunu sağlayacaklardır. Bireyler kendi yetenek, beceri ve eğitimlerine göre işlerde çalışmadıklarında duygusal anlamda olumsuz olarak etkilenmekte ve iş doyumunu düzeyleri düşmektedir. Diğer taraftan, bireyler kendi yeterlilik düzeylerinin üzerinde işlerde çalıştıklarında psikolojik olarak baskı hissetmekte ve bu durum iş doyumlarının düşmesine yol açacaktır (Kaya vd., 2017). Bireyin işteki pozisyonu ile iş doyumunun arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalarda; bireyin üzerine aldığı sorumluluk ve çalışma yerindeki iletişim şeklinin iş doyumunu üzerinde etkisi olduğu görülmüştür. Bireyin iş yerinde ne kadar süre geçirdiği de iş doyumunu üzerinde etkili bir faktördür. Yapılan bir çalışmada, on yılın üzerinde çalışan yöneticilerin, on yılın altında çalışanlara oranla iş doyumlarının daha fazla olduğu ortaya koyulmuştur (Aşık, 2010). Son olarak, Baltaş'a (2000) göre iş doyumunu etkileyen bir diğer faktör bireylerin kişilik yapılarının işlerine uygun olmasıdır. Bireyler yeterli düzeyde duygusal olgunluğa sahip değilse ve gelişim sağlayamamışlarsa eğitilmiş olmaları fark etmeksizin iş yerine yarar getirmez. Olgun bir kişiliğe sahip olan kişilerin azimli olmaları yoluyla iş doyumunu düzeyleri daha yüksek olacaktır.

1.1.3.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel ortamda gerçekleştirilen iş, bireyin bulunduğu işyerine kazandırdığı değer ve katkı olarak söylenebilir. Çalışanın iş ve çalışma ortamına dair birçok değişkenin etkisiyle geliştirdiği tutumlar iş doyumunu üzerinde etkili olmaktadır. Bu değişkenlerden bazıları sosyo-ekonomik çıkarlar ve işin gerektirdiği beceriler ve bilgilerdir (Tan vd., 2019). Çalışılan işin niteliği, çalışana sağlanan yükselme ve üst pozisyonlara çıkabilme fırsatı, çalışılan ortamın koşulları, üstlerle olan ilişkinin biçimi, çalışma kuralları iş doyumunu üzerinde etkisi olan başlıca örgütsel faktörlerdir (Yağcı, 2016).

İş doyumunu üzerinde etkisi olan temel faktörlerden biri ücrettir. Bireyin iş doyumunu, aldığı ücretin yeterli olması ve ihtiyaçlarını gidermeye yetmesi durumu belirlemektedir. Kişiler uygulanan ücret politikalarının adil olmasını beklemektedir (Groot ve Brink, 1999). Diğer taraftan, kişinin maddi olarak doyumsuz olması performansında düşüşe neden olmakta, devamsızlık ve işten ayrılma gibi durumlara yol açmakta ve işten daha çok doyumsuzluk

duymasına neden olmaktadır (Erdoğan, 2021). Yapılan işin kendisi de iş doyumunda önemli bir örgütsel faktördür. Çalışanlar yaptıkları işin ya da hizmet verdikleri bireyler için anlamlı olmasını isterler. Çalışanlar büyük oranda yaptıkları işin önemli olduğunu düşündüğünde işten doyum sağlar (Pişkin, 2001).

Yükselme imkânı çalışanın motivasyonunu sağlayan önemli faktörlerdendir. Çalışanlar deneyim kazandıkça, işleri onlar için sıkıcı hale gelebilmektedir, bu durum bulundukları konumu beğenmemelerine ve yeterince sorumluluk sahibi olmadıklarını düşünmelerine sebep olacaktır. Terfi etme; bireye ilerleme fırsatı sağlarken, sosyal çevresi içerisinde prestij elde etmesine ve iş doyumunu sağlamasına neden olacaktır. Ek olarak, terfi, maaş artışını da beraberinde getirir böylece çalışan ödüllendirildiğini ve emeğine karşılık bulduğunu düşünür bu da iş doyumunu artışı sağlar (İnce, 2003). Çalışılan işin ortamı, bireyin performansına ve verimliliğine önemli ölçüde etki eden bir faktördür. İş ortamındaki koşullar çalışanın motivasyonunda belirleyici rol oynamaktadır (Erdoğan, 1996). Çalışma koşulları olumsuz olduğunda bireylerin iş doyumları azalmaktadır. Çok gürültülü, soğuk ya da sıcak çalışma ortamında çalışıldığında bireyler fiziksel baskı nedeniyle gerilebilir bu da iş doyum düzeyinde düşmeye neden olmaktadır (Aşık, 2010).

Son olarak, iş tecrübesinin göstergesi olan çalışma süresi de iş doyumunu üzerinde etkilidir. Uzun süre aynı iş yerinde hizmet veren bireylerin iş doyumunun daha çok olduğu görülmüştür. Bu durum çoğunlukla bireylerin iş yeriyle bağlılık kurması ve tecrübeleri ve beklentileri arasında uyum sağlanmasıyla ortaya çıkmaktadır (Aysan ve Bozkurt, 2004). Bu yüzden iş hayatına yeni başlayan bireylerin iş doyumunu daha uzun zaman çalışanlara oranla daha düşük seviyededir. Bunun sebebi işe yeni başlayan bireylerin gerçekçi olmayan büyük beklentilerinin olmasıdır. Diğer taraftan uzun süre aynı işyerinde çalışan fakat terfi fırsatı yakalayamayan çalışanların iş doyumlarında bir değişiklik gözlenmemiş aksine iş doyumsuzluğu yaşadığı belirtilmiştir (Küçükkendirci vd., 2017).

1.1.4. İş Doyumunun Sonuçları

Çalışanlar zamanını büyük oranda iş yerlerinde ve örgütsel ortamlarda geçirmektedirler. İş hayatının etkileri kendini birçok alanda önemli ölçüde hissettirir. İşinden hoşnut olan kişilerin çevreleriyle iyi ilişkiler geliştirebilmesi, memnun olmayan kişilerin ise sağlık sorunları ve yaşamdan alınan doyumda azalma gibi durumlar yaşaması gibi birçok etki söz konusudur (Sıvakcı, 2019). Kişinin hayata dair tatmin düzeylerinin belirlenmesinde iş doyumunun etkili

bir rolü vardır (Chacko, 1983). Yapılan çalışmalarda, bireylerin iş doyumunun yüksek olmasının, çalışanların performansını, iş verimliliğini, kendine güvenini, moral seviyesini artırdığı ve endişe, stres, devamsızlık ve işten ayrılma gibi durumlarda azalma sağladığı ortaya koyulmuştur (Aşık, 2010). Bir örgütün hedeflerine ulaşması; çalışanların iş doyumunun sağlanmasıyla mümkündür. İş hayatında doyum sağlanması, iş ortamının iyileştirilmesi, çalışan bireylerin ekonomik, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarının giderilmesi ve örgüt ile ilgili problemlerin en aza indirgenmesi ile sağlanabilir (Gürsel vd., 2012).

İş doyumunu sağlayan bireylerin moral düzeyi daha yüksek olur ve bu yüzden işyerine olan faydaları artar. Şenatalar'a (1978) göre moral düzeyi yüksek çalışanın, çalışma düzeni ile ilgili olumlu birtakım etkileri vardır. Bunlar:

- Moral düzeyi yüksek olan çalışanlar görevlerini yerine getirirken istekli ve enerjik olur.
- Çalışanlar, çalışmak için daha çok istek duyar.
- Çalışanlar, işyeri zor bir duruma düştüğünde, çok fazla çaba gösterirler.
- Çalışanların kurallara, emirlere ve yönetmeliğe uyması yoluyla etkili bir disiplin sağlanır.
- Çalışanlar işyerinin amaçlarına yönelik olarak iş birliği ister.
- Çalışanların işyerine ve yöneticilere bağlılıklarında artış olur.
- Çalışanların moralinin yüksek olması, devamsızlığı ve işgücü devir hızını azaltır ve bu da işgücü maliyetini düşürür.

İş doyumunun birey ve örgüt açısından sonuçları incelendiğinde; işyerinde iş doyumunu sağlandığında devamsızlığın azaldığı ve iş verimliliğinin arttığı gözlenirken, iş doyumunun elde edilemediği örgütlerde ise işten ayrılma, gerginlik, stres, bedensel ve ruhsal sağlık sorunları, devamsızlık, sosyal dengeyi olumsuz etkileyen davranışların olduğu görülmektedir (Özkan ve Okur, 2021). Sonuç olarak, iş doyumunu çalışanlarda memnuniyet sağlarken, iş doyumsuzluğu bireylerin yabancılaşma yaşamasına neden olmaktadır (Küçükkendirci vd., 2017).

Son olarak, Çalışanın işi benimseme hali işe bağlılık olarak tanımlanabilir. İş doyumunu ile işe bağlılık arasındaki ilişki incelendiğinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş doyumunu yüksek olan çalışanların işe ve örgüte bağlılığında artış olduğu gözlenmiştir (Saunders, 1992). Diğer taraftan bireylerin çalışmakta olduğu işyerine uyum sağlaması daha verimli bir ortam oluşturacaktır. Çalışanlar örgütle uyumlu olduğunda örgütün amaçlarını kabullenecektir.

Yöneticiler ve çalışanlar iş yerinde beklentilerini karşıladıklarında iki grup arasında daha uyumlu bir ilişki olur ve anlaşmazlıklar minimum seviyeye iner böylece örgütte süreklilik elde edilecektir (Erdoğan, 1983).

1.1.5. İş Doyumu ile İlgili Yapılan Araştırmalar

İş doyumu kavramı bireyin yaptığı işte yeterlilik hissetmesi, maddi manevi emeğinin karşılığını aldığını düşünmesi, işinde ve iş ortamında mutlu olmasını ifade eder (Yağcı, 2016). İş doyumunu bireysel ve örgütsel anlamda etkileyen pek çok değişken vardır. Bu bölümde iş doyumu ve farklı değişkenlerin ilişkisini inceleyen araştırmalardan bazıları incelenecektir.

İş doyumu ve tükenmişlik kavramlarının birbirleri ile ilişkili olduğu görülmektedir. Toprak'ın (2019) yaptığı çalışmada, sağlık çalışanlarının içsel ve dışsal doyum düzeyleri ile duygusal tükenme düzeyleri arasında negatif yönde bir ilişki, içsel doyumları ile duyarsızlaşma düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki ve içsel doyum ve kişisel başarı duygusunda azalma düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Bu kapsamda çalışanların içsel ve dışsal doyumunu arttıkça tükenmişlik düzeylerinin azaldığı ortaya koyulmuştur. İşinden doyum sağlayan bireyler daha yeterli ve mutlu hissetmesi nedeniyle tükenmişliğe yakalanma riskleri düşecektir. Diğer taraftan, yaş ve genel iş doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmada, birtakım meslek gruplarından işçilerin iş doyumu ile yaş faktörü incelendiğinde iş edinimleri ve değerleri yoluyla iş doyumunun olumlu yönde etkilendiği ortaya koyulmuştur (Sıvackı, 2019). Bu bağlamda, bireylerin yaş aldıkça edindikleri tecrübe ve kazanımlarla birlikte işlerinden daha fazla doyum sağlayacağı düşünülmektedir (Öztürk vd., 2020).

Diğer taraftan, kişisel özelliklerinin iş doyumu ve tükenmişlik ile ilişkisini inceleyen Yılmaz ve Karahan'ın (2009) yaptığı çalışmada, medeni hal, görev pozisyonu, eğitim düzeyi, hizmet süreleri gibi değişkenlerle iş doyumu arasında anlamlı fark olmadığı bulunmuştur. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarının iş doyumu düşük olan bireylerde iş doyum düzeyi yüksek olanlara oranla anlamlı düzeyde fazla olduğu, kişisel başarı alt boyutunda ise düşük olduğu ortaya koyulmuştur. On yılın üzerinde çalışan yöneticilerde kişisel başarı alt boyutunun on yıldan az süredir çalışanlara oranla daha yüksek olduğu bulunmuştur. İş doyumu az olan bireyler incelendiğinde iş hayatlarının ilk beş senesinde olan çalışanlarda duygusal tükenme düzeyinin daha yüksek olduğu belirtilmiştir (Yılmaz ve Karahan, 2009). Bu kapsamda iş deneyimi arttıkça bilgi ve becerilerin de artışıyla beraber iş doyumunun arttığı düşünülmektedir (Çam ve Yıldırım, 2010).

1.2. Kişilik Özellikleri

1.2.1. Kişilik Kavramı

Kişilik kavramı psikoloji biliminde uzun senelerdir araştırılmakta ve birçok araştırma yapılmaktadır. Bireylerin aynı durumlara karşı verdiği farklı tepkilere cevap aranmaktadır. Fakat kişilik kavramıyla ilgili yapılan araştırmalar gösterir ki bu konunun araştırmacılar tarafından değişik şekillerde ele alınmış olduğu ve farklı zamanlarda birbirinden ayrı düşünce akımlarının hâkim olduğu ve genel kabul görmüş bir cevabın olmadığıdır (Sevinç, 2009). Kişilik tanımını en çok kabul gören Allport, kişinin çevresine uyum gösterirken kullandığı kendi içindeki dinamikler olarak söylemiştir. Kişilik bir insanın fiziksel ve zihinsel olarak yaşamının tamamıdır ve insana dair çok özgün bir kavramdır (Allport, 1927).

Erikson'a göre kişilik, bireyin duygusal halinin, davranış şekillerinin, yeteneklerinin, yaşama karşı bakış açılarının ve birçok psikolojik özelliklerinin özgün bir bütünüdür (Erikson, 1984). Bir diğer yaklaşımda, kişinin yaşam karşısında takınmış olduğu birçok özelliğe sahip üslubudur. Beceri, hırs, mutluluk, sinirlilik ve hüzn gibi özellikler bunun içerisinde yer alır. Kişilik bir insanı ilgilendiren şeylerin bütünüdür (Eroğlu, 2007). Kişilik bir bireyi diğerinden farklılaştıran fiziksel ve mental özellikleri yoluyla oluşan davranış örüntüleri ve tutarlı-yapılaşmış bir ilişki şeklidir (Cüceloğlu, 1991).

Kişilik, kendine has ve ayırt edici olması gibi başlıca iki özelliğe sahiptir. Kişinin kendine özel, sık sık yaptığı davranışlar olduğu için kendine has; bu davranışlar yoluyla diğerlerinden farklılaştıkları için ayırt edicidir (Özdevicioğlu vd., 2013). Tiryaki ve Aykaç'a (2013) göre kişiliğin temel özellikleri şu şekilde özetlenebilir:

- Kişilik kalıtsal olarak getirilen ve sonradan edinilen eğilimlerin birleşiminden oluşmaktadır.
- Kişilik daha sonra edinilen eğitimleri bir araya getirerek bir yapı meydana getirmektedir.
- Bireylere ait olan kişisel özellikleri diğerlerinden ayıran birtakım özellikleri bulunmaktadır.
- Kişilik, bireyin eğilimlerinin çevre ile uyum sağlamasına neden olur ve bu bağlamda sosyal uyum durumu söz konusudur.

- Bireylerin doğuştan getirdiği bir karakter vardır ve bu karakter kişiliğin vazgeçilmez bir unsuru olarak söylenmektedir.

Özetle kişilik, kişiyi diğerlerinden farklı kılan özelliklerin bütünü olarak ifade edilmektedir. Bu özelliklerin tümü bireyin yaşamı üzerinde etkiye sahiptir. Bu bağlamda, bireylerin aynı olaylara verdikleri farklı tepkilerin ve ürettikleri farklı çözümlerin temel nedenlerinden biri de özgün kişilik özelliklerine sahip olmaları nedeniyle olmaktadır (Sürücü ve Ceylan, 2013).

Diğer yandan, kişilik kavramının örgütsel anlamda etkisini anlamak önemlidir. Örgüt içerisindeki kişilerin kişiliklerini tek tek değerlendirerek hareket edilmesi örgütsel performansta artış sağlamaktadır (Church ve ark., 2015). Yapılan araştırmalarda kişilik özelliklerinin birey ve örgüt üzerinde önemli bir etkisi olduğu ortaya koyulmuştur. Bireysel olarak kariyer seçimi, süreçleri ve bağlılığı, iş tatmini, mesleki tükenmiş söylenirken, örgütsel olarak örgütsel performans ve bağlılık söylenebilir (Güleryüz, 2019).

1.2.2. Kişiliği Oluşturan Faktörler

Kişiliğin şekillenmesinde kalıtsal, sosyal, fiziksel birçok faktörün belli bir miktarda etkisi olmaktadır (Güleryüz, 2019). Kişiliğin yalnızca çevresel değil birçok faktörden etkilendiği günümüzce kabul gören bir görüş olarak bildirilmektedir (Özsoy, 2013). Kişiliği oluşturan faktörleri; kalıtsal ve bedensel, sosyo-kültürel, ailesel ve coğrafi-fiziki olarak dört başlık altında toplamak mümkündür.

1.2.2.1. Kalıtsal ve Bedensel Faktörler

Genetik faktörler kişiliğin oluşması üzerinde önemli role sahiptir ve kişiden kişiye değişkenlik gösterir. Ebeveynlerinden aktarılan birçok genetik özellik bireyin kişiliğinin gelişiminde oldukça önemlidir (Güleryüz, 2019). Genetik etkenlerin, sosyal ortamlarla etkileşimin bir neticesi olarak kişilik oluşumunda payı vardır (Hall ve Lindzey, 2003). Yapılan araştırmalarda kişilik özelliklerinin %30-40 seviyesinde kalıtsal bileşenlerden oluştuğu saptanmıştır (Kazantseva vd., 2008).

Kişilik oluşurken kalıtsal ve çevresel faktörler beraber etkili olmaktadır. Bireylerin fiziksel özelliklerinin de kişilik üzerinde etkisi vardır. Kişilerin dış görünüşleri, ten renkleri, boy uzunlukları gibi etkenler diğer bireylerde olan izlenimlerini değiştirmekte ve kişiliğin

gelişimine etki etmektedir (Jain vd., 2005). Kalıtsal özellikler zamanla değişime uğramakla birlikte nesilden nesile aktarımı olmaktadır. Bireyin göz, ten ve saç rengi, boy, zekâ, duygusal olma, heyecanlı olma, karşı koyma gibi fiziksel, duygusal ve zihinsel özelliklerin ortaya çıkmasında genetiğin katkısının büyük olduğu söylenmektedir (Eroğlu, 2017)

1.2.2.2. Sosyo-Kültürel Faktörler

Kişiliğin oluşmasında genetik olarak sahip olunan özelliklere toplumun da şekil vermesi büyük bir rol oynar. Bireyler farklı kültürel yapıların içerisinde yaşamları boyunca bu kültürlerden etkilenir. Kültürel faktörler kişiliğin gelişiminde etken olmakla beraber bunların günlük hayatta ifade ediliş biçimiyle ilgili de bilgi verirler (Özkalp, 2013). Kişiliğin gelişiminde oldukça etkisi olan öğrenme faktörü bireyin sahip olduğu çevrenin kültürü ile doğrudan ilişkilidir. Bu etki bireyin daima kendini geliştirmesine neden olacaktır (Yakut, 2006). İnsanın sosyal bir varlıktır ve yaşadığı süre boyunca yaşadığı toplumdan etkilenir. Bu yüzden sosyal kurumlar, din, okul, aile ve sosyal gruplar kişilik üzerinde etkiye sahiptir (Oishi, 2015).

1.2.2.3. Ailesel Faktörler

Kişilik oluşumunda bireyin yetiştiği aile ortamının büyük bir rolü vardır (Özsoy ve Yıldız, 2013). Çocuğun, ebeveyn ve kardeşleriyle olan etkileşimi, onları rol model alması ve benzer davranışları göstermesi açısından etkili olmaktadır (Özdemir vd., 2012). Çocuğun sosyal ilişkiler geliştirebilmesinde anne ve çocuk iletişiminin çok önemli olduğu, sağlıklı iletişim kurulmasının çocuğun sağlıklı bir kişilik ve ilişkiler geliştirebilmesinde belirleyici rol oynadığı ifade edilmiştir (Morgan, 1999). Ebeveynlerin ev içinde sergiledikleri tutum ve davranışlar çocuklarda kişiliğin gelişiminde çok etkilidir (Girgin, 2007).

1.2.2.4. Coğrafi ve Fiziki Faktörler

Kişiliğin oluşumunda, kişinin doğduğu, büyüdüğü ve yaşadığı coğrafyanın katkısı büyüktür. Mevsimde olan değişimlerle beraber bireylerin davranışları, tutumları, özelliklerinde değişim gözlenebilmektedir (Eroğlu, 2017). Yapılan bir çalışmada, coğrafi anlamda yakın olan kültürlerin çoğunlukla benzer özelliklere sahip olduğunu ifade etmişler bu nedenle farklı ülke ve coğrafi bölgelerde yaşayan bireylerin kişilik farklılıkları bulunabileceğini bildirmişlerdir. İklim koşulları, bölgenin ve fiziki özellikleri gibi durumların kişilik gelişimi üzerinde etkisi vardır. Kıyı kesimleri ve karasal kesimde ya da soğuk ya da sıcak iklim koşullarında yaşayan insanların arasında kişilik farklılıkları bulunduğu bildirilmektedir (Yılmaz ve Eroğlu, 2008).

1.2.2.5. Diğer Faktörler

Kişiliğin oluşumunda etkili olan bir diğer faktör kitle iletişim araçlarıdır. Televizyon, internet gibi kitle iletişim araçları yaygın biçimde kullanılmakta, bireylerin düşünceleri üzerinde ve kişiliklerinin şekillenmesinde etkili olmaktadır (Eroğlu, 2017). Bireylerin dahil oldukları sosyal gruplar da kişiliğin oluşumunu etkiler. Bireyler dahil oldukları sosyal sınıfın gereklerine uygun davranacaktır (Küçükkendirci, 2017).

1.2.3. Beş Faktör Kişilik Modeli

Birçok araştırmacı kişiliğin değerlendirilmesinde değişik fikirler ortaya atmış ve beş faktör kişilik modeli en çok kullanılan yaklaşım olmuştur. Araştırmacılar tarafından sıklıkla kullanılmasının nedeni ampirik çalışmalara dayalı, biyolojik olarak temelleri olan, değişik gruplarda geçerliliğini ve sürekliliğini koruyan ve değerlendirilmesi kolay olan bir model olmasıdır (Özkalp, 2013). “Beş Faktör Kişilik Modeli” Goldberg’ın kişilik kuramıdır. Bireyin kişiliğinin nasıl olduğunu belirlemek adına kişilik özelliklerine vurgu yapan birçok çalışmayla oluşmuştur. Bu bölümde Beş Faktör Modeli kişilik özellikleri dışa dönüklük, deneyime açıklık, nevrotiklik/duygusal denge, geçimlik (uyumluluk) ve sorumluluktur. Bu bölümde bu kişilik özellikleri incelenecektir.

Dışa Dönüklük: Bireylerin dışa dönük olması, insan ilişkilerinde iyi, sosyal, konuşkan, hareketli, baskın ve iletişim becerileri kuvvetli kişilik özelliklerini tanımlamaktadır (Özkalp, 2001). Dışa dönük kişiler ön plana çıkmayı ve üstünlüğü sever bu nedenle motivasyonları üst düzeydedir (Güleryüz, 2019). Ayrıca dışa dönük kişiler toplum içerisinde olmaktan, risk almaktan ve duygularını göstererek yaşamaktan hoşlanırlar (Yürür, 2009).

Deneyime Açıklık: Deneyime açık olan bireyler yaratıcılıklarını kullanabilen, hayal gücü gelişmiş ve araştırmaya meraklıdırlar. Değişik görüşlere açık, entelektüel, macerayı seven, merak duygusu gelişmiş kişiler olarak da tanımlamak mümkündür (Bilişli, 2015). Deneyime açıklık özelliği olan bireyler çoğunluk hayal kurmayı severler ve yaratıcılık yönleri gelişmiştir. Bu özellikleri onları yüzeysel bakan insanlarla ayırır. Bu kişiler değişimi sever ve alışılmışın dışında hareket ederler (Bitlisli vd., 2013).

Nevrotiklik/Duygusal Denge: Hayatta karşılaşılan zor durumlarla mücadele edebilmeyi ya da mücadele edememeyi gösteren bir faktördür. Kişinin agresif olup olmaması, özgüvenli olup olmaması, korumacı, kaygılı, depresif ve üzgün olması özellikleri duygusal denge

boyutunu gösterir (Güleryüz, 2019). Tatlılıoğlu'na göre (2014) Duygusal denge seviyesi diğer bireylere oranla fazla olanlar gün içerisinde başlarına gelen olaylar karşısında daha çok stres yaşarlar. Daima stres yaşayan bireylerde davranış bozuklukları görülme riski fazladır.

Geçimlik (Uyumluluk): Uyumluluk kişilik özelliği alçak gönüllülük, güvenilirlik, fedakar olma, yumuşak başlılık ve açık sözlülük gibi özelliklerle tanımlanabilir (Şengül, 2008). Uyum içerisinde davranmak onları tanımlar. Soysal'a (2008) göre bu özelliğe sahip yöneticiler çalışanların ihtiyaçlarına cevap vererek onlarda motivasyon sağlar. Bu özelliğin daha az etkili olduğu kişiler ise rekabeti seven, güvenilmez ve düşmanca davranışlar sergileyen kişilerdir. Uyumluluk özelliği olan kişiler takım halinde iş birliği içerisinde çalışmayı seven ve güvenilir insanlardır.

Sorumluluk: Bireylerin ayrıntılarda dikkatli, azimli, programlı, düzenli ve görev odaklı olmaları bu özelliği tanımlar. Şengül'e (2008) göre bu özelliğe sahip olan kişiler görevlerde daima başarı elde ederler. Sorumsuz davranışlar ise aksine karar vermede güçlük, düzensizlik, tembellik olarak söylenebilir. Sonuç olarak, kontrol ve düzen sağlama durumunda sorumluluk özelliğinin önemi açıkça görülmektedir.

1.2.4. Kişilik Özellikleri ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki

Tükenmişlik kavramı ile kişilik özellikleri doğrudan ilişkilidir. Yapılan çalışmalarda aynı iş yerinde çalışan bireylerin bazılarının tükenmişlik yaşarken diğerlerinin yaşamaması bu ilişkiyi ortaya koyar niteliktedir (Çağlayan, 2015). Duygusal tükenme, bireylerde tükenmişlik üzerinde önemli bir faktördür. Yoğun bir tempoda çalışan bireylerde duygusal tükenme yüksek düzeyde görülmektedir (Düz, 2015). Diğer yandan, beş faktör kişilik kuramının faktörlerinden olan sorumluluk özelliği yüksek olduğunda; birey programlı, görev ve hedef odaklı, güvenilir ve amaçları doğrultusunda ilerler. Bu yüzden sarf ettikleri emeğin ve çabanın karşılığını almak, takdir edilmek ve işlerinin beğenilmesi onlar için oldukça önemlidir. Bunların karşılığını alamadıklarında hızlıca tükenmişlik yaşamaya başlarlar (Camcı ve Ercan, 2017). Uyumluluk faktörü baskın olan kişiler iyi kalpli ve güven veren insanlardır. Bu yüzden bu bireylerin psikolojik problemleri olan, hasta, acı çeken insanlarla beraber olması onların tükenmişlik yaşamalarına neden olacaktır (Güleryüz, 2019). Dışa dönüklük faktöründe ise daima enerjik, hareket halinde olmayı seven, olumlu düşüncelere sahip olan bireyler baskı altında ve istemedikleri ortamda çalıştıklarında hızlı bir şekilde tükenmişlik yaşamaya başlayacaklardır (Süren, 2015).

1.3. Mesleki Tükenmişlik

1.3.1. Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişlik kavramının literatüre girişi ilk defa 1974 senesinde Freudenberger'in yazmış olduğu makale ile olmuştur (Arı, bal). Freudenberger'e göre tükenmişlik; kişisel başarıda düşüş, aşırı yüklenme ve duygusal olarak tükenme sonucu bireyin enerjisindeki kayıp ya da isteklerin karşılanamaması neticesinde kişinin içsel kaynaklarında yıpranma durumudur (Freundenberger, 1974). Maslach'a göre tükenmişlik, iş ile ilgili davranış ve tutumlardaki değişikliklerle beraber görülmeye başlanan duygusal tükenme, duyarsızlaştırma ve azalmış başarı duygusudur (Çapri, 2006). Tükenmişlik, çalışma yerindeki stresi artıran etkenlere karşı bir reaksiyon olarak uzun vadede oluşan psikolojik sendrom olarak tanımlanmıştır (Maslach, 2003).

Diğer yandan, tükenmişlik, duygusal gereksinimler gerektiren durumlara uzun dönem maruz kalma sonucu duygusal, zihinsel ve fiziksel olarak tükenme durumudur (Pines ve Aranson, 1988). Bir diğer tanıma göre tükenmişlik, stres ile etkili bir şekilde üstesinden gelmekteki başarısızlığın neticesi olarak tanımlanmaktadır (Friesen ve Sarros, 1989). Kişilerin mesleki tükenmişlik yaşamasının öncelikle, kişilerarası ilişkiler bağlamında büyük oranda yoğunluk ve iş stresi yaşanmasıyla ilgili olduğu vurgulanmaktadır (Cordes ve Daugherty, 1993). Mesleki tükenmişlik bireyin enerji kaybı yaşamasıdır. Sürekli olarak yıpranma, stresli olma hali ve kronik yorgunluk durumudur. Mesleğinde uzun seneler çalışan bireyler özellikle, son yılları tamamlamakta zorlanma yaşayabilmekte ve kişilerde önemli derecede mesleki tükenmişlik belirtileri gözlenebilmektedir (Leiter ve Maslach, 2005).

Maslach, tükenmişliği üç boyutlu bir kavram olarak incelemiştir. Tükenmişlik yaşayan kişinin yaşamında gerçekleşen değişimleri göstermekte kullanılan bu boyutlar; “duyarsızlaşma”, “duygusal tükenme”, ve “kişisel başarı”dır (Maslach vd., 2001). Bu bölümde tükenmişliğin üç boyutu tartışılacaktır.

Duyarsızlaşma: Kişilerin zaman geçtikçe ideallerini ve iş motivasyonlarını kaybetmeleri, negatif tepkiler vermeleri ve işlerinden ve kendilerinden uzak hissetmeleri ile ilgilidir. Birey, insanlarla ilgili yanlış düşüncelere sahiptir. İnsanlar hakkında negatif fikirler geliştirerek nefret etme boyutuna gelebilmektedir bunun neticesinde iş yerinde tanıştığı kişilere duyarsızlaşarak onları insandan ziyade nesne gibi görerek davranabilmektedir (Dursun, 2000).

Duygusal tükenme: Mesleki tükenmişliğin oluşumunun temeli ve en önemli unsurudur. Bireylerin duygusal açıdan yoğun işleri olduğunda, bu durum onları fazlasıyla zorlayabilmekte ve diğerlerinin duygusal istekleri karşısında bunalmış hale gelebilmektedirler. Duygusal tükenme, bireylerde böyle durumlara bir tepki olarak ortaya çıkmaktadır (Kaçmaz, 2005).

Kişisel başarı duygusunun azalması: Kişisel başarı duygusundaki azalma diğer iki boyutla beraber görülmektedir. Hem duygusal hem de fiziksel olarak tükenen ve işlerinin gerektirdiklerini yapmakta zorlanan bireylerin yeterlilik duygularında azalma görülmektedir (Maslach vd., 2001). Kişiler, diğerlerine dair hissettikleri negatif düşüncelerden kendilerini sorumlu tutarak suçluluk duygusu hisseder. İşlerinde işe yaramaz olduklarını ve yükselmediğini düşünerek öz saygılarını kaybetmeye başlar (Basım ve Şeşen, 2005).

1.3.2. Tükenmişlik Modelleri

Bireylerin davranışlarını tanımlama ve gruplandırmada zorluk yaşama ve bireylerin sorunlarla baş edebilme düzeylerinde farklılıklar olmasından ötürü tükenmişliğin doğasını ve meydana gelme sürecini açıklamak adına farklı modeller sunulmuştur (Yıldız, 2018). Bu modellerden biri Cherniss Tükenmişlik Modelidir. Bu modelde, tükenmişlik işte yaşanan strese tepki olarak ortaya çıkan ve psikolojik olarak işten ayrılma ile biten bir süreçtir. Cherniss'in hizmet sektörünü içeren araştırmalarında, çalışan bireylerin rolleri ve rollerin kendi içindeki tutarsızlıkları tükenmişliğe neden olmaktadır (Özgen, 2007). Diğer yandan, Edewich ve Brodsky Tükenmişlik Modelinde, iş yoğunluğunun fazla olması, kişinin hedefleri ile şu anki durumu arasındaki fark, üstlerden takdir alamama, alınan ücretin yeterli olmaması, çalışma saatlerinin uzun olması gibi durumlar neticesinde tükenmişlik ortaya çıkmaktadır (Güllüce, 2006).

Bir diğer model olan Pines Tükenmişlik Modeline göre tükenmişlik, kişilerde duygusal tükenme oluşturan ortamların kişiler üzerinde neden olduğu zihinsel, fiziksel ve duygusal bitkinlik hali olarak ifade edilmektedir (Okutan, 2010). Bu modelde tükenmişliğin boyutlarından biri olan fiziksel bitkinlik, enerjideki düşme, daima yorgun hissetme ve güçte azalma ile tanımlanmaktadır. İkinci boyut olarak duygusal bitkinlik ise umutsuz ve çaresiz hissetme, hayal kırıklığı yaşama ve kapana kısılmış hissetme ile karakterizedir (Özgen, 2007). Son boyut olarak zihinsel bitkinlik; kişinin işine, kendisine, çevresine ve hayatına karşı negatif tutumlar geliştirmesidir (Pines ve Aranson, 1988). Diğer taraftan, Leiter Tükenmişlik Modelinin, Maslach Tükenmişlik Modeline ek olarak iki koşulu daha vardır. Maslach

Tükenmişlik Ölçeğindeki bileşenlerin çalışma saatleri dışında kalan saatler üzerinde de etkisi olabileceği ilk koşulu; çevresel şartlar, bileşenlerin kişilik özelliklerinin farklılaşması ve birbirinden ayrı ilişkilere sahip olması ise ikinci koşuldur. Model duygusal tükenmişliği temel alır (Okutan, 2010).

1.3.2.1. Maslach Tükenmişlik Modeli

Maslach tükenmişliği iş nedeniyle insanlarla sürekli bir arada olan kişilerde görülen duygusal tükenme, azalan kişisel başarı hissi ve duyarsızlaşma olarak ifade etmiştir (Maslach vd., 2001). Maslach tükenmişliği ayırdığı düzeyler şu şekildedir:

- Fiziksel olarak bitkin olma hali,
- İşten kendini soyutlama olarak kendini gösteren psikolojik yorgunluk
- Kendinden şüphe duymayı kapsayan ruhsal yorgunluk (Çam ve Yıldırım, 2010).

Maslach tükenmişlik Modeli'nde, duygusal tükenme, duyarsızlaşma, azalan kişisel başarı olmak üzere üç tane boyut yer almaktadır.

1.3.2.1.1. Duygusal Tükenme

Birey duygusal kaynaklarının bittiğini anlamakla beraber duygusal bir bitkinlik yaşar ve iş yerinde hizmet sağladığı bireylere önceden olduğu gibi sorumlu ve verimli tutumu olmadığını düşünür. Kaygı duygusuyla başa çıkamayan kişinin işe gitmesi ona zorlayıcı gelmektedir. Bu yüzden, devamsızlık, vaktinde gelmeme, psikosomatik sorunlar sebebiyle işten ayrılma gibi çalışanlar ve çalışılan kurumlar adına sağlıksız bir durum meydana gelmektedir. Tükenmişliğin kişisel boyutunu ifade eden duygusal tükenme, kişinin fiziksel ve duygusal kaynaklarındaki düşüşü belirtir (Akçamate vd., 2001).

Duygusal olarak kişinin diğer insanlarla çok uzun süreli etkileşimiyle bitkinlik yaşamaya duygularını belirtir (Maslach vd., 2001). Bireyin duygusal kaynakları bittikçe artık kendinin işine verimli şekilde veremeyeceğini düşünür. Tükenmişliğin ilk ve temel evresinin duygusal tükenme olduğu kabul edilmektedir. Bu durum bireyin psikolojik olarak kaynaklarının düştüğü ve azalmaya devam ettiği anı hissettiğini açıklamaktadır (Yıldız, 2018).

1.3.2.1.2. Duyarsızlaşma

Çalışan bireylerin hizmet sağladıkları kişilere küçümseyici sözler söylemeleri, umursamamaları, dalga geçer gibi davranışlar içinde olmalarıdır. Bu davranışların ortaya çıkış sebebi bireyin yabancılaşma hissetmesi ve savunma mekanizmasıdır. Bu kapsamda duyarsızlaşma tükenmişliğin bireyler arası boyutunu ifade etmekte ve bireylerin hizmet verdikleri kişilere karşı olumsuz tutumlarını ve tepsikisizleştiklerini göstermektedir (Maslach vd., 2001). Bu boyutta hizmet sağlanan kişilere karşı davranışlarda negatif yönde değişme vardır. Buna genel olarak öfkeli olma hali ve iş ile ilgili ideallerde kayıp eşlik eder (Çam ve Yıldırım, 2010).

Maslach vd., (1982) tükenmişlik yaşayan çalışanlar hizmet verdikleri bireylerle özel hayatları arasına sınır koymakta, örnek vermek gerekirse ev ortamında işleri ile ilgili kesinlikle bir şey anlatmamakta ve hizmet verdikleri bireylerle aralarında mesafe olması için olabildiğince bu bireyler diyalog kurmamaya çalışmaktadırlar. Duyarsızlaşma boyutu tükenmişliğin boyutları içerisinde en sorunlu olandır.

1.3.2.1.3. Kişisel Başarı Duygusunun Azalması

Kişisel başarıda azalma hissi, bireyin içinde yeterli ve başarılı hissetmesini tanımlar. Kişinin diğerleri ile ilgili geliştirdiği negatif düşünce tarzı, bireyin kendisi ile ilgili de olumsuz düşünmesine neden olur (Özgen, 2007). Birey olumsuz düşünce ve tutumları sebebiyle kendinde suçluluk hisseder. Başarısız olduğunu düşünmeye başlar. Bu kapsamda tükenmişliğin üçüncü boyutu olan azalmış kişisel başarı hissi oluşur. İşlerinde ilerleme sağlayamadıklarını, geriye gittiklerini düşünen bireyler suçluluk hisseder ve sarf ettikleri çabanın işe yaramayacağını düşünürler. Bunların neticesinde birey öz saygısını yitirip depresyona girebilir (Okutan, 2010).

Azalmış kişisel başarı hissi boyutunda birey çalışmalarında kişisel başarısını olumsuz olarak değerlendirir. Bu durum daha fazla başarısızlık ve yeterli olmama hislerine, kendine saygıda kayıp yaşamaya ve ileri boyutlarında depresyona dönüşebilir. Çalışanlar işlerinde mutsuz hisseder ve iş doyumunu hissedemezler (Yıldız, 2018). Azalmış kişisel başarı boyutunda işlevsellik seviyesinde azalma oluşur. İnsanlardan soyutlanma, düşün verimlilik, depresyon, baskı ile baş edememe, moralsizlik, öz güvenin azalması kişisel başarısızlığı ifade eder (Akçamete vd., 2001). İnsanlar çaba gösterdikçe pozitif şekilde karşılığını alamadıklarını

gördüklerinde, kaygı ve depresyon geliştirirler, yaptıklarının işe yaramadığına inandıklarında çabalamaktan vazgeçerler (Maslach ve Jackson, 1981).

1.3.3. Mesleki Tükenmişliğe Yol Açan Etkenler

Kişileri pek çok yönden etkileyen tükenmişlik sendromu bir stres çeşididir. Birey yaşadığı tükenmişlik nedeniyle fiziksel ve psikolojik yönden yıpranabilir. Diğer taraftan bireyin yaşadığı yorgunluğun temel nedeni, iş hayatında yaşamakta olduğu gerginliktir (Yağcı, 2016). Bireyin iş ortamında deneyimlediği gerginlik, uyuyamama haline, kabuslar görmesine, uykusuzluğun beraberinde getirdiği huzursuz olma ve halsizlik durumuna, daima negatif olaylar yaşayacağı düşüncesine kapılmasına neden olmaktadır. Ayrıca kronik yorgunluk ve gerginlik hali, bireylerin sıklıkla baş ağrıları yaşamasına neden olmakta ve soğuk algınlığı, grip gibi hastalıklar yaşaması ihtimalini artırmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005).

Çalışan insanların çoğunluğu yüksek ihtimalle kariyerlerinin bir döneminde tükenmişlik sendromu ile tanışacaktır. Bu durum birden gelişmeyip, bireylerin iş yaşamında yavaş yavaş birtakım etmenlerden beslenerek ilerlemekte, bireyin ruhsal sağlığını negatif anlamda etkilemekte ve kişinin iş ve özel yaşamında olumsuz bir durum meydana getirmektedir (Güdük vd., 2005). Mesleki tükenmişliğe sebep olan birçok faktörden bahsedilebilir. Tükenmişliğe etki eden faktörleri örgütsel ve bireysel olarak ikiye ayırmak mümkündür.

1.3.3.1. Bireysel Etkenler

Bireysel faktörler, iş ortamına ait özellikleri haricinde, örgüt içerisindeki bireylerden kaynaklanan ve tükenmişliğe yol açan unsurlardır. Tükenmişlikte kişisel farklılıkları gösteren birçok değişkenden söz etmek mümkündür: demografik etkenler, kişilik özellikleri, bireyin kariyer ve iş hayatı ile ilgili beklentileri bunlar içerisinde gösterilmektedir (Izgar, 2001). Medeni durum, iş yerinde geçirilen süre, sosyal destek, iş yerinde alınan sorumluluk ve kişilik özellikleri gibi faktörlerin tükenmişlik düzeyini etkilediği belirtilmektedir (Altay ve Akgül, 2010).

Çalışanların cinsiyetlerinin tükenmişlik yaşama olasılıkları üzerinde önemli bir etkisi vardır. Literatür incelendiğinde cinsiyet değişkeni ile tükenmişlik arasındaki ilişkiye dair birçok çalışma olduğu görülmektedir. Yapılan çalışmaların bir kısmında erkeklerin daha fazla tükenmişlik yaşadığı tespit edilirken diğer çalışmalarda yaşanan tükenmişlik oranının kadınlarda daha yüksek olduğu ortaya koyulmuştur (Barut ve Kalkan, 2002; Selçukoğlu, 2001).

Kadınların daha hassas düşünerek yaklaşımları, problemlerle baş etmeleri gerektiğinde duygularını kullanmaları ve iş-aile arasında çatışmalar yaşamaları daha çok tükenmişlik yaşamalarına nedenler olarak gösterilmiştir (Çutuk, 2011). Çimen'in (2007) yapmış olduğu çalışmada kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla duygusal yorgunluğu daha fazla yaşadığı belirtilmiştir. Yapılan çalışmalar tükenmişlikte biyolojik farklılıklardan ziyade kadın veya erkek kişilik örüntülerinden kaynaklanan duygusal yapıların rolünün olduğunu göstermiştir (Sarıkaya, 2007).

Tükenmişliğe etki eden bireysel faktörlerden birisi de yaştır. Çalışmalar incelendiğinde meslekte tecrübelerinin daha az olması ve yüksek beklentilerinin karşılanmaması sebebiyle iş yaşamına yeni atılan gençlerde tükenmişlik yaşama ihtimalinin daha çok olduğu görülmüştür (Boyar, 2011). Daha genç yaşta olan bazı bireylerin tükenmişlik düzeyinin daha yüksek seviyede olduğu görülmüştür. İşe yeni başlayan genç yaştaki çalışanlarda daha çok tükenmişliğe rastlanmaktadır (Okutan, 2010). Diğer taraftan, mesleğin ilk yıllarında bireylerde tükenmişliğe daha çok rastlanmaktadır. Meslekte olan tecrübe arttıkça bireylerin işe bağlılıkları da artmakta bu yüzden mesleği benimseme hali oluşarak tükenmişlik azalmaktadır (Forlin, 2001). Meslekte geçirilen ilk beş yıldan sonra bireysel başarı hissinde artış olduğu görülmüştür. Meslekte geçirilen süre arttıkça bireylerin tükenmişlik düzeyleri düşmektedir (Okutan, 2010). Beş yılın altında iş hayatında bulunan öğretmenlerin kıdemli öğretmenlere göre tükenmişliklerinin daha çok görüldüğü belirtilmiştir (Otacıoğlu, 2008).

Tükenmişliğe etki eden bir diğer bireysel faktör de eğitim düzeyidir. Eğitim düzeyi ve mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda, eğitim düzeyi arttıkça bireyin tükenmişlikle mücadele edebilme kabiliyetinin de artacağı gösterilmiştir (Basım ve Şeşen, 2006). Diğer taraftan yapılan bazı çalışmalarda eğitim düzeyi yüksek bireylerin diğer kişilere kıyasla daha çok tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Bunun sebebi eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin işten beklentilerinin de fazla olması ve sorumluluklarının fazla olduğu işlerde çalışmalarıdır (Karahana ve Uyanık-Balat, 2011). Sonuç olarak, tüm kişiler tükenmişlik yaşamak için bir adaydır ama bazı bireysel özellikleri taşıyan kişilerin diğerlerine oranla tükenmişlik yaşamaları daha olasıdır. Bu kapsamda kişilik özellikleri tükenmişliği etkileyen etkenlerdendir. Mükemmeliyetçi ve rekabet seven A tipi kişiliğe sahip olan kişilerin; uzlaşmacı ve hoşgörülü yaklaşımı olan B tipi kişilik yapısında olan bireylere göre daha fazla tükenmişlik yaşadığı belirtilmiştir (Tuzcu, 2020). Rekabet duyguları baskın olan, yoğun anksiyete duyan, yüksek

beklentilere sahip olan ve iş yaşamında doyumsuzluk yaşayan A tipi kişilik yapısına sahip bireylerin tükenmişliği daha yüksek oranda yaşadıkları belirtilmiştir (Şeker, 2019).

1.3.3.2. Örgütsel Etkenler

Literatürde tükenmişlik kavramının ilk ortaya çıktığı zamanlarda daha çok kişinin bireysel sorunlarından kaynaklandığı kabul edilmekteydi. Zamanla yapılan çalışmalarla birlikte yalnızca kişisel sorunlardan kaynaklanan bir durum değil aynı zamanda bireyin iş ortamı ve mesleği gibi iş ile alakalı değişkenlerden etkilenen bir durum olduğu ortaya konulmuştur (Ardıç vd., 2009). Çalışmaların ilk senelerinde tükenmişliğin kişisel bir özellik olduğu vurgulanmıştır. Tek kişiden kaynaklandığı düşünülen bir problemi çözmek adına, o kişiden kaynaklanan probleme çözüm aranmış ya da işine son verilmesi önerilmiştir. Zaman geçtikçe bu yaklaşım bırakılmış ve tükenmişliğin sadece bireylerden ötürü ortaya çıkmadığı, öncelikle iş ortamı ve meslekten etkilendiği neticesine varılmıştır (Yüksel, 2017).

Tükenmişliğe neden olan örgütsel faktörlerden biri, çalışanlar ile meslek örgütünün değerleri arasındaki farklardır. Bireylerin yaşantısında benimsediği değerlerle yaptıkları işler arasında uyum sağlanmadığında kişiler değerleriyle çatışan işler yapmak durumunda kalabilirler. Kişilerin iş hayatında bu çatışmayı yaşamaları çalışanları negatif yönde etkilemektedir (Şeker, 2019). Ek olarak çalışanların mesleklerine ait hissedememeleri, alınan ödüller ve kontrol mekanizmalarının işlevsizliği ve çalışanlara yaklaşımın adaletsiz olması tükenmişliğin artmasına sebep olmaktadır (Koç ve Topaloğlu, 2010).

Yoğun iş yüküyle karşılaşan kişilerde duyarsızlaşma görülmektedir. Duygusal ve bilişsel anlamda aşırı yüklenme, çalışma saatlerinin fazla olması ve hizmet verilen grup ile fazla ilişki halinde olma gibi iş yükünden kaynaklı olumsuz durumların tükenmişliği artıracığı belirtilmiştir (Maslach ve Jackson, 1981). İş yükü, vakit yetersizliği, iş birliği problemleri, rol çatışması, yönetme kabiliyetindeki eksiklikler, fiziksel şiddet, mevcut işte sonuca varabilmek için kaynakların azalması, düzensiz ve yeterince organize olamamış ortamlarda çalışma durumu ve iş tatmininin düşük olması tükenmişliğe neden olan başlıca sebepler olarak gösterilebilir (BahrerKohler, 2012). Tükenmişliğin örgütsel yönden etkisi, örgütün iş performansında ve veriminde bozulmalara yol açmakta bu yüzden maliyetlerde artmalara neden olmaktadır (Komala ve Ganesh, 2007).

Tükenmişlik, bireyin performansında azalmaya neden olduğunda iş performansı üzerinde en yıkıcı etkiye sahiptir. Bu düşüş durumu çoğunlukla işin niteliğinde ortaya çıkar. İş performansında düşüş olduğunda motivasyonda azalma başlar ve birey depresif hisseder (Maslach ve Zimbardo, 1982). Doktorlar üzerinde yürütülen bir çalışmada, doktorların yaşadığı tükenmişliğin, hasta deneyimi ve bakım kalitesini negatif yönde etkilediği bildirilmiştir (Linzer vd., 2007).

1.3.4. Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişlik çalışanın hizmetinin kalitesinde azalmaya yol açtığı gibi kişilerin kendi sağlıklarını da negatif yönde etkilemektedir. Tükenmişliğin belirtilerini fiziksel, psikolojik ve davranışsal belirtiler olarak incelemek mümkündür.

1.3.4.1. Fiziksel Belirtiler

Tükenmişlik yaşayan bireylerde fiziksel belirtiler kişilere göre değişkenlik gösterebilmektedir. Bu belirtiler bireylerin performansını ve iş yaşamını olumsuz anlamda etkileyebilmektedir. Aşağıdaki belirtiler tükenmişliğin fiziksel belirtilerinden sayılabilir (Soykan, 2012):

- Enerjide düşme,
- Uyku kalitesinin düşmesi,
- Solunumda zorluklar
- Sürekli olarak yaşanan baş ağrısı
- Kronikleşen yorgunluk hali,
- Nefes alıp vermede zorluk
- Kalp rahatsızlıkları
- Yüksek kolesterol ve tansiyon
- Devamlı yaşanan soğuk algınlığı ve grip, ülser gibi bedensel problemler söylenebilir.

1.3.4.2. Psikolojik belirtiler

Tükenmişliğin psikolojik belirtileri başka belirtilerine oranla fark edilmesi daha zor olmasına rağmen kişiler dikkat edilerek incelendiğinde kolayca fark edilebilir. Psikolojik tükenmişliğin en öne çıkan özelliklerinden ikisi sinir ve engellenmiş olma hissidir. Kişi

hedeflerine ulaşamadığı için kendini engellenmiş olarak görür. Diğer taraftan birey gösterdiği emeğe ve çabaya rağmen beklediği ödülleri alamamışsa yetersizlik hisseder bunun sonucunda kendini tükenmiş hissedecektir (Kazu ve Yıldırım, 2021). Diğer yandan, psikolojik belirtiler şu şekilde sıralanabilir (Kaçmaz, 2005):

- Aile içerisinde yaşanan problemler
- Depresyon
- Uykuda düzensizlikler
- Ruhsal sorunlar
- Öfke kontrolü sağlayamama
- Sinirlilik hali
- Umutsuzluk
- Huzursuzluk
- Anksiyete
- Tahammülsüzlük
- Değersizlik hissi
- Kendine saygıda düşüş
- Boşlukta hissetme
- Bilişsel yeteneklerin gerilemesi
- Bitkinlik gibi psikolojik belirtiler söylenebilir.

1.3.4.3. Davranışsal Belirtiler

Bireylerde fiziksel ve psikolojik belirtilere oranla davranışsal belirtiler daha kolay gözlemlenebilmektedir. Kazu ve Yıldırım (2021) davranışsal belirtileri aşağıdaki gibi ifade etmişlerdir:

- Aile içinde yaşanan problemler
- Aniden öfkelenme
- Konsantrasyon sağlayamama
- İşe gitmede güçlük yaşama
- Ağlama nöbetleri
- Yalnızlaşma
- Unutkanlık

- Başarısızlık hissi
- Aşırı alınganlık

Bu belirtilere ek olarak yapılan işe karşı küçümseyici tavır sergileme, hata yapmaya meyilli olma, işten kaçmaya çalışma ve izin alarak gitmeme, hizmetin kalitesinde düşüşler, dikkatsizliğe bağlı olumsuz sonuçlara yol açma gibi davranışlar da sayılabilir (Kaçmaz, 2005).

1.3.5. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişliğin olumsuz sonuçlar bireyleri, örgütleri ve aile yaşantısını etkiler (Nart, 2015). İş ortamlarında çok fazla strese maruz kalan bireylerde duygusal tükenme oluşmaktadır. Duygusal tükenmenin beraberinde getirdiği yorgunluk fiziksel olarak bitkinliğe de neden olmaktadır. Bireyler yorulmuş ve enerjileri tükenmiş hissederler. Bu yorgunluk ve gergin hissetme hali bireylerde psikolojik ve bedensel rahatsızlıkların oluşmasına yol açar. Zaman geçtikçe bıkmışlık, depresyon, konsantrasyon eksikliği ve karar vermede zorlanma yaşama gibi durumlar ortaya çıkar (Sılığ, 2003).

Psikolojik ve fiziksel olarak ortaya çıkan bunun gibi sorunlar birey üzerinde olumsuz etkiler meydana getirmekte ve bireyin öz saygısının ve başarı hissini düşmesine neden olmaktadır. Bu gibi duygular yaşayan kişi kendini işe yaramaz olarak görmeye başlayacaktır. Çalıştığı yerde kendisini değersiz olarak gören kişinin performansında düşüşler yaşanmakta, sürekli olarak başarısızlık hissine kapılmakta ve kendini suçlamaya meyilli olmaktadır. Bu durum, bireyin çalışma ortamında iletişimini sınırlamasına ve kendini çalışma arkadaşlarından soyutlamasına neden olmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2009). Kişinin enerji seviyelerindeki düşüş tükenmişliğin en önemli sonuçlarından biridir. Enerji seviyelerindeki azalma sebebiyle kişiler; alkole, sakinleştirici ve ilaçlara başvurabilmektedir. Diğer taraftan başarı hissi ile kendine saygıda olan azalma da diğer önemli sonuçlardandır. Kişi, kendisi ve işi ile ilgili kötü olduğu düşüncesine inanmaya başladığında, yapmış olduğu işlerde de gerçek anlamda kötü olmaya başlar. Zamanla kendini suçlamaya daha meyilli hale gelir ve insanlardan ve toplumdan soyutlanmaya başlar (Sürgevil, 2014).

Tükenmişlik ilk önce bireysel olarak kendini hissettiren bir sendrom olsa da zamanla bireysel boyutları aşarak bireyin iş yaşamında birtakım olumsuz etkilere yol açar. Tükenmişliğin iş hayatı üzerindeki en büyük etkisi bireyin performansındaki düşüşle birlikte gerçekleşmektedir. Bu düşüş, genellikle yapılan işin kalitesi ve niteliğinde kendini

göstermektedir. Performanstaki düşüşlerin bir sonucu olarak bireyler motivasyonlarını kaybetmekte ve kendilerini engellenmiş gibi düşünmektedir. Bu durumu yaşayan birey işini yeterince önemsememeye başlamakta ve başarılı olmak için daha fazla çaba göstermemektedir (Ardıç ve Polatçı, 2009). Tükenmişlik yalnızca bireyi ve onun iş hayatını değil sosyal ve aile yaşantısını da etkilemektedir. Duygusal yorgunluk yaşayan kişiler evlerinde de gergin ve fiziksel açıdan yorgun olurlar. Ev içerisinde işle ilgili yakınrlar ve ailelerine gerekli ilgiyi gösteremezler. Diğer taraftan, evde işle ilgili konuşulmuyor olması da evli bireylerin güvenilir ve paylaşma açık bir ilişki kurmalarına fırsat vermemektedir (Candaş, 2018).

1.3.6. Tükenmişlik ile Başa Çıkma Yöntemleri

Örgütlerde tükenmişlik neticesinde oluşan problemlerle ilgili birçok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalar büyük oranda tükenmişliğin oluşumunu önlemek ya da azaltmak amacıyla yapılmaktadır. Tükenmişlikle başa çıkma yöntemlerini uygulayabilmek için ilk olarak tükenmişliğin oluşumu ve örgütsel ve bireysel yönden ne gibi etkilere sahip olduğu araştırılmalıdır. Çoğunlukla bireysel ve örgütsel faktörlerin beraber etkisiyle oluşan tükenmişlik, bir sendrom olarak ifade edilebilir (Polatçı, 2007). Bu kapsamda, çalışmanın bu bölümünde örgütsel ve bireysel anlamda tükenmişlik ile başa çıkma yolları ifade edilecektir.

Tükenmişlik çalışma hayatının bütün alanlarında karşımıza çıkan önemli bir problemdir. Bireyler işlerinde her ne kadar uzman olsalar da, tükenmişliğin alt boyutları duyarsızlaşma, kişisel başarıda azalma ve duygusal tükenme durumlarını yaşayabilirler (Leiter ve Maslach, 2001). Bu durumu önleyebilmek adına örgütsel ve bireysel düzeyde etkin mücadeleye ihtiyaç vardır. Etkili bir şekilde başa çıkabilmek için tükenmişliğin oluşmasını önleyici birtakım yöntemler oluşturulmalıdır. Tükenmişliği erken teşhis etmek ve müdahale için hızlı davranmak gerekmektedir (Kaçmaz, 2005). Tükenmeyi engellemek ve baş edebilmek için uygulanabilecek bireysel ve örgütsel düzeyde birçok yöntem söz konusudur. Bunlar aşağıda özetlenmiştir.

1.3.6.1. Örgütsel Anlamda Başa Çıkma Yöntemleri

Örgütsel şartları daha iyi hale getirebilmek için geliştirilebilecek her türlü önlem, örgüt içerisindeki tükenmişliği engelleyici ve azaltıcı etkiye sahiptir. Örgüt içerisinde yürütülen başa çıkma yöntemleri, tükenmişliğin örgüt içerisinde kabul edilmesini ve tükenmişlik ile tükenmişlik ile mücadele etme anlamında daha donanımlı ve dayanıklı çalışan gruplar meydana

getirmektedir (Selçukoğlu, 2001). Örgütsel başa çıkma yöntemleri aşağıda özetlenmiştir (Izgar, 2001; Taycan vd., 2006):

- Örgüt içerisinde iletişimin sağlıklı ve yeterli seviyede olmasını sağlama
- Hizmet içi eğitimler geliştirme
- Takım çalışmalarına destek olma
- Çalışanları adil bir şekilde ödüllendirme
- Örgütsel anlamda bağlılık sağlama
- Sıklıkla pozitif anlamda geribildirimler verme
- Sosyal desteği artırıcı gruplar kurma
- İş yükünün farklı kişilerde dağılımını sağlamak, zor işleri eşit şekilde paylaşırma
- Dinlenme ve yemek aralarını çalışma ortamından uzak, rahatlatıcı alanlarda verme
- Dinlenmeye yeterli derece zaman ayırma
- Uzun iş saatlerinin kısaltılmasının sağlanması
- Doğru bir terfi politikasına sahip olma
- İşin gereği olan sorumluluk düzeyini belirleyip, yetki ve sorumluluk düzeyini denk hale getirme
- Görev tanımlarını net ve belirgin bir şekilde belirleme
- Bireylere yeni görevler verme
- İş yükü fazlaştığında yardımcı personele başvurma
- Örgütsel anlamda değişim sağlama
- Çalışanların kariyerleri için onlara fırsat sağlama.

1.3.6.2. Bireysel Anlamda Başa Çıkma Yöntemleri

Tükenmişlikle başa çıkma yöntemlerinde örgütsel anlamda yapılan uygulamaların yanında, bireysel anlamda yapılabilecek değişimlerin de etkisi büyüktür. Tükenmişliğin örgütsele oranla daha bireysel kaynaklı bir sorun olduğu savunulmuş ve tükenmişlik kişinin çevresine karşı işkolik davranışlarının neticesinde ortaya çıkan bir problem olarak tanımlanmıştır (Homer, 1985). Örgüt içerisindeki tüm alanları etkileyen tükenmişlik problemini yalnızca örgüt içerisindeki bireyleri değiştirerek bir sonuca ulaşılamayacağı yapılan çalışmalarla ispatlanmıştır. Diğer yandan, tükenme ile mücadele edebilmek için bireyin de yapması gereken şeyler vardır. Bu yöntemlerden aşağıda bahsedilmiştir (Izgar, 2001; Taycan vd., 2006):

- Tükenmişlik adına bilgi ve donanıma sahip olma
- İş ile ilgili beklenti ve amaçları gerçekçi oluşturma
- Gevşeme ve meditasyon teknikleri öğrenmek, spor yapma
- Kişisel gelişim programlarına katılım sağlama
- Birey olarak ihtiyaçlarını göz ardı etmemek, kendini tanımaya çalışma
- Birey olarak yeterliliklerini bilmek ve kabul etme
- Yeni hobiler edinme
- İşe bir süre ara vermek ya da işle ilgili değişiklik yapma
- İşe başlamanın öncesinde işin zorlayıcı durumlarıyla ilgili bilgi sahibi olma
- Stresle başa çıkabilmek konusunda yapabileceklerini öğrenmek, bireyin kendisini geliştirmesi
- İş ve özel hayattaki monoton devam eden şeyleri değiştirme
- Zaman yönetimi konusunda bireyin kendisini geliştirmesi
- Sağlıklı bir yaşam tarzı oluşturmak olarak söylenebilir.

Yapılan çalışmaların bazılarında tükenmişlik ile başa çıkmada bireysel anlamda yöntemlere odaklanılmıştır. Diğer taraftan, çalışmaların birçoğu örgütsel faktörlerin bireysel faktörlere oranla tükenmişlik üzerinde daha önemli bir rol oynadığını ortaya koymuştur. Bunun nedeni bireysel düzeyde çözüm yollarının duygusal tükenme üzerinde etkili olup, tükenmişliğin diğer iki bileşeni üzerinde anlamlı bir etki ifade etmemeleridir. Bunun yanında bireysel baş etme yöntemleri örgüt içerisinde başarılı değildir çünkü çalışanlar iş ortamındaki stres etkenleri üzerinde yaşamlarının diğer alanlarında olduğu gibi kontrol sahibi değildirler (Selçukoğlu, 2001).

1.3.7. Tükenmişlik ile İş Doyumu Arasındaki İlişki

İş doyum kavramı bireyin yaptığı işte kendini yeterli görmesi, yaratıcılığını kullanarak üretebilmesi, emeğinin maddi ve manevi şekilde karşılığını aldığını düşünmesi, işinde mutlu hissetmesi anlamına gelir (Ertürk, 2012). İş doyumuna kavramsal açıdan bakıldığında ihtiyaçlar, üstlerle ilişkiler, kişilik özellikleri, motivasyon, ilgi, tutum kavramları önümüze çıkmaktadır. İş doyumsuzluğunun neden olduklarına bakıldığında işte olan verimliliğin düşmesinin yanı sıra bireyin fiziksel ve ruhsal olarak sağlığını negatif yönde etkilendiği görülmektedir. Bu yüzden, iş doyumunun bireyin sadece çalışma hayatını değil işi dışındaki yaşamını da etkilediği görülmektedir (Babaoğlu, 2012).

Mesleki tükenmişlik ise iş doyumu ile kavramsal olarak ayrı gibi görünse de nedenleri ve oluşturdıkları etki açısından benzer oldukları görülmektedir. Tükenmişliğin nedenleri incelendiğinde çok fazla iş yükü, üstlerle olan ilişkiler, psikolojik baskılar, çatışma, gerginlik stres gibi faktörler görülmektedir (Havle, 2008). Tükenmişliğin sonuçlarının da iş doyumsuzluğu ile benzeşen yönleri olmasıyla beraber daha negatif sonuçlara yol açtığı söylenebilir (Polatçı, 2007). Tükenmişlik yaşamının sonucunda iş ve çevre ile ilgili yabancılaşma, soyutlanma, gerginlik, stres, kronik yorgunluk, negatif yönde duygulanım, işten ayrılma, meslek intiharı gibi durumlar söylenebilir. İş doyumsuzluğunda yapılacak düzenlemeler ve önlemlerle birlikte daha kolay azalma sağlanabileceği düşünülürken, tükenmişlik mesleki anlamda bir depresyon olarak görülebilir ve tükenmişlik duygularını azaltmanın daha zor olabileceği düşünülebilir (Izgar, 2008)

Tükenmişlik kavramsal açıdan iş ve hayattan zevk alamama, bireyin geçmiş ve gelecek ile ilgili iyimser olmayan düşünceleri ve sürekli hale gelen bir stres hali olma yönüyle depresyona benzetilmekle beraber işe karşı geliştirilen hoşnutsuzluk durumuyla da iş doyumsuzluğuyla ilişkilendirilmektedir (Polatçı, 2007). Diğer yandan, yapılan çalışmalar tükenmişlik ile iş doyumu arasında anlamlı ve negatif yönde ilişki olduğunu destekler niteliktedir. Bu sonuçlardan yola çıkarak kişilerin iş doyumları ne kadar fazla ise tükenmişliğe yakalanma riskleri de o kadar az olmaktadır (Çokluk, 2003).

Tükenmişlik ve iş doyumu arasındaki anlamlı ve ters yöndeki ilişkinin yanı sıra birbirlerinden etkilenen kavramlar olmaları yoluyla neden sonuç ilişkisi içinde oldukları da düşünülebilir. İş doyumsuzluğu tükenmişlik durumunun bir sonucu gibi düşünülebilir. Tükenmişliğin meydana gelmesiyle beraber iş doyumunun da negatif yönde etkilendiği bulunmuştur (Babaoğlu, 2012). Yapılan bir çalışmada iş doyumu ve tükenmişlik arasında negatif yönde yüksek düzeyde ilişki bulunmuştur (Akçamete vd., 2001).

İş doyumu ve tükenmişlik durumu birbirleri ile doğru orantılı olarak ifade edilmektedir. Yapılan çalışmalarda tükenmişlik yaşayan kişilerin iş doyumu azdır ve iş doyumu düşük olan bireylerin tükenmişlik yaşama riski yüksektir (Avşaroğlu, 2005). Tükenmişlik ile iş doyumu arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki vardır. Çalışanların tükenmişlik düzeyleri arttıkça iş doyumları azalmaktadır. Tükenmişliğin alt boyutları ile toplam iş doyumu düzeylerine bakıldığında duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları ile iş doyumu düzeyi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Duygusal tükenme alt boyutu en yüksek ilişki düzeyini vermektedir ve duygusal tükenme arttıkça iş doyumu azalmaktadır. Duygusal tükenme ve

duyarsızlaşma alt boyutları iş doyumu ile anlamlı ve ters yönde ilişkiye sahiptir. Diğer taraftan kişisel başarı hissinde yaşanacak artış ile iş doyumu da artmaktadır (Ertürk, 2021). Yapılan bir çalışmada duygusal tükenme ve içsel ve dışsal doyum düzeyleri arasında negatif yönde bir ilişki, duyarsızlaşma düzeyleri ile içsel doyum arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki son olarak, kişisel başarı hissinde düşme ve içsel doyum düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür (Toprak, 2019).

1.3.8. Tükenmişlik ile İlgili Yapılan Araştırmalar

İnsanların işleriyle olan ilişkileri ve bu ilişkiden doğan problemler üzerine birçok araştırma yapılmıştır. Tükenmişlik sendromu da bu araştırmaların neticesinde ortaya çıkan, modern çağda en etkili fenomenlerdendir. Tükenmişlik kavramı üzerine seneler içerisinde doktorlar, hemşireler, akademisyenler, polisler, avukatlar, öğretmenler, polisler, çocuk bakıcıları, psikologlar, yöneticiler gibi meslek grupları üzerinde araştırmalar yapılmıştır. Çalışmanın bu bölümünde tükenmişlik kavramına dair yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçlar verilecektir.

Yapılan araştırmalarda yaş ile tükenmişlik düzeyi arasında negatif bir ilişkinin olduğu saptanmıştır (Izgar, 2001). Uğurlu ve Usta (2016) tarafından öğretmenler üzerine yapılan araştırmada, mesleki tükenmişliğin en önemli faktörünün yaş değişkeni olduğu saptanmıştır. Mesleki tükenmişlik ile yaş arasında ters bir korelasyon olduğu görülmüş ve çalışanların zamanla kazandıkları deneyimle beraber tükenmişliklerinde azalma olduğu belirtilmiştir. Bir diğer çalışmada, Cemaloğlu ve Şahin (2007) tarafından öğretmen meslek grubu üzerine yürütülmüş ve yaş ile duygusal tükenme düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Polatçı (2007) bunun nedenini yaş ilerledikçe bireylerin geçmişten gelen tecrübelerinin etkisiyle genç kişilere oranla daha sebatkar olmaları ve olgun davranmaları, bu özellikleri sebebiyle de tükenmişlikle baş edebilmeleri olarak açıklamaktadır. Ayrıca çalışanların yaşları ilerledikçe hak ettiklerini düşündükleri kadroya sahip olmalarının da tükenmişlikleri üzerinde azaltıcı bir etki yarattığının savunmaktadır. Diğer taraftan genç yaştaki çalışanların daha çok rutin işlerde çalışmaları, üstleri tarafından baskıya maruz kalmaları, statü olarak tatmin olamamaları ve işin ilk dönemlerinde çok fazla iş ve problemle karşılaşmaları tükenmişliğe sürüklenmelerinde önemli faktörlerdir (Ergin, 1992).

Tükenmişliğe etki eden bir diğer ilişkili unsur da bireylerin özel hayatıdır. Araştırmalar evli ve çocuk sahibi olup olmama durumunun tükenmişlik üzerinde etkili olduğunu ortaya

koymaktadır. Yapılan çalışmalarda evlilerin bekarlara ve çocuk sahibi olanların olmayanlara göre daha az tükenmişlik yaşadıkları ortaya koyulmuştur (Lee ve Ashforth, 1981). Erdoğan'ın (2019) sağlık personelleri üzerinde yaptığı çalışmada medeni duruma göre tükenmişlik düzeylerine bakıldığında bekar çalışanların evli çalışanlara oranla daha yüksek tükenmişlik düzeyine sahip olduğu ortaya koyulmuştur. Bunun nedeni evlilerin hayattan aldıkları genel doyumun daha fazla olmasıyla açıklanabilir. Ayrıca evliler, krizlere müdahale etmede ve kişiler arası ilişkilerde tecrübe sahibi olup, sorun çözme becerilerinde daha yetkin olabilirler (Maslach ve Jackson, 1986). Daima ulaşılabilir bir aile ve arkadaş çevresine sahip olma durumu, bireylere hem güvende hissettirip, yaşamlarını pozitif anlamda etkiler hem de stresle karşılaştıklarında daha etkin baş edebilmek adına sosyal destek alanı yaratır (Babaoğlu, 2012).

Diğer taraftan çalışma süresi ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişki incelendiğinde negatif bir ilişki olduğu görülmüştür (Ergin, 1992). Sağlık personellerinin iş tecrübeleri ile tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde 1 yıldan az süre çalışma tecrübesi olan bireylerin, 11-15 yıl arasında çalışanlara oranla daha yüksek tükenmişlik düzeyine sahip oldukları görülmüştür (Erdoğan, 2019). Yapılan bir diğer çalışmada, iş görenlerin yaşı ve çalışma süresi arttığında tükenmenin azaldığı, kişisel başarı düzeyinin ise arttığı görülmüştür (Ergin, 1992). Benzer bir çalışmada, akademik personellerin çalışma sürelerine göre kişisel başarı düzeylerinde farklılık gözlenmiştir. Akademik kariyerlerinin ilk beş yılında olan akademisyenlerin en düşük kişisel başarı düzeyine sahip oldukları belirtilmiştir (Ardıç ve Polatçı, 2008). Bunun nedeni deneyimsiz ve işe yeni başlayan çalışanların iş konusunda daha istekli ve heyecanlı olmaları sebebiyle enerjilerini çok fazla tüketerek kısa zamanda yorulmaları olabilir. Bu bireyler işlerinde kendilerini ispat etmek istedikleri için çoğunlukla kısa zamanda büyük başarılar elde edeceklerini düşünür; ancak zaman ilerlediğinde hedeflediklerine ulaşamadıklarında hayal kırıklığına uğrar ve tükenmişliğe sürüklenirler (Cemaloğlu, 2007). Diğer yandan işe yeni başlayan kişilerde tükenmişliğin daha çok görülmesinin nedeni, başlanılan işin getirdiği sorumluluklar ve rol karmaşası ve çalışanın henüz örgüte bağlılık oluşturamaması olarak açıklanabilir (Randall ve Scott, 1988).

Cinsiyet değişkeni ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı araştırmalarda cinsiyet ile tükenmişlik arasında anlamlı bir fark bulunmazken diğer araştırmalarda kadınların erkeklere oranla daha fazla tükendiği sonucuna ulaşılmıştır (Barut ve Kalkan 2002; Selçukoğlu, 2001). Örneğin Cemaloğlu ve Şahin (2007) tarafından yapılan çalışmada bireylerin tükenmişlik düzeyleri ile cinsiyet değişkeni incelenmiş bireylerin cinsiyetleri ile tükenmişlik alt boyutları

olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Benzer şekilde, Polatçı (2007) tarafından akademik personel üzerinde yapılan araştırmada, cinsiyet değişkeninin tükenmişlik üzerinde etkili olmadığı görülmüştür. Bu sonuçlardan yola çıkarak çalışılan kurum içerisindeki faktörlerin kadın ve erkek çalışanları eşit derecede etkilediği söylenebilir. Diğer yandan, Ergin (1992) tarafından yapılan çalışmada cinsiyetler açısından tükenmişlik alt boyutları incelendiğinde, duyarsızlaşma boyutunda bir fark görülmezken, kişisel başarı duygusunu erkeklerin, duygusal tükenmeyi ise kadınların daha fazla yaşadıkları görülmüştür. Kadınlar ve erkekler arasındaki bu farkın sebebi kadınların çoğunlukla işin insan ilişkileri tarafını önemserken, erkeklerin işin sonuçlarını önemsemeleri olabilir.

Eğitim düzeyi ile tükenmişlik ilişkisini inceleyen bazı araştırmalarda eğitim düzeyi arttıkça tükenmişlik düzeyinin azaldığı görülmüş, diğer araştırmalarda ise lisans eğitimi olmayan çalışanların daha az tükenmişlik yaşadıkları ve lisans mezunlarının, yüksek lisans mezunlarına oranla daha çok tükenmişlik yaşadığı saptanmıştır (Özdemir, 2001). Bu sonuçlara göre tükenme seviyesinin en yüksek olduğu grup lisans mezunlarıdır; duyarsızlaşma ve duygusal tükenme puanlarının yüksek, kişisel başarı duygusu puanlarının ise düşük olduğu görülmüştür. Diğer yandan, üniversite ve devlet hastanelerindeki kliniklerde görev yapan çalışanların mesleki tükenmişlik düzeylerinin araştırıldığı bir çalışmada, tükenmişlik düzeyi alt boyutları ile eğitim durumu değişkeninin ilişkisi incelenmiştir. Bu çalışmada, yüksek lisans derecesi olan kişilerin tükenmişlik düzeylerinin diğer eğitim gruplarına oranla anlamlı şekilde daha düşük olduğu belirtilmiştir (Basım ve Şeşen, 2006). Lisansüstü mezunlarının daha az tükenmişlik yaşamalarının nedeni daha kariyer odaklı ve problemlerle başa çıkmada daha başarılı oldukları ve motivasyon kaynaklarını etkili bir şekilde kullandıklarıyla açıklanabilir. Diğer taraftan, eğitim düzeyleri yüksek olan kişilerin diğerlerine oranla daha fazla tükenmişlik yaşamalarının sebebi eğitim düzeyi yüksek olan kişilerin işten beklentilerinin de yüksek olması ve sorumluluklarının çok olduğu işlerde çalışmalarıdır (Karahana ve Uyanık-Balat, 2011). Ek olarak, aynı şartlar altında olursa bile bazı bireyler tükenmişlik yaşarken, kişisel özelliklerinden ötürü diğerlerinin tükenmişlik yaşamadığı söylenebilir.

Bireyin ihtiyaçları, yetenekleri, istekleri ve kişilik özellikleri, çalıştıkları iş yerinin talep ya da sınırlılıkları bireyin iş stresi yaşamasına neden olmaktadır (Akçamete vd., 2001). Yaşanan stresin aşırı seviyelere ulaşmasının nihai sonucu ise tükenmişliği oluşturmaktadır. Bu bağlamda, tükenmişlik ve kişilik özellikleri ile ilgili yaptığı araştırmasında Meier (1983),

tükenmişliği stres koşulları altında başkalarıyla temas halinde çalışan bireyler de sıkça görülen duygusal tükenme olarak görmüştür. Edelwich ve Brodsky (1980), ise bu tanımlı psikolojik yardım sağlayan mesleklerde çalışan kişilerde iş koşullarının bir sonucu olarak ideallerinde, enerjilerinde ve amaçlarında görülen ve zamanla artan ve devam eden bir kayıp olarak tanımlamışlardır (Biçen, 2019). Özetle, bireylerin tükenmişlik yaşamaya, bazı kişisel özelliklerine göre diğer kişilerden daha yatkın olduğu görülmektedir.



BÖLÜM 2: YÖNTEM

2.1. Araştırma Yöntemi

Bu araştırmada psikologların iş doyumu ve kişilik özelliklerinin mesleki tükenmişlik düzeylerini yordayıp yordamadığı incelenmektedir. Ek olarak yaş, cinsiyet, medeni durum, gelir düzeyi algısı, çocuk sayısı ve meslekte geçirilen süreye bağlı olarak iş doyumu, kişilik özellikleri ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklılık gösterip göstermediği ele alınmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkenleri katılımcıların iş doyumu, kişilik özellikleri ve bazı sosyodemografik değişkenler; bağımlı değişkeni ise mesleki tükenmişlik düzeyidir. Araştırmada nicel yaklaşım türlerinden olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

2.2. Evren ve Örneklem

Yapılan araştırmanın evrenini, İstanbul ilinde psikoterapi merkezlerinde çalışmakta olan psikologlar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise, İstanbul ilinde bulunan psikoterapi merkezlerinde çalışan, 22-55 yaş aralığındaki ve çevrim içi olarak gönderilecek ölçekleri doldurup gönderen, kolayda örnekleme yoluyla seçilen ve gönüllü olarak çalışmaya katılmayı kabul eden 350 psikolog oluşturmaktadır. Bu çalışma için örneklem sayısı 350 olarak hesaplanmış ve 240 kadın ve 112 erkek olmak üzere 352 kişiye ulaşılmıştır. Kolayda örnekleme, ana kütleden seçilecek örnek kesimin araştırmacının seçimine bırakıldığı tesadüfi olmayan örnekleme yöntemidir. Kolayda örneklemede ana kütleden veriler, en hızlı, kolay ve ekonomik şekilde elde edilir (Haşiloğlu, 2015). Türkiye’de yapılan çalışmalarda uygulamada kolayda örnekleme yönteminin kullanımının yaklaşık %90 olduğu ifade edilmiştir (Kurtuluş, 2012). Çalışma verileri çevrim içi olarak toplanmıştır. Araştırma verilerini toplamak için kullanılacak form ve ölçekler Google Forms aracılığıyla dijital ortamda hazırlanmış ve link olarak paylaşılmıştır. Araştırmada kullanılan form ve ölçekleri içeren çevrim içi bağlantı sosyal ağlar yoluyla katılımcılara ulaştırılmıştır.

2.3. Veri Toplama Süreci

Araştırmaya başlamadan önce İstanbul Kent Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Etik Kurul’undan onay alınmıştır. Veri toplama işlemi Kasım 2023- Aralık 2023 tarihleri arasında araştırmacı tarafından bireysel olarak gerçekleştirilmiştir. Çalışma, gönüllük esasına dayalı olup katılımcılar gönüllü onam formunu onayladıktan sonra araştırmaya devam edebilmişlerdir. Araştırma verileri Google Forms aracılığıyla dijital ortamda link olarak

paylaşılmış olup çevrim içi olarak toplanmıştır. Ölçeklerin uygulanma süresi yaklaşık olarak 6-7 dakikadır.

2.4. Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri çevrim içi olarak toplanmıştır. Katılımcıların Gönüllü Katılım Formunu onayladıktan sonra forma devam etmeleri sağlanmıştır. Gönüllü Katılım Formunda ilk olarak katılımcılara, ana hatlarıyla araştırmanın amacı anlatılmış, çalışmanın gönüllük esasına dayalı olduğu bildirilmiş ve verilerin saklanmasıyla ilgili bilgiler verilmiştir. Veri toplama sürecinde ölçekler; Sosyodemografik Bilgi Formu, İş Doyumu Ölçeği, On-Maddeli Kişilik Ölçeği ve Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu'dur.

2.4.1. Sosyodemografik Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından katılımcıların bireysel ve çevresel birtakım özelliklerini tespit etmek amacıyla hazırlanmıştır. Araştırmacı tarafından oluşturulan bu formda yaş, cinsiyet, medeni durum, gelir düzeyi algısı, çocuk sayısı ve meslekte geçirilen süreye ilişkin bilgi edinilmesini sağlayacak sorular yer almaktadır.

2.4.2. İş Doyumu Ölçeği

Katılımcıların iş tatmini düzeyini belirlemek amacıyla Tezer (1991) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 10 sorudan oluşmaktadır ve soruların yanıtları doyumsuzluk-doyum yönünde 1 ile 4 arasında puanlanmaktadır (çok az istekli, az istekli, çok istekli, pek çok istekli). Ölçekte alınan en düşük puan 10 ve en yüksek puan 40'tır. Spearman-Brown formülüyle hesaplanan ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0.91 olarak bulunmuştur. Araştırmada kullanılan İş Doyumu Ölçeğinin güvenilirliğine ve geçerliğine dair yeni kanıtlar elde edilmiştir. Ölçeğin Cronbach alpha formülü kullanılarak elde edilen iç tutarlık katsayısı .81' dir. Ölçeğin tek boyutlu bir yapıya sahip olduğu ortaya koyulmaktadır. Analiz neticesinde tek faktörün açıkladığı varyans miktarının %48.4 olduğu bulunmuştur. Bu çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı ,88 olarak bulunmuştur.

2.4.3. On-Maddeli Kişilik Ölçeği (OMKÖ)

Ölçek, Gosling ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilmiştir. Sorumluluk, deneyime açıklık, yumuşak başlılık, dışa dönüklük ve duygusal dengelilik olmak üzere beş önemli kişilik

özelliğini ölçmektedir. On-Maddeli Kişilik Ölçeğinin tüm versiyonlarında, ölçek 10 maddeden oluşmaktadır. Ölçek yedi derecelmeli Likert tipi bir ölçektir. Her bir alt boyutta iki madde ve her maddede benzer anlamlar içeren iki tanımlayıcı ifade yer almaktadır. Ölçekte yer alan alt boyutların iç güvenirlik katsayıları 0.40 ile 0.73 (Faktör 1: 0.68, Faktör 2: 0.40, Faktör 3: 0.50, Faktör 4: 0.73, Faktör 5: 0.45) arasında değişmektedir (Gosling vd., 2003). Ölçek puanlanmasında toplam puan alınmamakta ve alt ölçekler için toplam puan alınmaktadır. Kişilerin her bir alt ölçekten aldıkları puanlar göz önünde bulundurularak, kişilerde baskın kişilik özelliği belirlenir ve bireyler kişilik özelliklerinden birine atanır. Bireylerin en yüksek puan aldığı alt ölçeğe dair kişilik özelliği bireyin temel kişilik özelliği olarak kabul edilmektedir. Ölçek, Türk kültürüne Atak (2013) tarafından uyarlanmıştır ve aynı kurallar ölçeğin Türkçe formunda da geçerlidir. Ölçeğin Türkçe formu on maddeden oluşmakta ve yedi dereceli Likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı Sorumluluk alt ölçeği için 0,84, Deneyime açıklık alt ölçeği için ,83, Dışa Dönüklük alt ölçeği için ,86, Yumuşak Başlılık alt ölçeği için ,81 ve Duygusal Dengelilik alt ölçeği için 0,83 olarak bulunmuştur. Ölçeklerin iç tutarlılığı kabul edilebilir güvenilirliği göstermektedir (Atak, 2013). Bu çalışmada ölçeğin güvenirlik katsayısı sorumluluk alt boyutu için ,72, deneyime açıklık alt boyutu için ,60, dışa dönüklük alt boyutu için ,67 olarak bulunmuştur.

2.4.4. Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu (TÖ-KF)

Pines ve Aronson tarafından 1988 yılında geliştirilen, katılımcıların öz-bildirimine dayalı olarak hazırlanmış 21 maddeden oluşan Tükenmişlik Ölçeği'nin kısa formu, Pines (2005) tarafından araştırılmıştır. Tükenmişlik Ölçeği kısa formu 10 maddeden oluşmaktadır. Ölçek için seçilen 10 madde, bireylerin duygusal, zihinsel ve fiziksel yorgunluk düzeylerini incelemektedir. Değişik etnik köken, öğrenci ve meslek gruplarından toplanan verilerle hesaplandığında ölçekte iç tutarlılık katsayılarının .85 ile .92 arasında değiştiği görülmüştür (Çapri, 2013). Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu Türkçe 'ye Çapri (2013) tarafından uyarlanmış ve yedi dereceli (1- Hiçbir zaman ve 7- Her zaman) Likert tipi bir ölçektir. Kişilerin tükenmişlik puanı ölçekten alınan toplam puan 10'a bölünerek hesaplanır. Elde edilen veriler yorumlanırken tükenmişlik derecesinin çok düşük olduğunu "2.4 ve altındaki puanlar, tükenmişlik için tehlike sinyallerinin olduğunu "2.5 ile 3.4" arasındaki puanlar, tükenmişlik durumu içinde bulunduğunu "3.5 ile 4.4" arasındaki puanlar, çok ciddi bir tükenmişlik problemi yaşandığını "4.5 ile 5.4" arasındaki puanlar, en kısa zamanda profesyonel yardım alınması gerektiğini "5.5 ve üzerindeki" puanlar göstermektedir (Kocagazıoğlu, 2019). Türkçeye uyarlanmış

Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formunun güvenilirlik çalışmaları dahilinde, Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısının 0.91 olduğu görülmektedir. Madde toplam test korelasyonu katsayılarının 0.44 ile 0,77 arasında değiştiği, test tekrar test yöntemiyle dört hafta aralıkla hesaplanan korelasyon katsayısının ise $r=0.88$ ($p<0.01$) olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulardan hareketle elde edilen formun mesleki tükenmişliği ölçebilecek seviyede yüksek geçerlik ve güvenilirlik değerlerine sahip olduğu belirtilmektedir (Çapri, 2013). Bu çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı ,95 olarak bulunmuştur.

.5. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS 25.0 istatistik programı kullanılmış ve tanımlayıcı istatistikler, bağımsız grup karşılaştırması ve korelasyon analizi yapılmıştır. Çalışmada kullanılan ölçeklerden toplanan puanların normal dağılım gösterip göstermediğine bakılmak için basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmıştır. Çalışmada normallik sınamaları yapılmış ve parametrik testler uygulanmıştır. Bağımsız iki ortalama arasındaki farkın karşılaştırılmasında bağımsız gruplar t testi, ikiden fazla grup ortalamalarının karşılaştırılmasında ANOVA analizi yapılmıştır. İş doyumu, kişilik özellikleri ve mesleki tükenmişlik değişkenlerinin birbiri arasındaki ilişkisi Pearson korelasyon katsayısı ile değerlendirilmiştir. p değeri <0.05 olarak alınmıştır. Yapılan çalışmanın sonuç değişkenleri iş doyumu, kişilik özellikleri ve mesleki tükenmişliktir.

BÖLÜM 3: BULGULAR

Araştırma kapsamında belirlenen hipotezlerin testleri adına ilk olarak frekans analizi, normallik analizi ve güvenirlik analizi, bağımsız örneklem T testi, Anova Testi ve korelasyon ve regresyon analizleri gerçekleştirilmiş ve tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 1
Katılımcıların Demografik Bilgileri

N=352	n	%
Cinsiyet		
Kadın	240	68,2
Erkek	112	31,8
Yaş		
22-30	171	48,6
31-40	128	36,4
41-55	53	15,1
Eğitim Durumu		
Lisans	98	27,8
Lisansüstü	254	72,2
Medeni Durumu		
Evli	160	45,5
Bekar	158	44,9
Boşanmış	34	9,8
Çocuk Sayısı		
Çocuğum yok	224	63,6
1	66	18,8
2	47	13,4
3 ve üstü	15	4,3
Psikolog Olarak Görev Süre		
1 yıl altı	47	13,4
1-5 yıl	129	36,6
6-10 yıl	90	25,6
10 yıl ve üstü	86	24,4
Gelir Düzeyi Değerlendir.		
Düşük	59	16,8
Orta	232	65,9
Yüksek	61	17,3

*Frekans Analizi

Katılımcıların demografik bilgileri değerlendirildiğinde %68,2'sinin kadın ve %31,8'inin erkek olduğu; %48,6'sının 22-30 yaşında, %36,4'ünün 31-40 yaşında ve %15,1'inin 41-55 yaşında olduğu; %72,2'sinin lisansüstü mezunu ve %27,8'inin lisans mezunu olduğu; %45,5'inin evli, %44,9'unun bekar ve %9,8'inin boşanmış olduğu; %63,6'sının çocuğunun bulunmadığı, %18,8'inin bir, %13,4'ünün iki ve %4,3'ünün üç ve üzeri çocuğunun bulunduğu; %36,6'sının 1-5 yıl yıl, %25,6'sının 6-10 yıl ve %24,4'ünün 10 yıl üzeri psikolog

olarak çalıştığı; %65,9'unun orta, %17,3'ünün yüksek ve %16,8'inin düşük düzeyde gelirden bulunduğu tespit edilmiştir (Tablo 1).

Tablo 2
İş Doyumuna İlişkin Faktör Analizi Tablosu

Faktörler	Maddeler	Faktör Yükleri	Faktör Açıklayıcılığı	Alfa
İş Doyumu	İD5	.823	53,560	.885
	İD4	.789		
	İD3	.744		
	İD1	.737		
	İD8	.726		
	İD2	.708		
	İD10	.702		
	İD7	.689		
	İD6	.654		
Toplam Açıklayıcılık			53,560	
KMO Ölçüm Yeterliliği				.892
Bartlett Küresellik Testi		Ki-Kare		1467,56
		Serbestlik Derecesi		36
		Anlamlılık (Sig.)		.000

*Direct Oblimin Döndürme

Katılımcıların iş doyumu ölçeğine verdikleri cevapların faktör yapısı değerlendirmek adına yapılan faktör analizi sonucunda KMO Barlett değerinin .70'in üzerinde olduğu ve anlamlılık değerinin .05'in altında olduğu; ölçeğin faktör analizine uygun olduğu tespit edilmiştir. Yapıyı belirlemek adına direct oblimin döndürme yöntemi kullanılmıştır. Faktör yapısı değerlendirildiğinde ölçeğin orijinal yapısından sadece dokuzuncu sorunun faktör yapısına uygun olmadığı ve çıkarıldığı; dokuz sorudan oluşan tek bir boyutlu bir yapının bulunduğu tespit edilmiştir (Tablo 2).

Tablo 3
Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi

Faktörler	Maddeler	Faktör Yükleri	Faktör Açıklayıcılığı	Alfa
İş Doyumu	TÖ3	.890	69,622	.950
	TÖ6	.890		
	TÖ4	.888		
	TÖ5	.888		
	TÖ7	.865		
	TÖ2	.845		
	TÖ8	.838		
	TÖ1	.798		
	TÖ10	.773		
	TÖ9	.636		
Toplam Açıklayıcılık			69,622	
KMO Ölçüm Yeterliliği				.932
Bartlett Küresellik Testi			Ki-Kare	3364,16
			Serbestlik Derecesi	45
			Anlamlılık (Sig.)	.000

*Direct Oblimin Döndürme

Katılımcıların tükenmişlik ölçeğine verdikleri cevapların faktör yapısı değerlendirmek adına yapılan faktör analizi sonucunda KMO Barlett değerinin .70'in üzerinde olduğu ve anlamlılık değerinin .05'in altında olduğu; ölçeğin faktör analizine uygun olduğu tespit edilmiştir. Yapıyı belirlemek adına direct oblimin döndürme yöntemi kullanılmıştır. Faktör yapısı değerlendirildiğinde ölçeğin orijinal yapısından yapıya benzer bir yapı gösterdiği; on sorudan oluşan tek bir boyutlu bir yapının bulunduğu tespit edilmiştir (Tablo 3).

Tablo 4
On Maddeli Kişilik Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi

Faktörler	Maddeler	Faktör Yükleri	Faktör Açıklayıcılığı	Alfa
Sorumluluk	OMKÖ4	.805	31,193	.729
	OMKÖ6	.803		
	OMKÖ8	.723		
	OMKÖ1	.632		
Deneyime Açıklık	OMKÖ10	.717	17,831	.601
	OMKÖ5	.678		
	OMKÖ2	.608		
Dışa Dönüklük	OMKÖ3	.851	15,039	.676
	OMKÖ7	.745		
	OMKÖ9	.723		
Toplam Açıklayıcılık			64,063	
KMO Ölçüm Yeterliliği				.706
Bartlett Küresellik Testi			Ki-Kare	1052,14
			Serbestlik Derecesi	45
			Anlamlılık (Sig.)	.000

*Direct Oblimin Döndürme

Katılımcıların kişilik ölçeğine verdikleri cevapların faktör yapısı değerlendirmek adına yapılan faktör analizi sonucunda KMO Barlett değerinin .70'in üzerinde olduğu ve anlamlılık değerinin .05'in altında olduğu; ölçeğin faktör analizine uygun olduğu tespit edilmiştir. Yapıyı belirlemek adına direct oblimin döndürme yöntemi kullanılmıştır. Faktör yapısı değerlendirildiğinde orijinalden farklı olarak sorumluluk, deneyime açıklık ve dışa dönüklük boyutu olmak üzere üç boyutlu ve on sorudan oluşan bir yapıya sahip olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4).

Tablo 5
Ölçeklere İlişkin Normallik Analizi Tablosu

Ölçek İsmi	Çarpıklık	Basıklık
İş Doyumu	-.687	.029
Tükenmişlik	.831	.288
Dışa Dönüklük	-1,156	1,364
Deneyime Açıklık	.187	-.643
Sorumluluk	-.327	-.661

*Normallik Analizi

Katılımcıların ölçeklere verdikleri cevapların normallik dağılımını belirlemek adına yapılan normallik analizi sonucunda ölçeklere verilen cevapların çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 arasında yer aldığı ve normal dağılım gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 5).

Tablo 6

Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Ölçek Puanlarının Değerlendirilmesi*

Ölçek	Cinsiyet	N	X	Ss	T Testi	
					T	p
İş Doyumu	Kadın	240	28.00	4.30	.617	.538
	Erkek	112	27.69	4.65		
Tükenmişlik	Kadın	240	28.06	12.15	-1.048	.296
	Erkek	112	29.54	12.44		
Dışa Dönüklük	Kadın	240	21.20	4.55	.939	.349
	Erkek	112	20.74	4.13		
Deneyime Açıklık	Kadın	240	11.54	3.28	-2.854	.005
	Erkek	112	12.70	3.68		
Sorumluluk	Kadın	240	15.75	3.08	1.305	.193
	Erkek	112	15.27	3.28		

Ölçek	Eğitim Durumu	N	X	Ss	T Testi	
					T	p
İş Doyumu	Lisans	98	25.34	5.06	-7.238	.000
	Lisansüstü	254	28.89	3.69		
Tükenmişlik	Lisans	98	31.00	14.43	2.362	.019
	Lisansüstü	254	27.58	11.18		
Dışa Dönüklük	Lisans	98	18.96	5.66	-5.732	.000
	Lisansüstü	254	21.85	3.54		
Deneyime Açıklık	Lisans	98	11.80	3.61	-.347	.729
	Lisansüstü	254	11.95	3.39		
Sorumluluk	Lisans	98	14.66	3.59	-3.534	.000
	Lisansüstü	254	15.96	2.89		

*Bağımsız Örneklem T Testi

Katılımcıların cinsiyetlerine göre ölçeklerden aldıkları puanları değerlendirmek adına yapılan t testi sonucunda iş doyumunu, tükenmişlik, dışa dönüklük ve sorumluluk boyutlarında gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmuyorken ($p > .05$); deneyime açıklık boyutunda gruplar arasında anlamlı farkın bulunduğu tespit edilmiştir ($p < .05$). Bu kapsamda deneyime açıklık özelliğinde kadınların ($X: 11,54 \pm Ss: 3,28$) erkeklere göre ($X: 12,70 \pm Ss: 3,68$) deneyime daha az açık oldukları tespit edilmiştir.

Katılımcıların eğitim durumlarına göre ölçeklerden aldıkları puanların farklılığını değerlendirmek adına yapılan T testi sonucunda iş doyumunu, tükenmişlik, dışa dönüklük ve sorumluluk boyutlarında gruplar arasında anlamlı fark bulunuyorken ($p < .05$); deneyime açıklık boyutunda anlamlı farkın bulunmadığı tespit edilmiştir ($p > .05$). İş doyumunda lisans mezunu olanların ($X: 25,34 \pm Ss: 5,06$) lisansüstü mezunlarına göre ($X: 28,89 \pm Ss: 3,69$) iş doyumlarının daha az olduğu; tükenmişlik seviyesinde lisans mezunu olanların ($X: 31,00 \pm Ss: 14,43$) lisansüstü mezunlarına göre ($X: 27,58 \pm Ss: 11,18$) tükenmişlik seviyelerinin daha fazla olduğu; dışa dönüklük açısından lisans mezunu olanların ($X: 18,96 \pm Ss: 5,66$) lisansüstü mezunlarına

göre (X: 21,85±Ss: 3,54) daha az dışa dönük olduğu; sorumluluk açısından ise lisans mezunu olanların (X: 14,66±Ss: 3,59) lisansüstü mezunlarına göre (X: 15,96±Ss: 2,89) sorumluluk algılarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir (Tablo 6).

Tablo 7

Yaş, Medeni Durum, Çocuk Sayısı, Mesleki Tecrübe ve Gelir Durumuna Göre Ölçek Puanlarının Değerlendirilmesi*

Ölçek	Yaş	N	X	Ss	ANOVA F	Testi p	Farklılaşan Gruplar
İş Doyumu	22-30	171	26.89	4.60	9.371	.000	1→2 ve 3
	31-40	128	28.99	3.99			
	41-55	53	28.56	4.08			
Tükenmişlik	22-30	171	30.54	13.04	4.688	.010	1→2
	31-40	128	26.38	11.89			
	41-55	53	27.22	9.19			
Dışa Dönüklük	22-30	171	20.40	4.96	4.139	.017	1→2
	31-40	128	21.88	3.62			
	41-55	53	21.13	4.05			
Deneyime Açıklık	22-30	171	11.89	3.05	6.449	.002	2 ve 3→1
	31-40	128	11.34	3.41			
	41-55	53	13.33	4.31			
Sorumluluk	22-30	171	15.70	3.09	1.819	.164	
	31-40	128	15.78	3.06			
	41+	53	14.84	3.50			
Ölçek	Medeni Durum	N	X	Ss	ANOVA F	Testi p	Farklılaşan Gruplar
İş Doyumu	Evli	160	28.88	4.05	7.433	.001	1→2 ve 3
	Bekar	158	27.15	4.46			
	Boşanmış	34	26.85	4.99			
Tükenmişlik	Evli	160	25.18	10.56	16.381	.000	1→2 ve 3 2→3
	Bekar	158	30.15	12.56			
	Boşanmış	34	36.76	13.04			
Dışa Dönüklük	Evli	160	22.13	3.59	9.636	.000	1→2 ve 3 2→3
	Bekar	158	20.30	5.04			
	Boşanmış	34	19.47	3.76			
Deneyime Açıklık	Evli	160	12.10	3.53	6.708	.001	1→2 ve 3 2→3
	Bekar	158	11.34	2.96			
	Boşanmış	34	13.61	4.51			
Sorumluluk	Evli	160	15.60	3.40	.006	.994	
	Bekar	158	15.62	3.00			
	Boşanmış	34	15.55	2.68			
Ölçek	Çocuk Sayısı	N	X	Ss	ANOVA F	Testi p	Farklılaşan Gruplar
İş Doyumu	Yok	224	27.34	4.48	5.258	.001	1→3
	1	66	28.50	4.29			
	2	47	29.95	3.69			
	3 ve üstü	15	27.26	4.13			

Tükenmişlik	Yok	224	30.04	12.90	3.594	.014	1→3
	1	66	26.81	11.69			
	2	47	24.38	9.23			
	3 ve üstü	15	26.46	8.64			
Dışa Dönüklük	Yok	224	20.58	4.65	3.065	.028	1→3
	1	66	21.65	4.02			
	2	47	22.53	3.20			
	3 ve üstü	15	20.86	5.01			
Deneyime Açıklık	Yok	224	11.61	3.16	1.530	.206	
	1	66	12.43	4.00			
	2	47	12.36	3.69			
	3 ve üstü	15	12.60	4.08			
Sorumluluk	Yok	224	15.83	2.91	3.285	.021	1→3
	1	66	15.43	3.25			
	2	47	15.48	3.67			
	3 ve üstü	15	13.26	3.65			
Ölçek	Mesleki Tecrübe	N	X	Ss	ANOVA F	Testi p	Farklılaşa n Gruplar
İş Doyumu	1 yıl altı	47	27.46	4.71	3.279	.021	1 ve 2 →4
	1-5 yıl	129	27.26	4.43			
	6-10 yıl	90	27.91	4.71			
	10+	86	29.11	3.66			
Tükenmişlik	1 yıl altı	47	12.89	1.88	2.125	.097	
	1-5 yıl	129	12.26	1.08			
	6-10 yıl	90	13.97	1.47			
	10+	86	9.34	1.00			
Dışa Dönüklük	1 yıl altı	47	4.68	.68	1.247	.292	
	1-5 yıl	129	5.03	.44			
	6-10 yıl	90	3.92	.41			
	10+	86	3.71	.40			
Deneyime Açıklık	1 yıl altı	47	3.24	.47	1.091	.353	
	1-5 yıl	129	3.07	.27			
	6-10 yıl	90	3.31	.34			
	10+	86	4.16	.44			
Sorumluluk	1 yıl altı	47	2.90	.42	.398	.754	
	1-5 yıl	129	3.12	.27			
	6-10 yıl	90	3.22	.33			
	10+	86	3.29	.35			
Ölçek	Gelir Durumu	N	X	Ss	ANOVA F	Testi p	Farklılaşa n Gruplar
İş Doyumu	Düşük	59	23.01	3.67	75.07 2	.000	1 ve 2→3
	Orta	232	28.32	3.96			
	Yüksek	61	31.06	2.50			
Tükenmişlik	Düşük	59	37.55	14.66	21.50 2	.000	1 ve 2→3
	Orta	232	26.76	11.48			
	Yüksek	61	26.52	8.09			
Dışa Dönüklük	Düşük	59	18.23	5.37	15.72 5	.000	1 ve 2→3
	Orta	232	21.54	4.23			
	Yüksek	61	21.90	2.82			

Deneyime Açıklık	Düşük	59	9.76	3.12	37.69 4	.000	1 ve 2→3
	Orta	232	11.73	3.11			
	Yüksek	61	14.67	3.28			
Sorumluluk	Düşük	59	13.59	3.35	16.66 5	.000	1 ve 2→3
	Orta	232	15.88	3.03			
	Yüksek	61	16.49	2.62			

*Anova Analizi, LSD Testi

Katılımcıların yaşa göre ölçeklerden aldıkları puanlar değerlendirildiğinde iş doyumu, tükenmişlik, dışa dönüklük ve deneyime açıklık boyutlarında gruplar arasında anlamlı farklılığın bulunduğu tespit edilmiştir ($p<.05$). İş doyumunda 22-30 yaş arasında olanların ($X: 26,89\pm Ss: 4,60$) 31-40 yaş arasında olanlara ($X: 28,99\pm Ss: 3,99$) ve 41-55 yaş arasında olanlara ($X: 28,56\pm Ss: 4,08$) göre iş doyumlarının düşük olduğu; tükenmişlik seviyesinde 22-30 yaş arasında ($X: 30,54\pm Ss: 13,04$) olanların 33-40 yaş arasında olanlara göre ($X: 26,38\pm Ss: 11,89$) tükenmişlik seviyelerinin yüksek olduğu; dışa dönüklük boyutunda 22-30 yaş arasında ($X: 20,40\pm Ss: 4,96$) olanların 33-40 yaş arasında olanlara göre ($X: 21,88\pm Ss: 3,62$) dışa dönüklük seviyelerinin düşük olduğu; 31-40 yaş arasında olanların ($X: 11,34\pm Ss: 3,41$) 22-30 yaş arasında olanlara ($X: 11,89\pm Ss: 3,05$) ve 41-55 yaş arasında olanlara ($X: 13,33\pm Ss: 4,31$) göre deneyime daha kapalı olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların medeni duruma göre ölçeklerden aldıkları puanlar değerlendirildiğinde iş doyumu, tükenmişlik, dışa dönüklük ve deneyime açıklık boyutlarında gruplar arasında anlamlı farklılığın bulunduğu tespit edilmiştir ($p<.05$). İş doyumunda evlilerin ($X: 28,88\pm Ss: 4,05$) bekarlara ($X: 27,15\pm Ss: 4,46$) ve boşanmışlara göre ($X: 26,85\pm Ss: 4,99$) iş doyumlarının yüksek olduğu; bekarların ($X: 27,15\pm Ss: 4,46$) boşanmışlara göre ($X: 26,85\pm Ss: 4,99$) iş doyumlarının yüksek olduğu; tükenmişlik açısından evlilerin ($X: 25,18\pm Ss: 10,56$) bekarlara ($X: 30,15\pm Ss: 12,56$) ve boşanmışlara göre ($X: 36,76\pm Ss: 13,04$) tükenmişliklerinin düşük olduğu; bekarların ($X: 30,15\pm Ss: 12,56$) boşanmışlara göre ($X: 36,76\pm Ss: 13,04$) tükenmişliklerinin düşük olduğu; dışa dönüklük seviyesinde evlilerin ($X: 22,13\pm Ss: 3,59$) bekarlara ($X: 20,30\pm Ss: 5,04$) ve boşanmışlara göre ($X: 19,47\pm Ss: 3,76$) dışa dönüklük seviyelerinin yüksek olduğu; bekarların ($X: 20,30\pm Ss: 5,04$) boşanmışlara göre ($X: 19,47\pm Ss: 3,76$) dışa dönüklük seviyelerinin yüksek olduğu; deneyime açıklıkta ise evlilerin ($X: 12,10\pm Ss: 3,53$) bekarlara ($X: 11,34\pm Ss: 2,96$) ve boşanmışlara göre ($X: 13,61\pm Ss: 4,51$) dışa dönüklük seviyelerinin yüksek olduğu; bekarların ($X: 11,34\pm Ss: 4,51$) boşanmışlara göre ($X: 13,61\pm Ss: 4,51$) dışa dönüklük seviyelerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların çocuk sayısına göre ölçeklerden aldıkları puanlar değerlendirildiğinde iş doyumu, tükenmişlik, dışa dönüklük ve sorumluluk boyutlarında gruplar arasında anlamlı farklılığın bulunduğu tespit edilmiştir ($p<.05$). İş doyumunda çocuğu bulunmayanların ($X:$

27,34±Ss: 4,48) iki çocuğu bulunanlara göre (X: 29,95±Ss: 3,69) iş doyumlarının yüksek olduğu; tükenmişlikte çocuğu bulunmayanların (X: 30,04±Ss: 12,90) iki çocuğu bulunanlara göre (X: 24,38±Ss: 9,23) tükenmişlik seviyelerinin yüksek olduğu; dışa dönüklük seviyesinde çocuğu bulunmayanların (X: 20,58±Ss: 4,65) iki çocuğu bulunanlara göre (X: 22,53±Ss: 3,20) seviyelerinin düşük olduğu; sorumluluk açısından ise çocuğu bulunmayanların (X: 15,83±Ss: 2,91) iki çocuğu bulunanlara göre (X: 15,48±Ss: 3,67) sorumluluk algılarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların mesleki tecrübelerine göre ölçeklerden aldıkları puanlar değerlendirildiğinde iş doyumunda gruplar arasında anlamlı farklılığın bulunduğu tespit edilmiştir ($p<.05$). İş doyumunda 1 yıl altı tecrübesi olanların (X: 27,46±Ss: 4,71) ve 1-5 yıl tecrübesi olanların (X: 27,91±Ss: 4,71) 10 yıl üzeri tecrübesi olanlara göre (X: 29,11±Ss: 3,66) iş doyumlarının düşük olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların gelir düzeyine göre ölçeklerden aldıkları puanlar değerlendirildiğinde iş doyumunu, tükenmişlik, dışa dönüklük, deneyime açıklık ve sorumluluk boyutlarında gruplar arasında anlamlı farklılığın bulunduğu tespit edilmiştir ($p<.05$). İş doyumunda gelir durumu düşük olanların (X: 23,01±Ss: 3,67) ve orta olanların (X: 28,32±Ss: 3,96) yüksek olanlara göre (X: 31,06±Ss: 2,50) göre iş doyumlarının düşük olduğu; tükenmişlik seviyesinde düşük olanların (X: 37,55±Ss: 14,66) ve orta olanların (X: 26,76±Ss: 11,48) yüksek olanlara göre (X: 26,52±Ss: 8,09) göre tükenmişlik seviyelerinin yüksek olduğu; dışa dönüklük bağlamında düşük olanların (X: 18,23±Ss: 5,37) ve orta olanların (X: 21,54±Ss: 4,23) yüksek olanlara göre (X: 21,90±Ss: 2,82) göre dışa dönüklük algılarının düşük olduğu; deneyime açıklık bağlamında düşük olanların (X: 9,76±Ss: 3,12) ve orta olanların (X: 11,73±Ss: 3,11) yüksek olanlara göre (X: 14,67±Ss: 3,28) göre algılarının düşük olduğu; sorumluluk bağlamında ise düşük olanların (X: 13,59±Ss: 3,35) ve orta olanların (X: 15,88±Ss: 3,03) yüksek olanlara göre (X: 16,49±Ss: 2,62) göre sorumluluk algılarının düşük olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 8
Ölçekler Arasındaki Korelasyon İlişkisi

		İş Doyumu	Tükenmişlik	Dışa dönüklük	Deneyime Açıklık	Sorumluluk
İş Doyumu	Korelasyon	1				
Tükenmişlik	Korelasyon	-.695**	1			
Dışa dönüklük	Korelasyon	.618**	-.660**	1		
Deneyime Açıklık	Korelasyon	.277**	-.121*	.244**	1	
Sorumluluk	Korelasyon	.419**	-.160**	.239**	.150**	1

*p<.05; p<.01

Katılımcıların değişkenlerden aldıkları puanların değerlendirmesi yapıldığında iş doyumunu ile tükenmişlik arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunurken ($p<.05$), dışa dönüklük, deneyime açıklık ve sorumluluk boyutları ile iş doyumunu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p<.05$). Sonuç olarak iş doyumunu artıran bireylerin tükenmişlik seviyeleri düşük oluyorken; dışa dönüklük, deneyime açıklık ve sorumluluk algılarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Tükenmişlik bağlamında değerlendirildiğinde dışa dönüklük, deneyime açıklık ve sorumluluk boyutları ile tükenmişlik arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p<.05$). Bu bağlamda bireylerin tükenmişlik seviyeleri arttıkça kişilik özelliklerine yönelik algının da azaldığı sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 8).

Tablo 9
Ölçeklere İlişkin Regresyon Analizi

Model Özeti		ANOVA		Katsayılar					
R	R ²	F		B	Std. Hata	St. Kts. β	t	p	VIF
0.764	0.584	122.010	Sabit	53.364	4.693		11.370	.000	
			İş Doyumu <i>H..</i>	-1.696	.134	-.558	-12.634	.000	1.628
			Sorumluluk <i>H..</i>	-1.266	.154	-.349	-8.226	.000	1.500
			Deneyime Açıklık <i>H...</i>	.071	.173	.015	.412	.680	1.163
			Dışa Dönüklük <i>H..</i>	-1.696	.134	-.558	-12.634	.000	1.306
Bağımlı Değişken: Tükenmişlik				S: 197	p = 0.000				

İş doyumu, sorumluluk, deneyime açıklık ve dışa dönüklük değişkenlerinin aynı anda tükenmişliği açıklama gücünü belirlemek için yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre iş doyumu, sorumluluk, deneyime açıklık ve dışa dönüklük değişkenleri birlikte tükenmişlik ile anlamlı bir ilişki vermektedir ($R=.764$; $R^2: .584$; $F(122,010)=584$; $F(122,010)= 14.20$, $p<.01$). Bağımsız değişkenler birlikte, tükenmişlikteki toplam varyansın yaklaşık %76'sını açıklamaktadır. İş doyumu ($\beta=-0.55$; $t=-12.634$; $p<0.01$), sorumluluk ($\beta=-0.34$; $t=-8.226$; $p<0.01$) ve dışa dönüklük ($\beta=-0.55$; $t=-12.634$; $p<0.01$) boyutlarının tükenmişliği anlamlı derecede yordadıkları görülmektedir. Tek başına deneyime açıklık boyutunun ise tükenmişliği anlamlı derecede yordamadığı görülmektedir ($p>0.05$) (Tablo 9).

BÖLÜM 4: TARTIŞMA

Zamanla ortaya çıkan rekabet ortamı ve gelişen teknoloji yoluyla çalışma şartları negatif anlamda etkilenmiş ve tükenmişlik durumu çalışanlar için önemli bir sorun haline gelmiştir. Tükenmişliğin bireylerin işleri sebebiyle kurmuş oldukları ilişkilerin olumsuz bir hal almasıyla oluşturduğu zorluklara dair sosyal bir sorun olmasından ötürü insanlarla yüz yüze iletişimin daha çok olduğu meslek gruplarında yoğun olarak görülen mesleki bir hastalık halini almıştır (Ardıç ve Polatçı, 2008). Bu araştırmanın amacı, İstanbul’da psikoterapi merkezlerinde görev yapan psikologların tükenmişlik düzeylerini belirlemek ve iş doyumu, kişilik özellikleri ve bazı sosyodemografik değişkenlerle tükenmişlik düzeyinin ilişkisini ortaya koymaktır. Bu çalışmada, psikologların iş doyumu ve kişilik özelliklerinin tükenmişliği yordayıp yordamadığı incelenmiş ve bu değişkenlerin tükenmişliği anlamlı derecede yordadıkları görülmüştür (Tablo 9). Regresyon analizi sonucu ulaşılan standardize edilmiş regresyon katsayılarına göre (β), tükenmişliğin en önemli yordayıcısının iş doyumu olduğu, deneyime açıklık değişkeninin ise anlamlı bir etkiye sahip olmadığı bulunmuştur. Ek olarak, çalışma bulgularına göre, tükenmişlik değişkeninin iş doyumu ve kişilik özellikleri ile negatif yönde anlamlı ilişki gösterdiği görülmüştür. Bu kapsamda, iş doyumu ve kişilik özelliklerine yönelik algı arttıkça tükenmişliğin azaldığı söylenebilir.

Araştırma bulgularına bakıldığında, iş doyumu ve tükenmişlik değişkenleri arasındaki ilişki incelenmiş ve çalışma sonucunda iş doyumu ile tükenmişlik arasında negatif yönde istatistiki olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre iş doyumu arttıkça tükenmişliğin azaldığı (Tablo 8) ve iş doyumunun tükenmişliğin önemli bir yordayıcısı olduğu görülmektedir (Tablo 9). Literatürde bu konuda yapılan araştırmalarda benzer sonuçlar elde edilmiştir. Bu bulguları destekler şekilde Güner ve ark. (2014) yaptıkları çalışmada iş doyumu ve tükenmişlik arasında anlamlı ve negatif bir ilişkinin olduğunu bulmuştur. Bireyin iş doyumu arttıkça tükenmişlik düzeyinin azalmasının nedeni olarak, kişinin yapmış olduğu işte yeterlilik hissetmesi, üretken olması, çalışmalarının karşılığını aldığını düşünmesi gibi durumların kişinin mutlu olmasını ve hayata daha olumlu bakmasını sağladığı söylenebilir.

Tükenmişlik ile dışa dönüklük, deneyime açıklık ve sorumluluk boyutları incelenmiş çalışma sonucunda dışa dönüklük, deneyime açıklık ve sorumluluk boyutları ile tükenmişlik arasında negatif yönde istatistiki olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre, dışa dönüklük, deneyime açıklık ve sorumluluk algısı özellikleri arttıkça kişilerin tükenmişlik düzeylerinin azaldığı (Tablo 8) ve dışa dönüklük ve sorumluluk boyutlarının tükenmişliğin önemli bir yordayıcısı olduğu ancak tek başına deneyime açıklık boyutunun

tükenmişliği anlamlı derecede yordamadığı görülmektedir (Tablo 9). Literatürde benzer bulgulara rastlanmaktadır. Camcı ve Ercan (2017) psikolojik danışmanlar üzerine yaptıkları çalışmada, tükenmişlik düzeylerinin, dışa dönüklük ve deneyime açıklık boyutlarıyla negatif yönde anlamlı bir ilişki içinde olduğunu bulmuştur. Benzer şekilde, Özabacı vd., (2004) araştırmalarında psikolojik danışmanların kişilik özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiş, dışa dönük, sebatkar, kolay iletişim kurabilen gibi özelliklere sahip olan kişilerin tükenmişlik düzeyinin daha az olduğu sonucuna ulaşmıştır. Dışa dönüklük, deneyime açıklık ve sorumluluk özelliklerinin artmasının tükenmişlik düzeyini azaltması, bu özelliklerin kişinin işle ilgili algılarını, yaşadığı stres düzeyini, yaşama karşı duygusal tepkilerini olumlu yönde etkilemesi yoluyla yaşanan stresin yüksek seviyelere ulaşmasını engellenmesi bu nedenle tükenmişlik yaşama durumunun da aza indirgenmesi olarak açıklanabilir. Ek olarak, deneyime açıklık boyutunun tükenmişliği anlamlı derecede yordamadığı bulgusu önceki çalışmalardan (Wallace, 2006; Mynatt vd., 1997) bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Chen (2006) çalışmasında, deneyime açıklığın işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı bulunmuştur.

Çalışma bulgularına göre, iş doyumunu ile dışa dönüklük, deneyime açıklık ve sorumluluk boyutları arasında pozitif yönde istatistiki olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre dışa dönüklük, deneyime açıklık ve sorumluluk özelliklerinin arttıkça iş doyumuna da artmaktadır (Tablo 8). Benzer bulgulara ulaşılan bir çalışmada, sorumluluk özelliği ile iş doyumunu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kardaş ve Şencan, 2018). Yapılan bir araştırmada dışa dönüklük özelliği ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır (Sarı, 2011). Diğer taraftan, Kınık'ın (2007) çalışmasında, dışa dönüklük özelliği ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır. Bu sonuçlar sorumluluk bilincinin yüksek, kolay iletişim kurabilen, hayata daha olumlu bakabilen kişilerin iş yerlerinde ruhsal sorunlara daha az yakalanması sayesinde iş doyumlarının olumlu yönde etkilenmesiyle açıklanabilir.

Çalışma bulgularına bakıldığında, iş doyumunu, dışa dönüklük, deneyime açıklık, sorumluluk alt boyutları ve tükenmişlik ile cinsiyet değişkenleri arasındaki ilişki incelenmiş ve çalışma sonucunda, iş doyumunu, tükenmişlik, dışa dönüklük ve sorumluluk boyutlarında gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmuyorken, deneyime açıklık boyutunda anlamlı farkın bulunduğu görülmüştür. Bu kapsamda deneyime açıklık alt boyutunda kadınların erkeklere oranla deneyime daha az açık oldukları görülmüştür. Bu sonuçlardan yola çıkarak, cinsiyet

değişkeninin iş doyumu, tükenmişlik, dışa dönüklük, sorumluluk üzerinde etkili olmadığı görülürken, deneyime açıklık alt boyutunda etkili olduğu görülmüştür (Tablo 6).

Literatürdeki çalışmalara bakıldığında, bazı araştırmalar kadın ve erkek bireylerin tükenmişlik seviyelerinin farklı olduğunu ortaya koymaktadır (Otacıoğlu, 2008). Bu sonucun, kadın ve erkeklerin farklı kişilik yapılarına sahip olması, iş ortamı, özel yaşamlarındaki rolleri nedeniyle ortaya çıktığını söylemek mümkündür. Kadınların deneyime daha az açık olmaları onlara yüklenen toplumsal roller ve toplumun kültürel yapısının onlar üzerinde yarattığı baskı nedeniyle olabilir. Diğer taraftan, literatürde cinsiyet değişkeninin tükenmişlik üzerinde anlamlı etkisine sahip olmadığına benzer sonuçlar da bulunmaktadır (Gençay, 2007). Farklı sonuçlar elde edilen diğer çalışmalardan Dikmen'in (1995) araştırmasında kadınların iş doyumu düzeylerinin erkeklere oranla anlamlı biçimde daha yüksek olduğu ortaya koyulmuştur. Benzer şekilde, Eğinli'nin (2009) yapmış olduğu çalışmada iş yaşamında kadın ve erkeklerin iş doyum düzeylerinin farklı olduğu bulunmuştur. Bu çalışmada, cinsiyet değişkeninin tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkisinin olmaması, çalışılan kurum içerisindeki faktörlerin kadın ve erkek psikologları eşit derecede etkilediğinin bir göstergesi olarak açıklanabilir.

Yaş değişkenine göre çalışmaya katılan bireylerin iş doyumu, kişilik özellikleri ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiş ve çalışma sonucunda iş doyumu, tükenmişlik, dışa dönüklük ve deneyime açıklık alt boyutlarında anlamlı farklılığın bulunduğu görülmüştür (Tablo 7). İş doyumunda, 22-30 yaş arasında olan bireylerin, 31-40 ve 41-55 yaş arasında olanlara göre iş doyumlarının düşük olduğu; tükenmişlik seviyesinde 22-30 yaş arasında olanların diğer gruplara göre daha yüksek tükenmişlik seviyesine sahip olduğu; dışa dönüklük boyutunda 22-30 yaş arasında olanların diğer gruplara göre dışa dönüklük seviyelerinin düşük olduğu; 31-40 yaş aralığında olanların diğer gruplara oranla deneyime daha kapalı olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre bakıldığında, yaş faktörüne göre en fazla tükenmişlik yaşayanlar 22-30 yaş arasındaki kişiler olurken bu yaştaki bireylerin iş doyumu ve dışa dönüklük özellikleri de en düşük olarak açığa çıkmıştır. Bu sonuçlardan yola çıkarak katılımcıların yaşının arttıkça tükenmişlik seviyesinin azaldığı, iş doyumunun arttığı ve dışadönüklük algılarının yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Bu sonuç işe yeni başlayan psikologların, kıdemlilere oranla tükenmişliklerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bunun nedeni ileri yaştaki kişilerin geçmişten gelen tecrübelerinin etkisiyle, genç yaştaki çalışanlara oranla daha sebatkar ve olgun olmaları bu yüzden tükenmişliğe karşı dirençli olabilmeleridir. İleri yaştaki kişilerin hak ettiklerini düşündükleri kadroyu elde etmelerinin de tükenmişlik düzeyini düşüren bir etkiye sahip olduğu söylenmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008). Ek olarak genç çalışanların işle ilgili yüksek

beklentiye sahip olmaları da daha fazla tükenmişlik yaşamalarına ve iş doyumlarının düşmesine sebep olmaktadır. Literatürdeki araştırmalar incelendiğinde, bu çalışmanın bulgularını destekleyen benzer çalışmalar bulunmaktadır. Aynı şekilde bir başka çalışmada, yaş faktörünün işle ilgili kazanımları ve değerleriyle ilişkisi yoluyla iş doyumunu olumlu yönde etkilediği bulunmuştur (Maslach ve Leiter, 2005). Rehber öğretmenler üzerine yapılmış bir çalışmada 21-30 yaş arasındaki bireylerin 31-40 yaş arasındakilere oranla kişisel başarı boyutunda daha yüksek seviyede tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir (Kaya, 2009).

Medeni durum değişkenine göre çalışmaya katılan bireylerin iş doyumunu, kişilik özellikleri ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiş ve araştırma sonucunda iş doyumunu, tükenmişlik, dışa dönüklük ve deneyime açıklık boyutlarında gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur (Tablo 7). Evlilerin diğer gruplara göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu ve tükenmişlik düzeylerinin daha düşük olduğu görülmüştür. Evlilerin diğer gruplara oranlara dışa dönüklük ve deneyime açıklık seviyelerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun nedeni evli ve daima ulaşılabilir bir aile ve arkadaş çevresine sahip olmanın, kişiye özgüven kazandırıp, yaşama pozitif bakmasına ve daha sıkı sarılmasına neden olacağından, tükenmişlikle daha kolay başa çıkmayı sağlamasıdır (Ardıç ve Polatçı, 2008).

Literatür incelendiğinde, farklı sonuçlar elde edilen medeni durum faktörüne göre daha önce yapılan bir çalışmada, çalışanların medeni halleri ile iş doyumları arasında anlamlı fark olmadığı bulunmuştur (Yılmaz ve Karahan, 2009). Diğer taraftan Gündüz'ün (2004) çalışmasında medeni halin tükenmişlik düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı ortaya koyulmuştur. Literatürde benzer sonuçlar elde edilen araştırmalara rastlamak da mümkündür. Izgar (2001) çalışmalarında tükenmişlik ile medeni durum değişkeninin ilişkili olduğunu bulmuştur. Kepekçioğlu (2009) araştırmasında öğretim elemanlarının tükenmişlik alt boyutları ile medeni durum arasında anlamlı farklılık olduğunu ve evlilerin tükenmişlik düzeylerinin bekarlara oranla daha düşük düzeyde olduğunu ortaya koymuştur. Evli kişilerin tükenmişlik seviyelerinin düşük çıkmasının nedeni olarak evlilikle beraber birtakım roller yüklenmesinin, statü elde etmenin, eşleri yoluyla sosyal destek sağlanmasının ve aile olmanın kazandırdığı olumlu ilişkinin etkisinden bahsetmek mümkündür (Camcı ve Ercan, 2017).

Eğitim düzeyi değişkenine göre araştırmaya katılan bireylerin iş doyumunu, kişilik özellikleri ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki değerlendirilmiş ve iş doyumunu, tükenmişlik, dışa dönüklük ve sorumluluk boyutunda anlamlı fark bulunurken, deneyime açıklık boyutunda anlamlı fark olmadığı görülmüştür (Tablo 6). Lisans mezunlarının lisansüstü mezunlarına oranla iş doyumlarının daha az ve tükenmişlik seviyelerinin daha fazla olduğu;

daha az dışadönük ve sorumluluk açısından sorumluluk algılarının daha düşük olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlara göre eğitim seviyesi yükseldikçe iş doyumunun arttığı ve tükenmişlik seviyesinin azaldığı ve dışa dönüklük ve sorumluluk algılarının yüksek olduğu açığa çıkmıştır. Yapılan bir çalışmada doktorların mesleki olarak bilgi ve birikimlerini arttırdıklarında iş doyumunu düzeylerinin arttığı bulunmuştur (Kushnir vd., 2000). Benzer şekilde hastanelerde görev yapan çalışanların eğitim durumu ile tükenmişlik düzeylerinin incelendiği bir çalışmada lisansüstü derecesi olan çalışanların tükenmişlik düzeylerinin daha düşük olduğu görülmüştür (Basım ve Şeşen, 2006). Lisansüstü mezunlarının daha fazla iş doyumunu ve daha az tükenmişlik yaşamalarının nedenleri değerlendirildiğinde, daha kariyer odaklı ve sorunlarla başa çıkmada daha başarılı bir yol izledikleri ve motivasyon kaynaklarını etkin şekilde kullandıkları söylenebilir.

Çocuk sayısı değişkenine göre çalışmaya katılan bireylerin iş doyumunu, kişilik özellikleri ve tükenmişlik düzeylerinin ilişkisi incelenmiş ve iş doyumunu, tükenmişlik, dışa dönüklük ve sorumluluk boyutlarında grupların arasında anlamlı farklılık bulunmuştur (Tablo 7). Çocuğu bulunmayanların diğer gruplara göre iş doyumunun ve tükenmişlik seviyelerinin yüksek olduğu; dışa dönüklük seviyelerinin düşük ve sorumluluk algılarının yüksek olduğu görülmüştür. Literatürde yapılan bir çalışmada, tükenmişlik düzeyi ile sahip olunan çocuk değişkeninin ilişkili olduğu belirtilmiştir (Gürbüz, Tutar ve Başpınar, 2007). Benzer şekilde medeni durum ve çocuk sayısı değişkenini inceleyen bir araştırmada kişisel başarı düzeyi üzerinde etkili olduğu görülmüştür (Çimen, 2007). Bu durum çocuk sahibi olmanın devamlı ulaşılabilir bir aile ve çevre içinde olma sayesinde kişinin yaşama daha olumlu bakması, kendine daha çok güvenmesi ve yaşama daha bağlı olmasıyla açıklanabilir.

Gelir düzeyi değişkenine göre araştırmaya katılan bireyler değerlendirilmiş ve araştırma sonucunda iş doyumunu, tükenmişlik, dışa dönüklük, deneyime açıklık ve sorumluluk boyutlarında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Gelir durumu düşük ve orta olanların yüksek olanlara oranla iş doyumunun düşük ve tükenmişlik seviyelerinin yüksek olduğu; dışa dönüklük, deneyime açıklık ve sorumluluk algılarının düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre çalışmaya katılan kişilerin gelir düzeyi yükseldikçe tükenmişlik düzeylerinin azaldığı ve iş doyumlarının arttığı; dışa dönüklük, deneyime açıklık ve sorumluluk algılarının yüksek olduğu açığa çıkmıştır (Tablo 7). Literatürde benzer bulgulara sahip çalışmalara rastlanılmıştır. Demir vd., (2015) tarafından yapılan çalışmada, kişilerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile aylık kazançları arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Buradan

hareketle gelir düzeyinin mesleki tükenmişlik üzerinde önemli düzeyde etkisi olduğunu söylemek mümkündür.

Çalışma süresi değişkenine göre araştırmaya katılan kişilerin iş doyumunda gruplar arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. 1 yıl altı ve 1-5 yıl arasında tecrübesi olanların, 10 yıl ve üzeri tecrübesi olanlara oranla iş doyumlarının daha düşük olduğu görülmüştür. Tükenmişlik ve kişilik özellikleri alt boyutlarında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Bu sonuçtan yola çıkarak bireylerin meslekte çalışma süresi arttıkça iş doyumlarının da arttığı görülmüştür (Tablo 7). Literatür incelendiğinde benzer çalışmalara rastlamak mümkündür. Ünal ve arkadaşları (1998) hekimler üzerine yaptıkları çalışmada, bilgi, deneyim ve kariyer anlamında gelişim sağladıkça bireyin yeterlilik hissi gelişmekte bu yolla daha çok yetkinleşmekte ve iş doyumunda artış olmaktadır. Farklı sonuçlar elde edilen bir araştırmada tükenmişlik seviyesi çalışma süresine göre farklılaşmaktadır (Gündüz, 2004). Bir diğer çalışmada, bireylerin çalışma süreleri ile iş doyumları arasında anlamlı fark olmadığı bulunmuştur (Yılmaz ve Karahan, 2009). Bireylerin mesleki tecrübesi arttıkça iş doyumunun artmasının nedeni olarak elde edilen kariyer, bilgi ve birikimin artması sebebiyle yeterlilik hissetmeleri ve bu durumun iş doyumuna olumlu anlamda yansımaları söylenebilir.

Araştırmanın sonucunda iş doyumunu, sorumluluk, dışa dönüklük, deneyime açıklık değişkenlerinin birlikte tükenmişliği anlamlı derecede yordadıkları bulunmuştur. İş doyumunun tükenmişliğin önemli bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. Ayrıca iş doyumunu ile tükenmişlik arasında istatistiki olarak negatif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Çalışmamızı destekleyen bir çalışmada da sağlık çalışanlarının iş doyumunu arttıkça tükenmişlik düzeylerinin azaldığı ortaya koyulmuştur (Toprak, 2019). Alan yazına bakıldığında çalışmamızla tutarlılık gösteren farklı örneklem grubuyla yürütülen başka çalışmalara da rastlanmaktadır (Akçamete vd., 2001; Bilge, 2006; Erdemoğlu ve Şahin, 2007; Genç, 2002). Bu bağlamda, iş doyumundaki artışla birlikte kişinin işinde yeterli, üretken, daha mutlu ve hayata olumlu bakması sağlanması yoluyla tükenmişlikte azalış yaşanabilir. Diğer taraftan, sorumluluk ve dışa dönüklük kişilik özelliklerinin tükenmişliği anlamlı derecede yordadıkları görülürken; tek başına deneyime açıklık boyutunun tükenmişliği anlamlı derecede yordamadığı görülmüştür. Bu bağlamda, çalışmamızın bulgularını destekler şekilde araştırmalara rastlanmıştır (Chen, 2006; Mynatt vd., 1997). Ayrıca tükenmişlik ile dışa dönüklük, deneyime açıklık ve sorumluluk boyutları arasında negatif yönde istatistiki olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Dışa dönüklük, deneyime açıklık ve sorumluluk algısı özellikleri arttıkça kişilerin tükenmişlik düzeylerinin de

arttığı görölmüştür. Literatüre bakıldığında çalışmamızla tutarlılık gösteren başka araştırmalara da rastlanmaktadır (Düz, 2015; Camcı ve Ercan, 2017; Özabacı ve ark., 2004; Süren, 2015). Bu bağlamda kişinin dışa dönüklük, deneyime açıklık ve sorumluluk özelliklerinin artmasıyla; işiyle ilgili algılarını, stres düzeyini, hayata karşı duygusal tepkilerini olumlu olarak etkilemesinin, tükenmişlik yaşama riskini de azalttığı söylenebilir.



SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuç olarak bu araştırmada, psikologların iş doyumu, sorumluluk, dışa dönüklük, deneyime açıklık değişkenlerinin tükenmişliğin önemli yordayıcıları olduğu bulunmuştur. Ayrıca araştırmaya katılan kişilerin iş doyumu, kişilik özellikleri ve mesleki tükenmişlik düzeyleri değerlendirildiğinde, birbirleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. İş doyumu ve kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu kapsamda, iş doyumu artan bireylerin tükenmişlik düzeyinin azaldığı bulunmuştur. Diğer yandan, kişilik özelliklerine yönelik algı arttıkça tükenmişlik düzeyinin azaldığı görülmüştür.

Çalışma kapsamında elde edilen sonuç, tükenmişlikle başa çıkabilmek için bireysel düzeyde başa çıkma yöntemlerini kullanmanın sağlıklı olacağı yönündedir. Diğer yandan, araştırma içerisinde de vurgulandığı üzere örgütsel başa çıkma yöntemleri tükenmişlikle etkili ve kalıcı bir şekilde başa çıkabilmek için önemlidir. Böylece tükenmişlik probleminin varlığı ve getireceği zarar kabul edilmiş olacak, tükenmişlik yaşayan çalışanlar, iş arkadaşları ve amirleri organize bir şekilde başa çıkacaklarından daha hızlı ve etkin sonuçlar elde edilecektir.

Diğer taraftan kişilerin tükenmişlik ile başa çıkma yöntemleri konusunda bilgilendirilmeleri de tükenmişlik yaşamamaları adına bir önlem olarak alınabilir. Henüz aile hayatı kurmamış olan psikologların aile yaşantısı ve çocuk sahibi olma, geleceğe yönelik düzenli bir hayat ve sosyal hayata vakit ayırma gibi konularda özendirilmesi daha az tükenmişlik yaşamak için önerilebilir.

Sağlık sektörünün gelişimi ve insan sağlığına kaliteli hizmet sunulması; çalışanların mutluluğu ve yüksek performans göstermeleri ile doğrudan bağlantılıdır. Bu durumun gerçekleşebilmesi için çalışanların iş doyumunun yüksek olması gerekir. İşe yönelik olumlu tutumlar iş doyumunu sağlayacaktır. Bu sebeple kurum içi motivasyonu artırıcı ve mesleki bilgi becerileri geliştirecek çalışmalar yapılması yoluyla çalışanların desteklenmeleri önerilebilir. Bu çalışmaların yapılması, çalışanların daha az tükenmişlik yaşamalarını sağlayabilir.

Bir diğer önemli konu çalışanların aldıkları ücretlerdir. Ruh sağlığı çalışanlarının iş yüklerine rağmen gelirlerinin yeterli seviyede olmaması onları olumsuz etkilemektedir. Çalışanlarda iş doyumu sağlamak adına maaşlarında iyileştirme yoluna gidilebilir. Gelir düzeyinin tükenmişlik üzerinde de önemli bir etkisi olduğu bilinmektedir. Ek olarak çalışanların ödüllendirilmesinin de iş doyumunda artış sağlayacağı düşünülmektedir.

Psikologlarda sorumluluk ve dışa dönüklük kişilik özelliklerinin birlikte geliştirilmesi tükenmişliği önleme ve baş etmede etkili olabilir. Sorumluluk algısı arttıkça iş doyumu

artmaktadır. Sorumluluk algısı yüksek çalışan kurum içerisinde görevi ve yetkileriyle ilgili bu yönde davranışlar sergilediğinde ödüllendirilirse bu davranışlarını artırdığı söylenebilir. Bu bağlamda çalışanların kişilik özelliklerinin dikkate alındığı ödüllendirme sistemleri iş doyumunu artırmakta ve böylece tükenmişlik yaşama ihtimalini önlemede de etkili olabilir. Diğer yandan, dışadönük bireylerin terfi ve ücret gibi motive eden faktörlere daha duyarlı oldukları bilinmektedir. Bu sebeple ücret ve terfi imkanlarının, iş tatminini olumlu yönde etkileyecek bir şekilde geliştirilmesi önerilebilir.

Alan yazında ruh sağlığı çalışanları ile ilgili sınırlı sayıda çalışma olduğu ve spesifik olarak psikologlar ile ilgili daha fazla çalışma yapılmasının alan adına önemli olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmada vurgulanan kısıtlılıkların giderilerek uygulanması alan adına önemli veriler sağlayabilir. Ek olarak, bundan sonra yapılacak araştırmalarda şu ana kadar ele alınmamış meslek grupları üzerinde çalışma yapılmasının farklı sonuçlar ortaya koyacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyumu ve kişilik*. Nobel Yayıncılık.
- Allport, G. W. (1927). Concept of traits and personality. *Psychological Bulletin*, 24, 285-290.
- Altay, H. ve Akgül, V. (2010). Seyahat acentaları çalışanlarının tükenmişlik düzeyi: Hatay örneği. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(7), 89-108.
- Akça, F. (2008). *Örgütsel tükenmişlik ve stres*. M. Özdevecioğlu ve H. Karadal (Ed.), *Örgütsel davranışta seçme konular* (s. 106-107) içinde. İlke Yayınları.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe çalışan doyumunu etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F Dergisi*, (4), 2-24.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 70-92.
- Ardıç, K. ve Polatçı S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: İşle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 27-35.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467.
- Atak, H. (2013). On-Maddeli Kişilik Ölçeği'nin Türk Kültürüne uyarlanması. *Nöropsikiyatri Arşivi Dergisi*, 50, 312-319.
- Ataklı, A., Dikmentaş E. ve Altınışik S. (2004). Üniversite hastanelerinde çalışan yönetici ve klinik sekreterlerinin iş doyumu. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 6(2), 157-166.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 398- 410.

- Aysan, F. ve Bozkurt, N. (2004, Temmuz). Okul psikolojik danışmanlarının yaşam doyumu, stresle başa çıkma stratejileri ile olumsuz otomatik düşünceleri: İzmir örnekleme. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, Malatya, Türkiye.
- Babaoğlu, Ü. T., Cevizci, S. ve Arslan, M. (2012). İstanbul'da çalışan veteriner hekimlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri. *Kafkas Üniversitesi Veteriner Fakültesi Dergisi*, 18(4), 599-604.
- Baltaş, Z. ve Baltas, A. (2000). *Stres ve başa çıkma yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Barut, Y. ve Kalkan, M. (2002). Ondokuz Mayıs Üniversitesi öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, 66-77.
- Basım, H. N. ve Şeşen, H. (2005). Çalışma yaşamında tükenmişlik: Sosyal hizmet uzmanları ile hemşireleri üzerinde karşılaştırmalı bir araştırma. *Toplum Ve Sosyal Hizmet Dergisi*, 16(2), 55-68.
- Basım, H. N. ve Şeşen, H. (2006). Mesleki tükenmişlikte bazı demografik değişkenlerin etkisi: Kamuda bir araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 6(2), 15-23.
- Baysal, A.C. (1981). *Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar*, Yalçın Ofset Matbaası.
- Biçen, G. ve Koç, H. (2019). İşgören mutluluk düzeylerinin iş tatmini ve iş performansı üzerine etkileri: Konaklama işletmelerinde bir inceleme. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 1450-1468.
- Bilge, F., Akman, Y. ve Kelecioğlu, H. (2007). Öğretim elemanlarının iş doyumlarının incelenmesi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 32(32), 32-41.
- Bilişli, Y., Üstündaş, M. ve Kamarlı, H. (2015). Tıbbi sekreterlerin tükenmişlik düzeylerinin saptanması. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 14, 431- 444.
- Bitlisli, F., Dinç, M., Çetinceli, C. ve Kaygısız, Ü. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ile akademik güdülenme ilişkisi: SDÜ, Isparta Meslek Yüksekokulu öğrencilerine yönelik bir araştırma. *SDÜ, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 462.

- Boyar, E. (2011). *Türkiye’de muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik durumlarının araştırılması* [Doktora tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Bährer-Kohler, S. (2012). *Social determinants and mental health*. New York: Nova Science Publishers.
- Candaş, E. N. (2018). *Anesteziyoloji ve reanimasyon anabilim dalında görevli araştırma görevlisi ve uzman hekimlerde tükenmişlik düzeyinin sosyodemografik verilerle incelenmesi* [Doktora tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Camcı, Y. ve Ercan, L. (2017). Psikolojik danışmanların kişilik özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(9), 403-429.
- Cemaloğlu, N. ve Şahin, E. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 467-476.
- Cordes, C. L. ve Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18(4).
- Cüceloğlu, D. (1991). *İnsan ve davranışı: Psikolojinin temel kavramları*. Remzi Kitabevi.
- Chacko, T. I. (1983). Job and life satisfactions: A causal analysis of their relationships. *Academy of Management Journal*, 26(1).
- Church, A. T., Katigbak, M. S., Locke, K. D., Zhang, H. S., Shen, J. ve Vargas- Flores, J. D. (2012). Need satisfaction and well-being: Testing self-determination theory in eight cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 44, 1-28.
- Clark, A. E., (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work. *Labour Economics*, 4, 79.
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2011). Psikolojik dayanıklılığın iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarındaki rolü. *İş Güç: The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 13(3), 79-94.

- Çağlayan, O. (2015). Organizasyonlarda insan kaynakları yönetimi uygulamalarının tükenmişlik üzerine etkisi: Kontrol odağı aracılık rolü [Yüksek lisans tezi]. Erciyes Üniversitesi.
- Çam, O. ve Yıldırım, S. (2010). Hemşirelerde iş doyum ve etkileyen faktörler. *Türkiye Klinikleri Hemşirelik Bilimleri Dergisi*, 2(1), 64-70.
- Çapri, B. (2013). Tükenmişlik ölçeği-kısa formu ile eş tükenmişlik ölçeği-kısa formunun Türkçe uyarlaması ve psikoanalitik-varoluşçu bakış açısından mesleki ve eş tükenmişlik ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(3), 1393- 1411.
- Çimen, M. ve Şahin, İ. (2000). Bir kurumda çalışan sağlık personelinin iş doyum düzeyinin belirlenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 5(4), 53-67.
- Çolakoğlu, İ. ve Çapan, A. (2015). Ortaokullarda görev yapan müzik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 97-111.
- Çutuk, S. (2011). *Spor işletmelerinde mesleki tükenmişlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi*. [Yüksek lisans tezi]. Balıkesir Üniversitesi.
- Demir, R., Türkmen, E. ve Doğan, A. (2015). Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin demografik değişkenler açısından incelenmesi. *International Journal Of Social Sciences And Educational Research*, 1(4), 988-1000.
- Demirbaş, A. (2006). *Üç farklı hastanede görev yapan yöneticilerin ve klinikte çalışan sağlık personelinin tükenmişlik durumunun araştırılması* [Yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Dervişoğlu, G. (2000). *The role of certain demographic variables, burnout and stress on job satisfaction* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Middle East Technical University.
- Dikmen, A. A. (1995). İş doyum ve yaşam doyum ilişkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 50(3), 115-40.
- Divanoğlu, S. U. ve Uslu, T. (2018). Kişilik özelliklerinin oluşumunda astrolojinin önemi. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 5(30).

- Doğan, T. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*.
- Dolu, G. (1997). *Onkolojide çalışan hekimlerde tıbbi sosyal çalışma açısından tükenmişlik (burnout) sendromunun araştırılması*. [Yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Dursun, S. (2000). *Öğretmenlerde tükenmişlik ve yükleme biçimi, cinsiyet, eğitim düzeyi ve hizmet süresi değişkenleri arasındaki yordayıcı ilişkilerin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Karadeniz Teknik Üniversitesi.
- Düz, A. G. (2015). Sağlık çalışanlarında tükenmişlik sendromunun kişilik özellikleri ile olan ilişkisi [Yüksek lisans tezi]. Beykent Üniversitesi.
- Edelwich, J. ve Brodsky, A. (1980). *Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professions*. New York: Human Sciences Press.
- Eğimli, 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.
- Erdoğan, İ. (1983). *İşletmelerde kişi değerlemede psikoteknik*, İstanbul Üniversitesi.
- Erdoğan, İ (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, Avcıoğlu Basım Yayım.
- Erdoğan, P. (2021). İş tatmini ile tükenmişlik ilişkisi: Bir meta-analiz çalışması, *Bmji*, 9(2), 405-425.
- Erdoğan, P. (2019). *Örgütsel vatandaşlık, örgütsel sinizm ve tükenmişliğe pozitif sermaye etkisi*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin uyarlanması. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları. *Türk Psikologlar Derneği Yayınları*, 143-152.
- Ergin, C. (1997). Bir iş doyumu ölçeği olarak İş betimlemesi ölçeği: Uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 12(39), 25-36.
- Erikson, E. H. (1984). *İnsanın Sekiz Çağı*. Birey ve Toplum Yayınları.

- Eroğlu, F. (2007). *Davranış Bilimleri*. Beta Basım Yayım.
- Ertürk, E. ve Keçecioğlu, T. (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: Öğretmenler üzerine örnek bir uygulama, *Ege Akademik Bakış*, 12(1), 39-52.
- Forlin, C. (2001). Inclusion: Identifying potential stressors for regular class teacher. *Educational Research*, 43(3), 235-245.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E. ve Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education*. McGraw-Hill Publishing.
- Freundenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Freeborn D. K. (2001). Satisfaction commitment psychological well being among HMO physicians. *West J Med*. 174(1), 8-13.
- Friesen, D. ve Sarros, J. C. (1989). Sources of burnout among educators. *Journal of Organizational Behavior*, 10(2), 179-188.
- Gençay, Ö. A. (2007). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişliklerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 765 – 780.
- Girgin, B. (2007). Beş Faktör Kişilik Modelinin iş yerinde duygusal tacize (mobbing) etkileri [Yüksek lisans tezi]. Dumlupınar Üniversitesi.
- Gosling, S. D., Rentfrow P. J. ve Swann W. B. (2003). A very brief measure of the Big-Five personality domains. *Journal of Research in Personality*, 37, 504- 525.
- Göl, L. (2015). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin kişilik özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişki [Yüksek lisans tezi]. Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Güdük, M., Erol, Ş., Yağcıbulut, Ö., Uğur, Z., Özvarış, Ş. B. ve Aslan, D. (2005). Ankara’da Bir tıp fakültesinde okuyan son sınıf öğrencilerde tükenmişlik sendromu. *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 14(8), 170-173.
- Güleryüz, A. (2019). *Kişilik özellikleri ve tükenmişlik* [Yüksek lisans tezi]. Beykent Üniversitesi.

- Güllüce, A. Ç. (2006). *Mesleki Tükenmişlik ve Duygusal Zeka Arasındaki İlişki* [Yüksek lisans tezi] Atatürk Üniversitesi.
- Gündüz, B. (2004). *Öğretmenlerde tükenmişliğin akılcı olmayan inançlar ve mesleki bazı değişkenlere göre yordanması* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Çukurova Üniversitesi.
- Güner, F., Çiçek, H. ve Can, A. (2014). Banka çalışanlarının mesleki stres ve tükenmişlik düzeylerinin iş doyum ve yaşam doyum düzeyleri ile ilişkisi. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(3), 59-76.
- Gürbüz, H., Tutar, H. ve Başpınar, N. Ö. (2007). Burnout levels of executive lecturers: A comparative approach in three universities. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 65-85.
- Gürsel, M., Sürücü, A., Kesici, Ş., Bozgeyikli, H., Izgar, H., Altınok, V. ve Negiş, A. (2012). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Glenn, N.D., Taylor R. D. ve Weaver C.N. (1977). Age and job satisfaction among males and females: A multivariate multi-study, *Journal Of Applied Psychology*, 62, 190-193.
- Groot, W. ve Brink, H.M. (1999). Job satisfaction of older workers. *International Journal Of Manpower*, 20(6), 344.
- Hall, C. S. ve Lindzey, G. (2003). *Theories of personality*. New Delhi: Tata McGraw Hill.
- Haşiloğlu, S. B., Baran, T. ve Aydın, O. (2015). Pazarlama araştırmalarındaki potansiyel problemlere yönelik bir araştırma: Kolayda örnekleme ve sıklık ifadeli ölçek maddeleri. *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, 2(1), 19-28.
- Havle, N., İlnem, M., Yener, F. ve Gümüş, H. (2008). İstanbul'da çalışan psikiyatristlerde tükenmişlik iş doyum ve bunların çeşitli değişkenlerle ilişkisi. *Düşünen Adam*, 21(1-4), 5-6.
- Izgar, H. (2001). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik*. Nobel yayınları.
- Lee, R. T. ve Ashford B. E. (1993). A further examination of managerial burnout: Toward an integrated model. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 3 – 20.

- Leiter, M. P. ve Maslach, C. (2005). A mediation model of job burnout. *Research companion to organizational health psychology*, 544–564.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, Inc.
- İnce, Ö. (2003). İş tatminine etki eden başlıca faktörler ve uygulamadan bir örnek [Yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Jain, N. K. (2005). *Organizational Behaviour*, Atlantic Publishers and Distributors.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (burnout) sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68(1), 29-32.
- Karahan, Ş. ve Uyanık-Balat, G. (2011). Özel eğitim okullarında çalışan eğitimcilerin öz-yeterlik algılarının incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(29), 2-14.
- Kardaş, S. ve Şencan, H. (2018). Beş faktör kişilik özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33(1), 287-299.
- Kaya, K., Küçük, F. ve Arslan B. (2017). *Eğitimcilerde tükenmişlik sendromu ve kurumsal bağlılık*. Kriter Yayınevi.
- Kaya, T. (2009). Rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi (İstanbul ili örneği) [Yüksek lisans tezi] Beykent Üniversitesi.
- Kazantseva, A. V., Gaysina, D. A., Faskhutdinova, G. G., Noskova, T., Malykh, S. B. ve Khusnutdinova, E. K. (2008). Polymorphisms of the serotonin transporter gene and their relation to personality traits in healthy individuals from Russia. *Psychiatric genetics*, 18(4), 167-176.
- Kazu, İ. Y. ve Yıldırım, D. (2021). Mesleki tükenmişlik: Etki eden faktörler, belirtileri ve sonuçları. *Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 462-473.
- Kepekçioğlu, E. S. (2009). Öğretim elemanlarında tükenmişlik [Yüksek lisans tezi]. Abant İzzet Baysal Üniversitesi.

- Keser, A. (2005). The relationship between job and life satisfaction in automobile sector employees in Bursa Turkey. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(2), 1305-2855.
- Kınık, S. (2007). *Kişilik özellikleri ile iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
- Kocagazioğlu, S. (2019). *Adli alanda çalışanlarda adil dünya inancı, tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi* [Doktora tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Koç, H. ve Topaloğlu, M. (2010). *Yönetim bilimi*. Seçkin Yayıncılık.
- Komala, K. ve Ganesh, L. S. (2007). Individual spirituality at work and its relationship with job satisfaction and burnout: an exploratory study among healthcare professionals. *The Business Review*, 7(1), 125-128.
- Kundak, Z., Taş, H. Ü., Keleş, A. ve Eğicioğlu, H. (2015). Bir üniversite hastanesinde hemşirelik mesleğinde iş tatmini ve motivasyon. *Kocatepe Tıp Dergisi*, 16, 1-10.
- Kurtuluş, K. (2004). *Pazarlama araştırmaları*. Literatür Yayıncılık.
- Kushnir, T., Cohen, A. H. ve Kitai, E. (2000). Continuing medical education and primary physicians job stress, burnout and dissatisfaction. *Medical Education*, 34(6), 430-436.
- Küçükkendirci, H., Batı, B., Gök, T. ve Güler, Y. T. (2017). Sağlık çalışanlarında iş doyumu düzeyinin belirlenmesi. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 13, 37-66.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. ve Leiter, M. P. (2001). *Job burnout. Annual review of psychology*, 52(1), 398-419.
- Maslach, C. ve Zimbardo, P. G. (1982). Burnout- the cost of caring. *New Jersey: Prentice-Hall Inc.* Englewood Cliffs.
- Meier, S. T. (1983). Toward a theory of burnout. *Human Relations*, 36(1), 899-910.

- Miner, J. B. (1992). *Industrial/Organizational Psychology*, New York, McGraw Hill.
- Morgan, B. ve De Bruin, K. (2010). The relationship between the big five personality traits and burnout in South African university students. *South African Journal of Psychology*, 40(2), 182-191.
- Mottaz, C. J. (1987). Age and work satisfaction. *Work and Occupations*, 14(3), 389- 408.
- Muchinsky, P. M. (2000). *Psychology applied to work*, USA: Wadsworth.
- Mynatt, P. G., Omundson, J. S., Schroeder, R. G. ve Stevens, M. G. (1997). The impact of anglo and hispanic ethnicity, gender, position, personality and job satisfaction on turnover intentions: A path analytic investigation. *Critical Perspectives on Accounting*, 8, 657-683.
- Nart, S. (2015). *Tükenmişliğe etki eden faktörler ve tükenmişliğin yaratıcılık üzerine etkisi: Televizyon programları yapımcılığı sektörüne yönelik bir araştırma* [Doktora tezi]. Balıkesir Üniversitesi.
- Oflezer, C., Ateş, M., Bektaş, G. ve İrban, A. (2011). Bir kamu hastanesinde çalışan işçilerin iş doyumunu ve etkileyen faktörler. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2(4), 205.
- Oishi, S. (2015). Geography and personality: Why do different neighborhoods have different vibes. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 112(3), 646-647.
- Okutan, E. (2010). *Kişilik özelliklerinin tükenmişliğe etkisi: Bir örnek olay çalışması* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Otacıoğlu, S. G. (2008). Müzik öğretmenlerinde tükenmişlik sendromu ve etkileyen faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 103-116.
- Özabacı, N., İşmen, A. E. ve Yıldız, A. (2004). Psikolojik danışmanların ideal özellikleri ile yılgınlık düzeylerinin karşılaştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 37, 8-25.

- Özdemir, O., Özdemir, P. G., Kadak, M. T. ve Nasıroğlu, S. (2012). Kişilik gelişimi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4(4), 567-588.
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: iş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 1-20.
- Özgen, I. (2007). *Yiyecek-İçecek İşletmeleri Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromu: İzmir Adnan Menderes Havalimanı Örneği*, 1. Ulusal Gastronomi Sempozyumu ve Sanatsal Etkinlikleri, Antalya, Türkiye.
- Özgenel, M. (2019). Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine ilişkin fenomenolojik bir araştırma. *Akademik Platform Eğitim ve Değişim Dergisi*, 2(2), 128-143.
- Özgüven, H. ve Haran, S. (2000). Tükenme kriz ve müdahale. *Ankara Üniversitesi Psikiyatrik Kriz Uygulama ve Araştırma Merkezi Yayınları*, 6, 199-214.
- Özkalp, E. (2004). Örgütsel Davranış, *Eskişehir Anadolu Üniversitesi Yayınları*, 47.
- Özkalp, E. (2013). *Örgüt içinde birey ve kişilik, örgütsel davranış*. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özkan, E. ve Okur, S. (2021). Psikolojik danışmanların iş doyumları ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkide genel öz yeterliğin aracı rolü. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 43, 55-75.
- Özpehlivan, M. (2019). İş tatmini: Kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43-70.
- Öztürk, Z., Çelik, G. ve Örs, E. (2020). Sağlık çalışanlarında tükenmişlik ve iş doyum ilişkisi: Bir kamu hastanesi örneği. *USAYSAD*, 6(2), 328-349.
- Özsoy, E. ve Yıldız, G. (2013). Kişilik kavramının örgütler açısından önemi: Bir literatür taraması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 1-12.
- Pines, A. M. ve Keinan, G. (2005). Stress and burnout: The significant difference. *Personality and Individual Differences*, 39(3), 625-635.

- Pişkin, A. (2001). Malatya Turgut Özal Tıp Merkezinde çalışan sağlık, idari, teknik ve yardımcı hizmetler sınıfındaki personelin iş doyumu [Yüksek lisans tezi]. İnönü Üniversitesi.
- Polatcı, S. (2007). *Tükenmişlik sendromu ve tükenmişlik sendromuna etki eden faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi akademik personeli üzerine bir analiz)* [Yüksek lisans tezi]. Gaziosmanpaşa Üniversitesi.
- Randall, M. ve Scott, W. A. (1988). Burnout, job satisfaction, and job performance. *Australian Psychologist*, 23(3), 335-347.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2005). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Alfa Aktüel Basım Yayın.
- Sakarya, P. (2007). *Tükenmişlik sendromunun kişilik özelliklerinden denetim odağı ile ilişkisi ve bir uygulama* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Sarı, S. (2011). *Çalışanların kişilik özellikleri ile iş doyumu arasındaki ilişkiler* [Yüksek lisans tezi]. Adnan Menderes Üniversitesi.
- Sarıkaya, P. (2007). *Tükenmişlik sendromunun kişilik özelliklerinden denetim odağı ile ilişkisi ve bir uygulama* [Yüksek lisans tezi] Marmara Üniversitesi.
- Saunders, D. M. (1992). Introduction to research on Hirschman's exit, voice and loyalty model. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 3(5), 187-190.
- Saygılı, M. ve Çelik, Y. (2011). Hastane çalışanlarının çalışma ortamlarına ilişkin algıları ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 14 (1), 39-71.
- Selçukoğlu, Z. (2001). Araştırma görevlilerinde tükenmişlik düzeyi ile yalnızlık düzeyi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin bazı değişkenler açısından değerlendirilmesi [Yüksek lisans tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Serinken, M., Ergör, A., Çımrın, A. ve Ersoy, G. (2003). İzmir ilindeki acil servis hekimlerinin tükenme düzeyleri. *Toplum ve Hekim*, 18(4), 293-299.

- Sevinç, E. (2009). Psikobiyolojik kişilik modeli ve beş faktör kişilik kuramı: Mizaç ve karakter envanteri (TCI) ile beş faktör kişilik envanterinin karşılaştırılması [Yüksek lisans tezi] Ege Üniversitesi.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. *Ege Academic Review*, 5(1), 55-64.
- Sılığ, A. (2003). *Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Anadolu Üniversitesi.
- Sıvackı, S. (2019). Tükenmişlik sendromunun ve iş doyumunun yaşam doyumu ile ilişkisi: Özel sektör çalışanları üzerinde bir araştırma [Yüksek lisans tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Soykan, E. (2012). Örgütsel bağlılık ve tükenmişlik ilişkisi: Eğitim sektöründe bir uygulama [Yüksek lisans tezi]. Dicle Üniversitesi.
- Soysal, A. (2008). Çalışma yaşamında kişilik tipleri; bir literatür taraması. *Çimento Endüstri İşverenleri Sendikası Dergisi*, 22(1).
- Süren, S., Örucü, E. ve İzci, Ç. (2016). Banka çalışanlarında tükenmişlik ve beş büyük kişilik özellikleri arasındaki ilişki: Bir alan araştırması. *Yönetim ve Ekonomi*, 23(1), 247-262.
- Sürücü, A. ve Ceylan, T. (2013). Yatılı ilköğretim bölge okulundaki öğrencilerin kişilik özelliklerinin çatışma çözme davranışlarını yordama gücü. *Turkish Studies*, 8 (69), 687-695.
- Sürvegil, O. D. (2014). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu: Tükenmişlikle mücadele teknikleri*. Nobel Akademi Yayıncılık.
- Şeker, M. (2019). *Avukatlarda tükenmişlik (burnout) sendromu: Sivas ili merkez ilçe örneği* [Yüksek lisans tezi]. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi.
- Şenatalar, F. (1978). *Personel yönetimi ve beşeri ilişkiler*. İstanbul Üniversitesi Kitabevi
- Şengül, C. M. (2008). Örgüt çalışanlarının kişilik, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi [Yüksek lisans tezi]. Celal Bayar Üniversitesi.

- Tan, F. Z., Yıldırım, C. ve Altıntaş, F. F. (2019). İş tatmini ve yaşam doyumu bağlantısı: İstanbul- Gaziantep illeri örneği. *Journal of Business Management and Economic Research*, 3(6), 220-234.
- Tatlılıoğlu, K. (2014). Üniversite öğrencilerinin beş faktör kişilik kuramına göre kişilik özelliklerinin alt boyutlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Tarih Okulu Dergisi*, 7(17).
- Taycan, O., Kutlu, L., Çimen, S. ve Aydın, N. (2006). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde depresyon ve tükenmişlik düzeyinin sosyodemografik özelliklerle ilişkisi, *Anatolian Journal Of Psychiatry*, 7, 100-108.
- Tekin, E. (2011). *Askeri hastanelerde çalışan hemşirelerin psikolojik dayanıklılık ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi* [Yüksek lisans tezi].
- Tezer, E. (1991). İş doyumu ölçeği. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Dergisi*, 9, 55-76.
- Tezer, E. (2001). İş doyumu ölçeğinin güvenirlik ve geçerliği. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(16), 33-39.
- Tiryaki, F. ve Aykaç, M. (2013). Farklı kişilik tiplerinin incelenmesinde yaratıcı drama yönteminin kullanımına ilişkin katılımcı görüşleri. *Tarih Okulu Dergisi*, 15, 605-626.
- Toprak, B. ve Çakır, S. G. (2019). Öğretmenlerin eşli ruminasyon ve öz-duyarlık düzeyleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(4), 1393-1408.
- Tuzcu, H. (2020). *Psikolojik danışmanlarda tükenmişlik düzeyinin çok-yönlü eylemli kişilik özellikleri ve yaratıcı kişilik özellikleri açısından incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Uğurlu, C. T. ve Usta, H. G. (2016). Demografik özellikler ve tutumun tükenmişlik üzerine yordayıcılık etkisi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 307-315.

- Uludağ, Y. (2017). *İş tatmininde kişilik özelliklerinin ve sosyal ilişkilerin rolü: Bir enerji işletmesinde araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kırıkkale Üniversitesi.
- Ünal, S., Karlıdağ, R. ve Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin yaşam doyumu düzeyleri ile ilişkisi. *Klinik Psikiyatri*, 4(2), 113- 118.
- Wallace, C. ve Chen, G. (2006). A multilevel integration of personality, climate, self-regulation and performance. *Personal Psychology*. 59, 529-557.
- Wegge, J., Schmidt, K. H., Parkes, C. ve Van Dick, R. (2007). Taking a sickie: Job satisfaction and job involvement as interactive predictor of absenteeism in a public organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 77-89.
- Williams, E. S., Manwell, L. B., Konrad, T. R. ve Linzer, M. (2007). The relationship of organizational culture, stress, satisfaction and burnout with physician-reported error and suboptimal patient care: results from the MEMO study. *Health Care Management Review*, 32(3), 205-210.
- Yağcı, M. (2016). *Türkiye’de kamu kurumlarında ve özel sektörde çalışan psikologların iş doyumu, mesleki tükenmişlik ve duygusal zekâ düzeylerinin karşılaştırılması* [Yüksek lisans tezi]. Beykent Üniversitesi.
- Yakut, Ö. (2006). Eğitim yöneticilerinin liderlik davranışları ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi Küçükçekmece İlçesi Örneği [Yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- Yıldız, M. ve Akçay, Ü. P. (2018). Okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin sınıf yönetimi becerileri ile ilişkisi. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 12(24), 156-174.
- Yılmaz, H. ve Karahan, A. (2009). Bireylerin kişisel özellikleri yönünden iş doyum düzeylerine göre tükenmişlikleri: Afyonkarahisar ilinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 197-214.
- Yılmazer, A. ve Eroğlu, C. (2008). *Davranış bilimleri ve örgütsel davranış*. Detay Yayıncılık.
- Yüksel, E. (2027). *Sağlık çalışanlarında tükenmişlik sendromunun kişilik özellikleriyle ilişkisi: Tunceli örneği* [Yüksek lisans tezi]. Tunceli Üniversitesi.

- Yüksel, İ. (2005). İş-aile çatışmasının kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 302-314.
- Yürür, S. (2009). Yöneticilerin çatışma yönetim tarzları ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin analizine yönelik bir araştırma, *C.U. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 10(1).



EKLER

Ek 1: Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu

Değerli katılımcı,

Bu araştırma psikologların iş doyumu ve kişilik özelliklerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile ilişkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışma, İstanbul Kent Üniversitesi Klinik Psikoloji Yüksek Lisans Programı kapsamında Dr. Öğretim Üyesi Gizem Akcan danışmanlığında, Psikolog Hande Nur Sezgin tarafından yürütülmektedir. Bu çalışmaya sizin dışınızda 350 kişinin katılması hedeflenmektedir. Araştırma için sizden beklenen, formlardaki soruları tek tek okuyup size uygun olan cevapları vermenizdir. Bu araştırmaya katılmak gönüllülük esasına dayalıdır. Çalışmada kişisel bilgilerinizin gizliliği esas alınmıştır. Çalışma sonuçları sadece bilimsel amaçlarla kullanılacak ve kişisel bilgileriniz özenle korunacaktır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Çalışmaya katılmama ya da katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına sahipsiniz. Ancak, bilimsel bir araştırma ortaya konulması için vereceğiniz cevapların gerçekliği ve tüm soruların samimi bir biçimde yanıtlanması oldukça önemlidir.

- ☐ Bu çalışmaya tamamen gönüllü olarak katılmayı kabul ediyorum.
- ☐ İstanbul’da psikoterapi merkezlerinde çalışıyorum.

Ek 2: Sosyodemografik Bilgi Formu

1. Cinsiyetiniz:
☐ Kadın
☐ Erkek
2. Yaşınız:
☐ 22-30 ☐ 31-40 ☐ 41-55
3. Eğitim durumunuz:
☐ Lisans
☐ Lisansüstü
4. Medeni durumunuz:
☐ Evli ☐ Bekar ☐ Dul ☐ Boşanmış
5. Kaç çocuğunuz var?
☐ Çocuğum yok
☐ 1
☐ 2
☐ 3 ve üstü
6. Kaç yıldır psikolog olarak görev yapıyorsunuz?
☐ 1 yıl ve altı
☐ 1-5 yıl
☐ 6-10 yıl
☐ 10 yıl ve daha fazla
7. Gelir düzeyinizi nasıl değerlendiriyorsunuz?
☐ Düşük
☐ Orta
☐ Yüksek

Ek 3: İş Doyumu Ölçeği

Bu ölçek işinizden sağladığınız doyum düzeyinizi saptamak amacıyla geliştirilmiştir. Ölçekte 4 seçenekli 10 soru bulunmaktadır. Lütfen her soruyu dikkatle okuyunuz ve her soruda size verilen seçeneklerden durumunuzu en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz.

1. İşinizde bilgi ve becerilerinizi kullanabiliyor musunuz?

- | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------------|
| ☐ | ☐ | Bazı durumlarda. | Hemen hemen |
| Hemen hemen | Pek az durumda | ☐ | bütün durumlarda |
| hiçbir durumda | ☐ | | |

2. İşinizde görevleriniz belirli midir?

- | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------------|
| ☐ | ☐ | Bazı durumlarda. | Hemen hemen |
| Hemen hemen | Pek az durumda | ☐ | bütün durumlarda |
| hiçbir durumda | ☐ | | |

3. Yaptığınız iş size başarı ve övünme hissi veriyor mu?

- | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------------|
| ☐ | ☐ | Bazı durumlarda. | Hemen hemen |
| Hemen hemen | Pek az durumda | ☐ | bütün durumlarda |
| hiçbir durumda | ☐ | | |

4. İşinizde kendinizi çoğunlukla tatmin olmuş hisseders misiniz?

- | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------------|
| ☐ | ☐ | Bazı durumlarda. | Hemen hemen |
| Hemen hemen | Pek az durumda | ☐ | bütün durumlarda |
| hiçbir durumda | ☐ | | |

5. Her gün işinize ne derece istekli gelirsiniz?

- | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--|
| ☐ | Az istekli | ☐ | |
| Çok az istekli | ☐ | Pek çok | |
| ☐ | Çok istekli | istekli | |

6. İşinizde bilgi ve becerilerinizi kullanabiliyor musunuz?

- | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------|
| ☐ | Oldukça monoton | Fazla monoton değil | Hiç |
| İşim monoton | ☐ | ☐ | monoton değil |

7. İşinizi ne derece seviyorsunuz?

- | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--|
| ☐ | Az seviyorum | ☐ | |
| Çok az seviyorum | ☐ | Pek çok | |
| ☐ | Çok seviyorum | seviyorum | |

8. Yapmakta olduğunuz işi en sevdiğiniz arkadaşınıza ne derece tavsiye edersiniz?

()

()

()

()

Çok az

Az

Çok

Pek çok

9. Sizin yapmakta olduğunuz işi yapan diğer kişiler genellikle işlerini ne derece severler?

()

()

()

()

Çok az

Az

Çok

Pek çok

10. İşinizdeki başarılarınızın amirlerinizce yeteri kadar takdirle karşılandığına inanıyor musunuz?

()

Az

Çok inanıyorum

Pek çok

Hiç inanmıyorum

inanıyorum

()

inanıyorum

()

()

Ek 4: On Maddeli Kişilik Ölçeği (OMKÖ)

Aşağıda sizi tanımlayan ya da tanımlamayan birçok kişilik özelliği bulunmaktadır. Lütfen her bir ifadenin yanına, o ifadenin sizi tanımlama düzeyini dikkate alarak, o ifadeye katılıp katılmadığınızı belirtmek için 1 ile 7 arasında bir rakam yazın. İfadelerde size en çok tanımlayan özelliği dikkate alarak, uygun gördüğünüz rakamı yazın.

1 = Tamamen katılmıyorum

2 = Kısmen katılmıyorum

3 = Biraz katılmıyorum

4 = Kararsızım

5 = Biraz Katılıyorum

6 = Kısmen katılıyorum

7 = Tamamen katılıyorum

Kendimi olarak görürüm:

1..... Dışa dönük, istekli

2.....Eleştirel, kavgacı

3.....Güvenilir, öz-disiplinli

4.....Kaygılı, kolaylıkla hayal kırıklığına uğrayan

5.....Yeni yaşantılara açık, karmaşık

6.....Çekingen, sessiz

7.....Sempatik, sıcak

8.....Altüst olmuş, dikkatsiz

9.....Sakin, duygusal olarak dengeli

10.....Geleneksel, yaratıcı olmayan

Ek 5: Tükenmişlik Ölçeği – Kısa Formu (TÖ-KF)

Bu bir kendini değerlendirme ölçeğidir. İş ortamınız ve mesleğinizle ilgili aşağıdaki durumları ne sıklıkla yaşadığınızı belirtmeniz istenmektedir. Lütfen aşağıdaki her ifadeyi okuduktan sonra 7 dereceli ölçeği kullanarak her bir maddenin yanındaki boşluğa size en uygun olan rakamı yazın.

1	2	3	4	5	6	7
Hiçbir Zaman	Sadece Bir Defa	Nadiren	Bazen	Sık sık	Çoğunlukla	Her Zaman

ÖRNEK: 5 1- Yorgun

- ___ 1- Yorgun
- ___ 2- İnsanlar İle İlgili Hayal Kırıklığına Uğramış
- ___ 3- Umutsuz
- ___ 4- Kapana Kısılmış
- ___ 5- Çaresiz
- ___ 6- Çökmüş
- ___ 7- Zayıf
- ___ 8- Güvensiz
- ___ 9- Uyuma Güçlüğü
- ___ 10- Yeter Artık Dayanamıyorum

ÖZ GEÇMİŞ

HANDE NUR SEZGİN, 2018 yılında Psikoloji bölümünü İngilizce olarak tamamlamıştır. Lisans eğitimi boyunca özel vakıflarda, kurumlarda ve yetişkin kliniklerinde staj yapmıştır. Özel gereksinimli çocuk ve ergen grubuyla çalışmış, ailelerine danışmanlık yapmıştır. 2020 yılında İstanbul Kent Üniversitesi Klinik Psikoloji bölümünde yüksek lisans eğitime başlamıştır. 2021 yılında süpervizyon almaya başladığı tarihten itibaren yetişkinlerle terapilerini devam ettirmektedir.

