



T.C.
BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**BURDUR BAROSU AVUKATLARININ STRESLE BAŞA ÇIKMA
DURUMLARININ VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN
İNCELENMESİ**

Ümmühan ÇİFTÇİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**SAĞLIK VE BİYOMEDİKAL BİLİMLER (DİSİPLİNLERARASI)
ANABİLİM DALI**

**Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Mümin POLAT**

BURDUR -2019

T.C.
BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**BURDUR BAROSU AVUKATLARININ STRESLE BAŞA ÇIKMA
DURUMLARININ VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

Ümmühan ÇİFTÇİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**SAĞLIK VE BİYOMEDİKAL BİLİMLER (DİSİPLİNLERARASI)
ANABİLİM DALI**

**Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Mümin POLAT**

BURDUR -2019

KABUL ve ONAY

TEŞEKKÜR

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Ümmühan ÇİFTÇİ tarafından Doktor Öğretim Üyesi Mümin POLAT yönetiminde hazırlanan “Burdur Barosu Avukatlarının Stresle Başa Çıkma Durumlarının ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi” başlıklı tez çalışması jüri üyeleri olarak tarafımızdan okunmuş; kapsamı ve niteliği açısından Sağlık ve Biyomedikal (Disiplinlerarası) Bilimler Anabilim Dalında Yüksek Lisans olarak oy birliği / oy çokluğu ile kabul edilmiştir.

Tez Savunma Sınavı Tarihi 03/10/2019

Başkan

Prof. Dr. Mehmet Zeki YILDIRIM

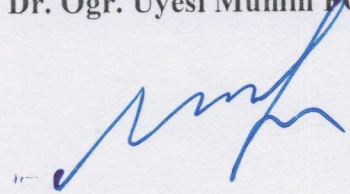
Jüri

Dr. Öğr. Üyesi Giray KOLCU



Jüri

Dr. Öğr. Üyesi Mümin POLAT



ONAY

Bu tez, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Lisans Üstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu 20/12/2019 Tarih ve 48... sayılı kararı ile kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Doğa TEMİZSÖYLU

Müdür

Sağlık Bilimleri Enstitüsü



TEŐEKKÖR

Yüksek lisans eğitimim boyunca hayal ettiklerimi gerçekleştirmem için bana yol gösteren, sancılı ve yorucu çalışma şartları arasında dahi sabırla ve özveriyle çalışmam için desteğini esirgemeyen, mesleki bilgi ve tecrübeleriyle yoluma ışık tutan, duruşu ile her daim örnek aldığım saygı değer hocam Dr.Öğr.Üyesi Mümin POLAT'a şükranlarımı sunmak isterim. Akademik dünyaya adımımı attığım ilk günden beri yanımda olan ve desteklerini esirgemeyen sevgili arkadaşlarım Gülcihan Aybike DİLEK'e, Ali SERT'e, Hazal Eylül ÇAKMAK'a ve kuzenim Ayşe AKCA'ya çok teşekkür ederim. Tüm yaşamım boyunca, sevgiyle ve sabırla alternatifleri gösteren maddi ve manevi desteğini hiç esirgemeyen her sıkıntıda yanımda olan, var olmamı sağlayan canım annem Ayşen ÇİFTÇİ'ye, hayatım boyunca sabrı, sevgiyi ve iyi bir insan olmayı bana öğreten ve öğütleyen ellerini her zaman üzerimde hissettiğim sevgili babam Yusuf ÇİFTÇİ' ye ve canım kardeşim Ümit Sıtkı ÇİFTÇİ'ye çok teşekkür ederim.

ETİK BEYAN

“Burdur Barosu Avukatlarının Stresle Başa Çıkma Durumlarının ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi” başlıklı tez çalışmamdaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarını uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, Dr. Öğr. Üyesi Mümin POLAT danışmanlığında Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kılavuzuna göre yazıldığını beyan ederim.

1. GENEL BİLGİLER

1.1. Stres Kavramı

Öğrencinin Adı SOYADI: Ümmühan ÇİFTÇİ

Tarih: 03.10.2019

İmza:



1.1.1. Çevresel Stres Kaynakları	4
1.1.2. Fiziksel Stres Kaynakları	5
1.1.3. Psikolojik Stres Kaynakları	6
1.2. Stresle Başa Çıkma	10
1.3. Tükenmişlik Kavramı	13
1.3.1. Tükenmişlik Tanımı	14
1.3.2. Tükenmişlik Modelleri	12
1.3.2.1. Chernias Tükenmişlik Modeli	12
1.3.2.2. Maslach Tükenmişlik Modeli	13
1.3.2.3. Perintan ve Harman Tükenmişlik Modeli	14
1.3.2.4. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli	15
1.3.2.5. Pines Tükenmişlik Modeli	17
1.3.3. Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler	17
1.3.4. Tükenmişliğe Belirtileri	18
1.3.4.1. Fiziksel Belirtiler	19
1.3.4.2. Psikolojik/Rahsel Belirtiler	20
1.3.4.3. Davranışsal Belirtiler	21
1.3.5. Tükenmişliğe Sonuçları	22
1.3.5.1. Tükenmişliğin Kişisel Sonuçları	23
1.3.5.2. Tükenmişliğin Çevresel Sonuçları	24
1.3.6. Tükenmişlik ve Stres Arasındaki İlişki	25
2. GEREÇ ve YÖNTEM	25
2.1. Veri Toplama Araçları	25
2.2. İstatistiksel Analiz	27
3. DÜZGÜNLER	28
4. TARTIŞMA	44
5. SONUÇ ve ÖNERİLER	58
6. KAYNAKLAR	60
7. EKLER	71
Ek-1: Etik Kurul Kararı	71
ÖZGEÇMİŞ	72

İÇİNDEKİLER

İÇ KAPAK	i
KABUL VE ONAY	ii
TEŞEKKÜR	iii
ETİK BEYAN	iv
İÇİNDEKİLER	v
ŞEKİLLER	vi
TABLolar	vii
ÖZET	viii
ABSTRACT	ix
1.GİRİŞ	1
2.GENEL BİLGİLER	4
2.1.Stres Kavramı	4
2.1.1. Stres Kavramının Tanımı	4
2.1.2. Stres Belirtileri	5
2.1.3. Stres Kaynakları	7
2.1.3.1. Bireysel Stres Kaynakları	7
2.1.3.2. Örgütsel Stres Kaynakları	8
2.1.3.3. Çevresel Stres Kaynakları	9
2.2. Stresle Başa Çıkma	10
2.3. Tükenmişlik Kavramı	11
2.3.1. Tükenmişlik Tanımı	11
2.3.2. Tükenmişlik Modelleri	12
2.3.2.1. Cherniss Tükenmişlik Modeli	12
2.3.2.2. Maslach Tükenmişlik Modeli	13
2.3.2.3. Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli	14
2.3.2.4. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli	15
2.3.2.5. Pines Tükenmişlik Modeli	17
2.3.3. Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler	17
2.3.4. Tükenmişliğin Belirtileri	18
2.3.4.1. Fiziksel Belirtiler	19
2.3.4.2. Psikolojik/Ruhsal Belirtiler	20
2.3.4.3. Davranışsal Belirtiler	21
2.3.5. Tükenmişliğin Sonuçları	22
2.3.5.1. Tükenmişliğin Kişisel Sonuçları	23
2.3.5.2. Tükenmişliğin Çevresel Sonuçları	24
2.3.6. Tükenmişlik ve Stres Arasındaki İlişki	25
3. GEREÇ ve YÖNTEM	25
3.1. Veri Toplama Araçları	25
3.2. İstatiksel Analiz	27
4. BULGULAR	28
5. TARTIŞMA	44
6. SONUÇ ve ÖNERİLER	58
KAYNAKLAR	60
EKLER	71
Ek-1 : Etik Kurul Kararı	71
ÖZGEÇMİŞ	72

ŞEKİLLER

- Şekil 4.1.** Kendine güvenli yaklaşım ve duygusal tükenme puanları arasındaki korelasyon **38**
- Şekil 4.2.** Kendine güvenli yaklaşım ve kişisel başarı puanları arasındaki korelasyon **39**
- Şekil 4.3.** İyimser yaklaşım ve duygusal tükenme puanları arasındaki korelasyon **40**
- Şekil 4.4.** İyimser yaklaşım ve kişisel başarı puanları arasındaki korelasyon **40**
- Şekil 4.5.** Çaresiz yaklaşım ve duygusal tükenme puanları arasındaki korelasyon **41**
- Şekil 4.6.** Çaresiz yaklaşım ve kişisel başarı puanları arasındaki korelasyon **42**
- Şekil 4.7.** Boyun eğici yaklaşım ve duygusal tükenme puanları arasındaki korelasyon **42**
- Şekil 4.8.** Boyun eğici yaklaşım ve kişisel başarı puanları arasındaki korelasyon **43**

TABLULAR

Tablo 4.1.	Katılımcıların demografik özellikleri	28
Tablo 4.2.	Stresle başa çıkma tarzı Ölçeği Madde İstatistikleri	29
Tablo 4.3.	Maslach tükenmişlik ölçeği madde istatistikleri	31
Tablo 4.4.	Stresle başa çıkma tarzı ölçeği ve maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutlarının puan ortalamaları ve güvenilirlik katsayıları	32
Tablo 4.5.	Katılımcıların doğum tarihine göre stresle başa çıkma tarzı ölçeği ve Maslach tükenmişlik ölçeği ve ölçek Puanlarının Karşılaştırılması	33
Tablo 4.6.	Katılımcıların cinsiyetine göre stresle başa çıkma tarzı ölçeği ve Maslach tükenmişlik ölçeği ölçek skorlarının karşılaştırılması	34
Tablo 4.7.	Katılımcıların medeni durumlarına göre başa çıkma tarzı ölçeği ve Maslach tükenmişlik ölçeği ölçek skorlarının karşılaştırılması	35
Tablo 4.8.	Katılımcıların çalıştığı göreve göre stresle başa çıkma tarzı ölçeği ve Maslach tükenmişlik ölçeği ölçek skorlarının karşılaştırılması	36
Tablo 4.9.	Katılımcıların mesleği isteyerek seçme durumlarına göre stresle başa çıkma tarzı ölçeği ve Maslach tükenmişlik ölçeği ölçek skorlarının karşılaştırılması	37
Tablo 4.10.	Stresle başa çıkma tarzı ölçeği ve Maslach tükenmişlik ölçeği alt ölçek skorları arasındaki korelasyon	38

ÖZET

Burdur Barosu Avukatlarının Stresle Başa Çıkma Durumlarının ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi

Hak arama ve savunma hakkının en temel güvencesi olan avukatların stresle baş etme durumlarına ve tükenmişliklerine etki eden unsurların belirlenip, çözüm önerileri geliştirilerek, literatüre ve adalete dolaylı katkı sağlamak bu araştırmanın temel amacıdır. Araştırmanın evrenini 2018 Ekim ayı içerisinde Burdur Barosuna kayıtlı 211 avuktan tesadüfi olarak seçilen 60 erkek 40 kadın avukat olmak üzere toplam 100 avukat ile veriler elde edilmiştir. Veriler, avukatların sosyo-demografik özelliklerini belirleyen kişisel bilgi formu, Stresle Başa Çıkma Ölçeği ve Tükenmişlik Envanteri ile toplanmıştır. Stresle başa çıkma ölçeği alt ölçek ortalamaları; Kendine Güvenli Yaklaşım ölçeğinin puan ortalaması $2,15 \pm 0,51$, İyimser Yaklaşım $1,87 \pm 0,57$, Çaresiz Yaklaşım $1,25 \pm 0,52$, Boyun Eğici Yaklaşım $1,15 \pm 0,043$ ve Sosyal Destek Arama Yaklaşımı alt ölçeğine ait ortalama ise $1,81 \pm 0,55$ olarak hesaplanmıştır. Avukatların tükenmişlik alt ölçek ortalamaları; Duygusal Tükenme puan ortalaması $16,03 \pm 7,09$, Kişisel Başarı $10,88 \pm 4,94$ ve Duyarsızlaşma alt ölçeğine ait ortalama ise $7,47 \pm 4,57$ olarak bulunmuştur. Stresle etkili başa çıkma yöntemleri ile duygusal tükenme düzeyi arasında negatif doğrultuda bir ilişki bulunmuştur. Stresle başa çıkma düzeyi yükseldikçe avukatların duygusal tükenme düzeylerinin azaldığı saptanmıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda avukatların stresle baş etmeye ve tükenmişlik düzeylerini azaltmaya yönelik; stres yönetimi, etkili zaman yönetimi ve iletişim becerileri hakkında eğitim almalarının ve sosyo-kültürel etkinliklerde bulunmalarının etkili olacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Avukat, Stres, Stresle baş etme, Tükenmişlik.

ABSTRACT

Investigation of the Coping Stress and Burnout Levels of Burdur Lawyers

The main objective of this research is to determine the factors that affect the stress and coping situations of lawyers, which are the most basic assurance of the right to seek and defend rights, and to provide indirect solutions to the literature and justice by developing solutions to these problems. Data were obtained from 100 lawyers, 60 male and 40 female lawyers, who were randomly selected from 211 lawyers registered in Burdur Bar Association in October 2018. The data were collected by using personal information form which determined the socio-demographic characteristics of lawyers, Coping with Stress Scale and Burnout Inventory. The mean of the coping with stress scale subscale; The mean score of the Self-Safe Approach scale was 2.15 ± 0.51 , Optimistic Approach 1.87 ± 0.57 , Helpless Approach 1.25 ± 0.52 , Submissive Approach 1.15 ± 0.043 and Social Support Seeking Approach subscale the mean value was calculated as 1.81 ± 0.55 . Lawyers burnout subscale averages; The mean score of Emotional Exhaustion was found to be 16.03 ± 7.09 , Personal Achievement was 10.88 ± 4.94 and Depersonalization subscale was 7.47 ± 4.57 . A negative correlation was found between effective coping with stress and emotional exhaustion. As the level of coping with stress increased, the level of emotional exhaustion of attorneys decreased. In line with these results, attorneys were able to deal with stress and reduce burnout levels; stress management, effective time management and communication skills and socio-cultural activities.

Key Words: Burnout, Coping with stress, Lawyer, Stress.

1. GİRİŞ

Günümüzde, yaşamımızın ayrılmaz bir parçası olan stres; değişim, rekabet, belirsizlikler, yaşam olayları, zaman baskısı gibi nedenlerden dolayı her kesimden insanı etkilemektedir. “Stres” Latince ’den türemiş insanla ve canlılarla ilgili durumu tanımlamada kullanılan bir kelime olmadan önce, fizik ve mühendislik biliminde kullanılmıştır. “Stres” Latince ‘de “Estrictiaé, eski Fransızca ’da “Estrece” kelimelerinden gelmektedir. 17. yüzyılda felaket, bela, musibet, dert, keder, elem gibi anlamlarda kullanılmış, 18 ve 19 yüzyıllarda kavrama yüklenen anlam değişmiş ve güç, baskı, zor gibi anlamlarda objelere, kişiye, organa veya ruhsal yapıya yönelik kullanılmıştır. Buna bağlı olarak da stres, nesne ve kişinin bu tür güçlerin etkisi ile biçiminin bozulmasına, çarpıtılmasına karşı bir direnç anlamında kullanılmaya başlamıştır. Stres ilk kez 1842’de İngiliz hekim Thomas Curling tarafından kullanılmış olsa da 19. yüzyılın ikinci kısmında stres kavramı bugünkü anlamı ile kullanılmaya başlanmıştır (Tomruk, 2014).

Çağımızın en mühim sorunlarından biri olan stres ve stresin çalışma hayatındaki etkileri çalışanlar üzerinde ciddi sorunlara yol açmakta ve bu rahatsız edici, baskıcı vaziyetin çalışma yaşamının bireyleri kurtulmak istemektedir. Nedenleri ve sonuçları kişiden kişiye değişmekle beraber, stres hakkında yapılan araştırmalar bu rahatsız edici duruma belli bir açıklık getirmeye çalışmakta ve stresin olumsuz sonuçlarına karşı tedavi edici yöntemler geliştirmektedirler (Cam, 2006).

1925’te Walter Cannon adlı bir biyolog da stresi bir “acil durum tepkisi” olarak adlandırılmış ve temelinde “biyolojik varoluş ve uyum” ihtiyacını görmüştür (Şahin ve Hisli, 2000).

1936 yılında Endokrinolog Hans Selye tarafından ratlar üzerinde yapılan deneysel çalışmalarda çeşitli stres oluşturuu uyarıcıların fareler üzerindeki etkileri incelenmiştir. Ratlarda biyolojik stres doğurduğunu ve bunun üç aşamada oluştuğunu gözlemlemiştir. Ratların karşılaştığı duruma veya durumla baş edebilmek için vücudun savunma mekanizmasının seferberlik gösterdiği ve bu tepkinin alarm emaresi olduğunu, vücudun savunma mekanizmasının karşılaştığı tehdit unsurlarına karşı uyum sağlamaya çalışmak için en üst düzeyde çalışmasıyla direnme belirtisi

gösterdiğini; son olarak da kötüleşme ve ölüm ile birlikte tükenme belirtisinin oluştuğunu gözlemlemiştir. Bu üç aşamalı yanıtı Genel Uyum Belirtisi adını vermiştir. Farelerde yaptığı otopsilerde bu semptomları çeşitli aşamalarında eklem iltihabı, böbrek hastalığı, hipertansiyon, kalp damar hastalığı ve gastrointestinal ülser oluştuğunu görmüştür. Stresin bu tür hastalıklara neden olabileceğinden şüphelenmiştir (Rosch, 2002). Yani stres, organizmanın fiziksel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanması ile ortaya çıkan bir durumdur. Stres verici olay çok kritik ise ve uzun sürerse, organizma için tükenme basamağına gelinir (Baltaş, 2008).

Tükenmişlik kavramı, ilk olarak 1974 yılında Herbert Freudenberger tarafından tanımlanmıştır ve “mesleki bir tehlike” olarak tanımlayan ilk bilim adamıdır. Freudenberger tükenmişliği; başarısız olma, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme olarak tanımlamıştır. İngilizcede “burnout” sözcüğü ile ifade edilen ve dilimize, yaygın biçimde kullanılan haliyle “tükenmişlik” olarak çevrilen kavram hem bireysel boyutta hem de örgütsel boyutta iş hayatını olumsuz etkileyen bir problemdir. Kavram, ilk olarak 1970'lerde Amerika'da müşteri hizmetlerinde çalışan insanların yaşadığı mesleki bunalımı ifade etmek amacıyla kullanılmıştır (Sürgevil, 2006). Türkiye İş Kurumu Meslekler Rehberi'nde avukatlık mesleği “Bireylerin birbirleriyle ve devletle ilişkilerinde ortaya çıkan anlaşmazlıklarda hukuki bilgisine başvurulmuş ve bireyleri ilgili yerlerde, özellikle mahkemelerde temsil eden ve haklarını savunan kişi” olarak tanımlanmaktadır. Bir avukat kendi mesleğini bir işverene bağlı olmadan şahsi bürosunda tek başına, bir büroda diğer avukatlarla beraber büro ortaklığı veya avukatlık ortaklığında icra etmesi serbest avukatlık olarak nitelendirilmektedir. Başka manada avukatlık bir kamu hizmeti ve serbest bir meslektir. Bu yönüyle de mesleğe kabul ve mesleğin icra edilmesi hususi düzenlemelere tabi tutulmuştur. Başta Avukatlık Kanunu ve Türkiye Barolar Birliği Genel Kurulunca kabul gören “Avukatlık Meslek Kuralları” olmak üzere avukatların çalışma şekilleri ve biçimleri mevzuat ile ayrıntılı bir biçimde düzenlenmiş bulunmaktadır. Bu kurallara avukatlar mesleklerini icra ederken uymak zorundadırlar. Avukatlığın esası Avukatlık kanunu madde 1 de “kamu hizmeti ve serbest bir meslek” olarak vurgulanmıştır. Yine bu madde de yapılan en son değişikliğe göre avukatın “yargının kurucu unsurlarından bağımsız savunmayı serbestçe temsil ettiği” belirtilmiştir. Madde 2 de avukatlık

mesleğinin amacının “hukuki münasebetlerin düzenlenmesini, her türlü hukuki mesele ve anlaşmazlıkların adalet ve hakkaniyete uygun olarak çözümlenmesini ve hukuk kurallarının tam olarak uygulanmasını her derecede yargı organları, hakemler, resmi ve özel kişi, kurul ve kurumlar nezdinde sağlamak” olduğu vurgulanarak avukatın “bu amaçla hukuki bilgi ve tecrübelerini adalet hizmetine ve kişilerin yararlanmasına tahsis” etmesi öngörülmektedir. Avukatlık Kanunu’nda yapılan en son değişikliklerle mesleğin en önemli etkinliği olan savunma, yargının kurucu unsurlarından biri olarak kabul edilmiş ve bu mesleğe “hukuk kurallarının tam olarak uygulanmasını sağlamak” gibi oldukça meşakkatli bir sorumluluk yüklemiştir. Özelliği itibariyle avukatlık mesleği öyle bir meslek grubudur ki, bu mesleğin yapılması adına yapılan faaliyetler ile bir taraftan “hukuk kurallarının tam olarak uygulanması” gibi bir kamu hizmeti gerçekleştirilecek, bir taraftan da serbest çalışarak gelir elde edilmesi sağlanacaktır. Kazanç elde etmek mesleği sürdürebilmek için gereklidir. Önemli farkı bu mesleğin faaliyetlerinin serbest çalışmanın yanında aynı zamanda kamu hizmeti olmasıdır.

Hukuk kurallarını doğru ve tam uygulamak gibi oldukça stresli bir meslek grubu olan avukatların, mesleklerini icra ederken söz konusu mesuliyetlerinin gereği olarak mesleki tükenmişliğe maruz kalmaları kaçınılmazdır. Ekonomik ortam, Ağır Ceza, can ve namusa ilişkin davalarda yaşanan durumlar, insanın boyutuyla ilişkili kötü sahneler mesleki tükenmişliği çok daha fazla artıran durumlardır. Eşitliğin ve adaletin sağlanmasında önemli bir role sahip olan avukatlar, mesleklerinin durumu gereği vicdani boyutu ilgilendiren olay ve davalarla, eğitim sürecinin önemli bir parçası olan öğretmenlerin öğrenim sürecindeki yıpranmışlığından çok daha yoğun bir tükenmişlikle maruz kaldıkları bir gerçektir. Duygu yoğunluğu, operasyonların sonucuna göre farklılık gösteren tabiplerden de sürecin tamamı vicdani boyutla ilgili olan avukatların, daha yüksek bir stres ve tükenmişlik çarpanı ile mesleklerini icra ettikleri, avukatların stres ve tükenmişliği konusunda daha önce az sayıda akademik çalışma yapılmış olsa da konunun uzmanlarınca kabul edilen bir gerçektir (Gürses, 2006).

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Stres Kavramı

2.1.1. Stres Kavramının Tanımı

Stres ilk kez 1842’de İngiliz hekim Thomas Curling tarafından kullanılmış olsa da 19. yüzyılın ikinci yarısında stres kavramı bugünkü anlamı ile kullanılmaya başlanmıştır (Tomruk,2014). Ve bu kavram, ilk kez Hans Selye (1930) tarafından yapılan çalışma ile bilimsel literatüre kazandırılmıştır. Selye’ye göre stres, “kişilerin belirli bir soyut veya somut olaylara karşı verdiği ruhsal ve bedensel ile özel bir durumu olmayan tepkiler” bütünü olarak tanımlamıştır (Eren, 2004). Stres insanı olumsuz etkileyen bir terim olarak ortaya çıkmakta; kişi ile çevresinin etkileşimini içeren, tutum ve davranışlarına şekil veren güç, ya da organizmanın bazı etkileri beden ve zihinsel sağlığını tehdit edilmesi ile ortaya çıkan bir durum olarak tanımlanabilir (Gökdeniz, 2005). 18 ve 19. yüzyıllarda kavramın anlamı değişmiştir. Bu dönemde kişiye, ruhsal yapıya, organlara ya da objelere karşı yöneltilen güç, baskı ve zorlama anlamlarında kullanılmıştır. Bu bağlamda stres, nesne ve kişinin bu tür güçlerin etkisi ile biçiminin bozulmasına, çarpıtılmasına karşı bir direnç anlamında kullanılmaya başlamıştır (Tomruk, 2014). Richard Lazarus stresi psikolojik yönleriyle analiz etmiştir. Lazarus’a göre stres; birey ile çevresi arasındaki karşılıklı etkileşim sonucu ortaya çıkan dinamik bir süreçtir. Stres, çevresel olaylar içerisindeki uyarıcılar veya tepkiler tarafından tanımlanır (Bezci, 2010). Daha çok kişilerle çevrelerine ilişkin değişkenler sistemi içinde var olan bir dengesizlik durumunda ortaya çıkan stres; sadece bu dengesizlik durumu insanların normal ya da dengeli psikolojik mutluluk seviyesindeki değişmelere neden olur (Hart ve Cooper, 2009).

Yani stresi, kişinin çevresinde algıladığı olumlu veya olumsuz durumlara duygusal ve fiziksel yanıt vermesi olarak tanımlayabiliriz.

2.1.2. Stres Belirtileri

Birey, içsel ve dış çevreden kaynaklanan durumlar haricinde tehdit unsuru olarak algıladığı durumlarda bedensel ve psikolojik seviyede tepkiler verir.

Rowshan stresle karşılaşan bireyin göstermiş olduğu tepkileri HERO prensibi ile açıklamaktadır. Bu prensibe göre stresin dört aşaması vardır:

- H(happening) stresin oluşması
- E(evaluation) stresin değerlendirilmesi
- R(response) strese karşı verilen tepki
- O(outcome) sonuç

Bireyin tutum, inanç ve beklentilerini kişinin stresi değerlendirme sürecini içerir. Strese karşı verilen yanıt ‘savaş ya da kaç’ şeklinde olur. Strese gösterilen yanıtın sonucunda ortaya çıkan şekil ise sonucunu oluşturur (Rowshan, 2003).

- Stresin Oluşması: Herhangi bir anda karşılaşmış olduğunuz olay ya da tutumdur.
- Stresin Değerlendirilmesi: Stres karşısındaki tutumu, inancı ve beklentileri karşılar.
- Strese Karşı Tepki: Savaş ya da kaç şeklinde olabilir. Savaşmak; stresle mücadele edebilmek, strese karşı direnebilmektir. Kaçmak ise; stres faktöründen bir şekilde uzaklaşabilmektir.
- Sonuç: Strese karşı göstermiş olduğumuz tepkinin sonucunda ortaya çıkan durumdur.

Stresle ilgili belirtileri dört grupta toplanabilmektedir:

- **Psikolojik Belirtiler:** Sinirlilik, sabırsızlık, öfke, düşmanlık, endişe, kaygı, panik, huzursuzluk, üzüntü, gerilim, hafızada zayıflık, karar vermede

güçlük, aşırı hassasiyet, cinsel yaşamda değişiklik, sık sık hayal kurma, ölüm ve intihar düşüncelerinin sık sık tekrarlanması, uyku bozukluğu, depresyon, alkol ve madde kullanımında artış, benlik saygısı ve verimlilik de azalmadır (Özel ve ark, 2018).

- **Fiziksel Belirtiler:** Yorgunluk, uyuşukluk, çarpıntı, nabzın yükselmesi, hızlı ve yüzeysel solunum, kas gerginliği ve ağrıları, titreme, seğirme, tik, mide yanması, hazımsızlık, diyare , konstipasyon ,sinirlilik, ağız kuruluğu, aşırı terleme, el ve ayaklarda soğuma, deri döküntüleri, kaşıntı, tırnak yeme, sık idrara çıkma, peptik ülser, kalp hastalıkları, libido seviyesinde azalma, aşırı yemek yeme ya da iştah kaybı, baş ağrısı, baş dönmesi, hareketlerde dengesizlik, konuşma güçlüğü, gürültü, ses ve ışığa duyarlılık olmasıdır (Özel ve ark, 2018).
- **Davranışsal Belirtiler:** Stresin kişiler arasındaki etkilerinin bir başka etkisi de davranışlarla ilgili olarak kendisini göstermektedir. Birey özellikle stresli durumdan kendini uzaklaştırmak için davranışsal tepkilere başvurur. Stresin, kişisel davranışları üzerinde net ve doğrudan etkileri bulunur. Yani bu durumda kişinin stresle baş edebilmek için kullandığı bu yöntemlerin negatif olduğu ve stresi daha da körüklediği bilinmektedir. Çay, kahve, alkol, sigara, uyuşturucu, ilaç gibi maddelerde çözüm arama, aşırı yemek yeme eğilimi veya iştahsızlık, saldırganlık, içe kapanma, intihar gibi davranışlar ve çeşitli savunma mekanizmaları ile kişinin kendini kandırmaya yönelik davranışlarıdır (Erdoğan ve diğerleri, 2009). Bu davranış değişiklikleri strese ek olarak kişinin stresle ilgili tecrübesine ve sosyal desteğine, mesleki niteliğine ve eğitim seviyesine, kişiliğine ve sosyalleşme şekline göre de değişiklik göstermektedir (Aytekin, 2009).

2.1.3. Stres Kaynakları

Stres oluşumunda çeşitli dış faktörler etki göstererek stres yaratıcı ortama sebep olmaktadır. Çağımızda çalışanlar ya da işverenler değişken, rekabetli ve belirsizliklerin hâkim olduğu iş koşullarında çalışmaktadır. Bilhassa stres yaratan durumlar işveren ve çalışanların kontrol altına alamayacakları özellikteyse, işveren ve çalışanlar bu ortamlara sabır ve uyum göstermekte çok zorluk çekmektedir. Şahsi düşündükleri plan ve programlarını gerçekleştiremeyen ve dış koşulların zorlanmasıyla değişmek zorunda bırakılan insanlar büyük stres veya gerilim yaşamaktadırlar (Eren, 2004).

Stres yaratan faktörleri üç grupta toplayabiliriz. Bunlar;

- Bireyin kendisi ile ilgili stres kaynakları
- Bireyin iş çevresinin yarattığı stres kaynakları
- Bireyin yaşadığı genel çevre ortamının oluşturduğu stres kaynaklarıdır (Eren, 2004).

2.1.3.1. Bireysel Stres Kaynakları

Bireyin stres yaşamasında cinsiyetinin, yaşının, kişiliğinin büyük rolü vardır. Birey olaylardan değil olaylara yüklediği anlamlardan dolayı stres yaşar. Birinin ona selam vermemesi sebebiyle stres yaşayabilirken bir başkası için bu durum mühim olmayabilir. Bireysel değişiklikler stresin oluşmasında rol oynar. Birey biyolojik, fiziksel, parasal, kişisel, duygusal, yaşam tarzı, yaşı ile ilgili olarak kendisi ile ilgili stres yaşayabilir.

Biyolojik ve bedensel faktörler arasında; kişinin doğuştan gelen sistem bozuklukları, iç salgı bezleri veya hormonal dengesizlikler sayılabilir. Bu tip bireylerde hipertansiyon, yüksek kolesterol düzeyi ve buna bağlı kalp rahatsızlıklarına rastlanabilir. Bu tarz bireyler stres ortamından çok çabuk etkilenir

ve rahatsız olurlar. Kişi ailesini geçindirmek için, ekonomik sorumluluklarını yerine getirmek için daha fazla çalışmaya ve karşısına çıkacak sıkıntılarla baş etmeye çalışır. Bazı bireyler kendilerini zar zor geçindirecek koşullara razı iken bazıları daha iyi ekonomik koşullarda yaşamayı tercih eder. Bunun için daha iyi bir gelir, daha fazla çalışmayı ve çabalamayı beraberinde getirir ve birey daha çok sorumluluk altına girip stres yaşar. Birey kendisi ile ilgili stres yaratan sebeplerden biri de yaşam tarzı ve yaşıdır. Birey ne kadar doğal yaşam şeklinden uzaklaşır ve birtakım saplantılara yönelim gösterirse stres ortamını kendi elleriyle yaratmış olacaktır. İçki, sigara, uyuşturucu ya da ilaç düşkünü olma vücut üzerinde normal olmayan uyarıcı etkiler yaratmaktadır. Ek olarak, hızlı yaşam tarzı, her gün her gece değişik ortamlarda, değişik kişilerle yaşamının veya kumar gibi heyecansal ve parasal açıdan insanı etkileyecek bir kötü alışkanlığın bulunması insan vücudundaki stres yükünü artıran, direnci düşüren, olumsuz etkiler bırakan bir durumdur. Bunun dışında stabil veya monoton bir yaşam tarzından bezginlik duyan ve değişiklik arayan insanlarda gerekli ortamı bulamamanın verdiği hayal kırıklığı ve bunalım nedeni ile vücut direncinin zayıflamasıyla sağlıklarını kaybedebilirler. Bütün bu unsurların dışında bireyin yaşı da önemli bir stres kaynağıdır. Özellikle kadınlarda menopoz, erkeklerde andropoz dönemlerinde veya orta yaş krizlerinde insanlarda hormonal değişikliklerin oluşması ve dengesizliklerin başlaması nedeniyle ruhsal ve duygusal sorun ve hayal kırıklıklarına rastlanabilmektedir. Bireyin kendisi ile ilgili stres kaynaklarının sonuncusu kişisel ve duygusal yapısıdır. Bazı kişilik özellikleri insanları strese daha duyarlı kılarken bazı kişilik özellikleri ise strese karşı duyarlılığı azaltmaktadır (Eren, 2004).

2.1.3.2. Örgütsel stres

İş stresi, çalışma imkanları ve ücret beklentilerinin karşılanması, mesleki görevlerin yerine getirilmesi, işin sürdürülmesi, iş güvencesi, sosyal güvence, çalışanın fizyolojik ve mental sağlığı gibi pek çok konu ile yakından ilişkili olan terime örgütsel stres denir. (Çakır, 2009). İş stresi, kişilerin ve işlerin ilişkilerinden doğan ve insanı normal fonksiyonlarından alıkoyan farklılar getiren bir durum olarak isimlendirilir (Aydın ve ark, 2001).

Herhangi bir örgütte görevin özelliğinden, iş çevresinden veya işle ilgili olarak üst, ast, iş arkadaşları veya müşterilerle bulunan ilişkiler sebebiyle stres oluşabilir. Bir örgütte iş görenleri etkileyen çok çeşitli stres kaynakları olabilir.

İşle ilgili en çok karşılaşılan stres kaynakları; işten atılma, rütbenin düşmesi, yönetici ile ilgili problemler, iş koşullarında değişimler, iş tasarımı, iş talepleri, sıkıcı ve rutin işler, olumlu durumlar, iş teslimleri, başarılı olamama korkusu, yetersiz destek, iş karmaşası, rol çatışması, değişim, yeni teknoloji, aşırı veya yetersiz iş yükü, sert kurallar ve düzenlemeler, kararlara katılımın yetersizliği, kişilerarası ilişkilerin yetersizliği, örgütsel yapı, örgütsel liderlik, örgüt politikaları, iletişim sıkıntıları, kontrol yetersizliği, adaletli olmayan ödemeler, örgüt kültürünün eksikliği, ortak hedef, inanç ve duyguların eksikliği ve şirket ile çalışan değerleri arasındaki farklılıklardır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004).

2.1.3.3. Çevresel stres

Kişi üzerinde stres oluşturan genel çevre faktörlerini beş grupta toplayabiliriz. Bunlar, stres yaratan genel çevre faktörleri; birey üzerinde belirsizlikler ve karmaşalar oluşturarak hayattan zevk almasını negatif etkilemekte davranışlarındaki kararlılığı yok etmektedir.

Stres yaratan genel çevre faktörleri;

- Ülke ve dünya ekonomisinin gidişi,
- Politik hayatın belirsizlikleri,
- Çalışan kentin çevresel ve ulaşım sorunları,
- Teknolojik gelişmelerin yaşam tarzı ve alışkanlıkları değiştirmesi,
- Sosyal ve kültürel değişmelerin hızlanmasıyla kuşaklar arası değişikliklerin çoğalmasındır (Tutar, 2011).

2.2. Stresle Başa Çıkma

Strese yanıt verme şekli, değişken faktörlere bağlıdır. Birinci faktör, şahsın dışında gelişen stres yaratıcıdır. Kişinin çevresinde olanlar tepkileri başlatır. İkinci faktör, kişinin kendi içindedir, bu kişinin çevresinde olanları nasıl tefsir ettiğiyle ilişkilidir. Strese verilecek yanıt dürtü ile kişinin içsel tepkilerinin etkileşimi ile ortaya çıkar. Bu aynı zamanda kişinin stres yaratan etmeni nasıl tabir ettiğiidir. Yoğun olarak stres etmeni ile karşı karşıya kalan insanlar bu faktörlerden zarar görürler. Az seviyede ve devamlı olmayan stres durumlarında insanlar işlerini pratik ve verimli bir şekilde yapabilir. Hayatın günlük bir kısmı haline gelen stresin yarattığı negatif etkileri en aza indirmek ve yok edebilmek için bu durumlarla baş etme sürecine stres yönetimi denir (Tutar, 2011). Bireysel olarak kullanılan bazı yöntemler, stresle başa çıkmada çok gerekli ve önemli bir yer tutmaktadır. Bu stratejilerin ortak paydası, kişisel alışkanlıklar, fizyolojik, psikolojik ve davranışsal yapıların kontrol altında tutulmasını öngörmeleridir. Bu sayede bedende başlayan ve olumsuz olan stres yanıtlarına karşı önlemler alınarak Böylece bedende başlayan ve zararlı olan stres tepkisine karşı önlemler alınarak tesirsiz hale getirilmeye çalışılmaktadır .Stresle başa çıkmada, bedensel hareketler (egzersiz), solunum egzersizi, meditasyon, biyofeedback (biyolojik geri besleme), gevşeme (relaxation), beslenme ve diyet, toplumsal destek alma, sosyal, kültürel ve sportif etkinliklere katılma, masaj, dua ve ibadet, zaman yönetimi gibi teknikler fayda sağlayabilir (MEB, 2015, Erişim Tarihi: 11.05.2019).

2.3. Tükenmişlik Kavramı

2.3.1. Tükenmişlik Kavramının Tanımı

Tükenmişlik köken olarak İngilizce’de “burnout” kelimesinden türetilmiştir. Sözcük kökeni ise, mumun yanarak ateşini bitirmesidir. Terim olarak enerjinin giderek azalmasını tanımlar. Tükenmişlik yaşayan bireylerin üretkenlik durumlarının azalacağı öne atılmıştır (Schaufeli ve ark, 2009). Bu tanım ilk kez Herbert Freudenberger tarafından 1974 yılında öne sürülmüş ve fazla miktarda strese maruz kalmış kişilerde başarı sağlayamama, yıpranma, enerji ve güç yitirilmesi veya karşılanamayan istekler sonucunda bireyin iç kaynaklarında tükenme olarak tanımlanmıştır (Bauer ve ark, 2003).

Tükenmişlik, işle ilgili kronik kişilerarası stresörlere uzun zamandır devam eden bir cevap olarak ortaya çıkan psikolojik bir sendromdur. Bu yanıtın üç temel boyutu, ezici bir yorgunluk, sinizm hissi ve işinden kopma hissi ve etkisizlik ve eksiklik hissidir. Bu üç boyutlu modelin önemi, bireysel stres deneyimini sosyal bir bağlam içine yerleştirmesi ve kişinin hem kendisinin hem de çevresinin anlayışını içermesidir. Tükenmişlikle ilgili ilk araştırma, keşifsel ve kalitatif tekniklere dayanmıştır. İlk araştırmacılar sosyal ve klinik psikolojiden kaynaklandıkları için, bu alanlardan ilgili fikirlere yönelmişlerdir. Sosyal perspektif, kişilerarası ilişkileri içeren kavramları, yani insanların nasıl algılayıcı ve olumsuz algılayıcıları algıladıklarını, bunlarla ilişkili kaygıları, kendini savunmada insancılaştırmayı ve ilişkilendirme süreçlerini içeren kavramları kullanmışlardır (Maslach ve Leiter, 2016)

Literatür incelendiğinde tükenmişliğin psikolojik bir durum olduğu konusunda araştırmacıların bir fikir birliğine vardıkları ancak tükenmişliği belirtme konusunda ortak bir fikre varamadıkları görülmektedir. 1980’li yılların başlarına kadar, tükenmişlik konusunda sistemli, deneysel çalışmalar yapılmamıştır. 1980’li yıllardan sonra tükenmişlik daha açık bir şekilde tanımlanmış ve tükenmişliği ölçmek üzere Maslach Tükenmişlik Envanteri geliştirilmiştir. Çalışanların işe ilişkin davranışları, istekleri ve bu bağlamda meslek gruplarını etkilediği için, tükenmişlik hakkında özellikle son 20 yıldır çok sayıda kitap ve makale yazılmıştır (Gürses, 2006).

Maslach'a göre tükenmişliğin üç ana boyutu vardır. Bunlar ağır duygusal tükenme, işe karşı ortaya çıkan duyarsızlaşma-İlgisizlik hissi ve kişinin kendisini işe yaramaz hissetmesi kişisel başarı eksikliğidir. Tükenme, kişinin duygusal kaynaklarının bitmesi ve gücünün azalmasını belirtmektedir. Duygusal tükenmişlik temeldir ve stresle temel olarak ilgili boyuttur. Çalışanlar yaptığı iş sebebi ile kendisini iş yükü fazla, tükenmiş hissetmekte ve duygusal manada işine odaklanamamaktadır. Duyarsızlaşma, kişinin hizmet verdiklerine karşı onların birer birey olduklarını dikkate almadan takındığı negatif, ciddi olmayan tavır ve duyguları tanımlamaktadır. Çalışan, hizmet verdiği kişinin hayatında olması gerektiğinden fazla yer tuttuğunu düşünmektedir. Bireysel başarı eksikliği ise, kişinin kendini olumsuz değerlendirmesini açıklamaktadır. Kişinin işe karşı motivasyonu azalmıştır ve çaresizlik hisseder. Bunun sonucunda kişi iş dışındaki faaliyetlere yönelmektedir (Maslach ve ark, 1996).

Tükenmişlik sendromunun en önemli özelliği, duygusal tükenmedir. En önemli özelliği olması sebebiyle tükenmişliğin tek boyutlu olduğunu savunan araştırmacılar olmasına rağmen Maslach “duygusal tükenmenin tükenmişlik sendromu açısından olmazsa olmaz olduğunu, fakat tek başına yeterli olmadığını” savunmaktadır. Duygusal tükenme, tükenmişlik sendromunun stres boyutunu yansıtsa da kişilerin insanlarla ve işleriyle olan bağlantılarını atlamaktadır. Maslach ve arkadaşlarına göre, duygusal tükenme sadece bir belirti değil aynı zamanda kişinin yoğun iş yükü ile başa çıkabilmek için geliştirdiği işi ile arasına mesafe koyma çabasıdır. Bu saptamaya paralel olarak Gabbe ve arkadaşları, iş yükü fazla olan çalışanlarda duygusal tükenmişliğin de aynı şekilde fazla olduğunu belirtmiştir (McManus ve ark, 2011, Gabbe ve ark, 2002).

2.3.2. Tükenmişlik Modelleri

2.3.2.1. Cherniss Tükenmişlik Modeli

Tükenmişlik literatürüne önemli katkılarda bulunan kişilerden biri olan Cary Cherniss, tükenmişlik ile ilgili bir model öne sürmüştür. Tükenmişliği Cherniss bu modelde, “iş ile ilgili stres kaynaklarına bir tepki olarak başlayan, başa çıkma

davranışını içeren ve iş ile psikolojik ilişkiyi kesmeyle son bulan bir süreç” olarak tanımlamıştır (Yıldırım, 1996; Sürgevil, 2006).

Cherniss’e göre tükenmişlik, hizmeti alana karşı ilgisizliği, kötümserliği, işine bağlılığı ve kişinin işteki çabasının kaybetmesini, çalışma arkadaşlarına karşı öfkesini ve yaratıcılığın kaybını içeren bir olgudur. Tükenmişlik, stresin yol açtığı durumlara karşı kişinin verdiği bir yanıtıdır yani çok fazla stres ya da doyumsuzluğa tepki olarak işten kendini geri çekmez ya da geri çekilmez (Cherniss, 1980). Cherniss’in modeline göre tükenmişlik, başarısız olma durumuyla başa çıkma stratejilerinin bir neticesidir (Sürgevil, 2006).

2.3.2.2. Maslach’ın Tükenmişlik Modeli

En yaygın olarak kullanılan ve kabul gören tükenmişlik tanımı, Maslach ve arkadaşları tarafından yapılan ve tükenmişliği üç boyutlu olarak belirleyen tanımdır (Maslach ve Marek, 1993). Modele göre tükenmişlik, insanlarla yüz yüze çalışılan meslek gruplarında bireylerin, duygusal yönden kendilerini tükenmiş hissetmeleri, işlerinde karşılaştıkları insanlara karşı duyarsızlaşmaları ve kişisel başarı/yeterlilik duygularında azalma şeklinde görülen bir sendrom olarak tanımlanmıştır. Maslach modeline göre tükenmişliğin, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı noksanlığı olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır (Maslach ve ark, 2001). Bu üç boyuta ilişkin tükenmişliği ölçebilmek için 22 maddeden oluşan “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” geliştirilmiştir (Maslach ve Jackson, 1986). Maslach modeline göre tükenmişliğin, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve başarı duygusunun azalması olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır. Bu Üç boyuta ilişkin tükenmişliği ölçebilmek için 22 maddeden oluşan “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” geliştirilmiştir (Maslach ve Jackson, 1986). Tükenmişliğin üç boyutuna ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir.

- **Duygusal Tükenme:** Tükenmişliğin bu kısmında bireyde yorgunluk, enerjinin düşmesi ve duygusal olarak kendini yıpranmış hissetme gibi semptomlar görülmektedir. Bu kısım, tükenmişliğin en dikkat edilmesi gereken ve betimleyici kısmı olarak tanımlanmaktadır. Tükenmişliğin içsel boyutu olan duygusal tükenmişliği yaşayan birey, hizmet verdiği kişilere karşı geçmişte olduğu kadar

cömert ve sorumlu davranışlar sergilemediğini düşünür; stres ve kösteklenmiş duyguları yaşayan birey için ertesi gün de aynı işe gitme zarureti endişe kaynağı oluşturabilir (Maslach ve ark, 2001). Bireyler tükenmişlik sendromu yaşayan diğer kişileri veya kendilerini açıklarken, daha çok duygusal tükenme hissi yaşadıklarını belirtmektedirler. Tükenmişliğin üç boyutu arasında en çok rapor ve analiz edilen kısım, duygusal tükenme kısmıdır (Sürgevil, 2006). Tükenmiş insan duygusal olarak kendinden ve bilişsel olarak işinden uzaklaşır (Gündüz, 2004).

- **Duyarsızlaşma:** Tükenmişliğin kişilerarası boyutunu temsil eder. Bu boyut kişilere yönelik olumsuz tutumları, işe karşı tepki vermemeyi ve aynı zamanda da kişinin hizmet verdiği kişilere karşı onların insan olduklarını dikkate alan duygulardan yoksun bir şekilde davranışlar sergilemelerini tanımlar (Maslach ve ark, 2001).
- **Kişisel Başarısızlık:** Kişisel başarı; sorunun üstesinden başarı ile gelme ve kendini yeterli bulma olarak tanımlanmaktadır. Kişisel başarısızlık ise, kişinin kendini işinde yetersiz ve başarısız olarak algılamasıdır (Gürses,2006). Bu kavram, birey olarak kişinin kendini verimsiz ve olumsuz değerlendirmesi eğilimini belirtmektedir (Maslach, 2003).

Maslach, tükenmişlik olgusunu üç bileşenli sendrom olarak kavramlaştırmış ve üç düzeyde ifade etmiştir. Bunlar:

- Fiziksel yorgunluk ve bitkinlik hissi,
- İş ve hizmet verilenlerden soğuma,
- Kendi kendinden şüphelenmeye varan ruhsal yorgunluk (Gürses,2006).

2.3.2.3. Perlman ve Hartman'ın Tükenmişlik Modeli

Perlman ve Hartman (1982), tükenmişlik çalışmalarını gözden geçirerek bir özet oluşturmuşlardır. Berkeley Planlama Derneği, Maslach ve Jackson (1981), Perlman ve Hartman (1982) tükenmişliği üç boyutlu olarak ele almış ve ölçümlerin toplam bir puanla sonuçlanmadığını ön görmüşlerdir. Perlman ve Hartman (1982)'ın modeli, bireysel değişkenler ve bireyin çevresini yorumlayan bilişsel ve algısal bir odağa

sahiptir. Bu modele göre, tükenmenin üç boyutu, stresin üç temel belirti kategorisini yansıtmaktadır. Bunlar:

- a) Fiziksel semptomlar üzerinde odaklaşan fizyolojik boyut (fiziksel tükenme),
- b) Tutum ve duygular üzerinde odaklaşan duygusal – bilişsel boyut (duygusal tükenme),
- c) Semptomatik davranışlar üzerinde odaklaşan davranışsal boyuttur (duyarsızlaşma ve düşük iş verimi).

Model, kişisel özelliklerin ve kurumsal ya da sosyal çevrenin, tükenmenin etkisi ve algılanmasında mühim olduğunu göstermektedir. Stresi aktif ve aktif olmayan başa çıkma yolları etkilemektedir. Modelin dört aşaması vardır. İlk aşama durumun strese iletkenliğini göstermektedir. Stresin oluşumunda iki temel durum vardır. Kişinin beceri ve yetenekleri, algısal ve gerçek örgütlü talepleri karşılamak için kısıtlı olabilir ya da iş, bireyin istek, gereklilik ve değerleri ile örtüşmeyebilir. Başka bir manada stres, birey ve iş çevresi arasındaki uyumsuzluk veya çelişki olması durumunda oluşmaktadır. İkinci boyut ise bireyin algıladığı stres düzeyini içermektedir. Strese yol açan birçok durum, bireyin kendini stres altında algılaması ile netice bulur. Birinci kısımdan ikinci kısma geçiş, rol ve organizasyonel değişkenlere olduğu kadar, bireyin geçmişi ve kişilik özelliklerine dayanmaktadır. Üçüncü aşama ise, strese verilen üç temel tepki bölümü içerirken, dördüncü aşama da stresin sonuçlarını temsil etmektedir (Gürses, 2006).

2.3.2.4. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli

Bu modele göre tükenmişlik sebepleri arasında; fazla miktarda iş yoğunluğu, çalışma sürelerinin çok fazla olması, yeterince takdir görememe, düşük ücret, işten beklenti ile mevcut durum arasında değişiklikler, bürokratik zorluklar sayılabilir. Edelwich ve Brodsky (1980) tükenmişliğin birbirini izleyen 4 evre sonrasında oluşan bir süreç olduğunu öne sürmüşlerdir (Edelwich ve ark, 1980).

Tükenmişliğin evreleri:

- **Şevk ve Coşku Evresi (Enthusiasm):** Enerjide yükselme, aşırı bir ümitlilik ve abartılı boyutlara varan mesleki umutlar içine girmektedir. Hizmet verilen insanlarla karşı empati kurma, enerjiyi iş hayatında gereksiz şekilde harcama, işi yaşamın en büyük parçası olarak görme, işin kendisine her şeyi sağlayacağı umudu, bulunulan konumu sorumluluklarını ve faaliyet alanlarını kestirememeye gibi durumlar bu dönemde görülebilen tehlike belirtileridir.
- **Durağanlaşma Evresi (Stagnation):** Bu evrede istek ve ümit duyma halinde giderek azalma olur. Birey mesleğini icra ederken yaşadığı zorluklardan, daha önce önemsemediği ya da inkâr ettiği olaylardan zamanla rahatsız olmaya başlar. İstintak edilmeye başlanan durum ise işten başka bir şey yapmıyor olma durumudur. Aksi takdirde kişinin mesleği kuramsal ve kolay tüm yönleri ile kişinin varoluşunu tamamen dolduramamıştır. Bu iki evre birbiriyle tamamen ayrı ve zıt iki durum gibidir.
- **Engellenme Evresi (Frustration):** Birey yaptığı işteki görevini, yaptığı işin manasını ve kendi değerleri bakımından yaptığı işin sonuçlarını sorgulamaya başlar. Bu engellenme sürdükçe birey üç yol izleyebilmektedir. Adaptif savunma mekanizmalarını kullanan kişi; içinde bulunduğu vaziyete göre bir denge kurarak tükenmişlikten çıkmaya çalışır. Maladaptif savunma mekanizmalarını kullanan kişi; sorunu umursamaz ve kendisini işine daha da çok vererek çözüm yolu arar. Durumdan kendini çekmede, kişi giderek mekanikleşir ve kendisini mental olarak işine vermez.
- **Umursamazlık Evresi (Apathy):** Bu evrede duygusuzlaşmanın karakteristik belirtileri duygusal kopma, iş ile ilgili inançların tamamen kaybedilmesi, ümitsizlik, işe geliş ve gidiş vakitlerinde uyumsuzluk, hizmet verilenlerle görüşme sürelerini azaltmaya çalışmak şeklinde davranışlarıdır. Hizmet götürülen kişiye karşı bir umursamazlık ve vakit geçtikçe onları aşağılama oluşur. Dışarıdan bakıldığında bu bireyler katı, soğuk ve olaylara karşı ilgisizdir (Hurşitoğlu, 2017).

2.3.2.5. Pines Tükenmişlik Modeli

Pines ve Aranson modelinde tükenmişlik “bireyleri duygusal olarak devamlı tüketen ortamların; bireyler üzerinde yol açtığı fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik durumu” olarak tanımlanmaktadır. Pines’e göre iş yaşamlarından varoluşsal bir mana elde etme beklentisine giren idealist bireyler, ilk olarak işe yüksek seviyede bir güdülenme ve beklenti içerisinde başlarlar. Hata yaptıklarını ya da işlerinden beklemedikleri varoluşsal manayı elde edemeyeceklerini anladıklarında ümitsizlik, çaresizlik ve hatta tükenmişlik duygularına kapılırlar (Pines ve Nunes, 2003).

2.3.3. Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler

İş hayatında çoğunlukla gözlemlenebilen tükenmişliğin gerçekleşmesine katkı sağlayan birçok unsur sıralanabilmektedir. Tükenmişliğe etki eden bu unsurlar ile ilgili sahip olunan bilgiler; pek çok araştırma sonunda elde edilen veriler ve konuyla ilgili araştırma yapanların gözlemleri sonucunda elde edilmiştir. Tükenmişliğe etki eden unsurlar; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu gibi demografik faktörler; kişiliği, empati yeteneği, duygusal denetleme, kişisel ihtiyaçlar, beklenti düzeyi gibi kişisel faktörler; işin niteliği, hasta yoğunluğu, çalışma vakitleri, iş yükü, iş güvenliği, iş ortamındaki iletişim, çalışma arkadaşları ve yöneticilerle ilişkiler, kurum plan ve politikaları, adalet, yetersiz ücret, ilerleme fırsatlarının olmaması, ödüllendirme azlığı, işyerinin fiziksel koşulları gibi örgütsel faktörlerdir. Tükenmişliğe sebep olan bu unsurlar öncelikle bireysel faktörler ve çevresel faktörler olarak açıklanmıştır. Maslach ve Leiter’e göre tükenmişlik olgusu üzerinde tesirli olan etmenlerden örgütle ilgili olanlar, kişisel etmenlere oranla daha mühim olup üzerinde çok daha fazla durulması gerekmektedir (Maslach ve Leither, 2016).

- **Bireysel Faktörler:** Çalışanları tükenmişliğe götürebilecek etmenlerin hâkim olduğu bir örgüt ortamı, çeşitli kişilikteki insanları farklı şekilde etkiler. Bazı kişiler, bu olumsuz etmenlerin etkisinden bireysel özellikleri sayesinde etkilenmeyebilir veya bu etmenlerden daha az etkilense de kimisi için algılanan olumsuzluk çok daha kritik olabilir ve birey, örgütsel faktörlerden normalden çok daha fazla etkilenebilir. Kişiler arasında farklı uyarıların stres yapıcı

olarak algılanması ve bunlarla başa çıkabilme becerilerinin değerlendirilmesi açısından önemli değişiklikler görülmektedir. Her bireyin tükenmişlik yaşama olasılığı var olduğu kabul edilmekle birlikte, belirli özelliklere sahip kişilerin bu riski diğerlerine göre daha fazla taşıdığı söylenebilir. (Torun, 1997).

- **Çevresel Faktörler:** Çalışma imkanları ve çalışma ortamının özellikleri, işin niteliği ve fazla iş yükü, çalışanlar arasındaki ilişkiler, çalışanın karşılamak zorunda olduğu taleplerin birbiri ile çatışması, tükenmişliğe sebep olan çevresel faktörlerin en önemli nedenlerindedir. Çok fazla iş yükünün ve çatışmanın olduğu iş yerlerinde tükenmişlik riskinin fazla olduğu gözlenmiştir. Hizmet verilen kişi sayısı çoğaldıkça verilen hizmetin hem kalitesi azalmakta hem de miktarı düşmektedir. Tükenmişliğin ilerleyen düzeylerinde bu kişiler, hizmet verdiği insanları azarlamak ya da kovmak gibi hareketlerde bulunabilirler (Yörükoğlu, 2008).

2.3.4. Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişlik gizlice ve yavaş başlayan, devamlı ilerleyen, kronik bir durumdur. Tükenmişlik durumu gelişmeden biraz vakit önce; sıklıkla iş veya sınav baskısı, arka arkaya gelen stres yaratıcı durumlar veya aile üyelerinden birinin hastalığı gibi bazı çevresel koşullara rastlanır (Kırmızıgül, 2018).

Tükenmişlik sendromu yaşayan kişiler garip, eleştirici, kızgın, eleştirilere kapalı ve insanlara itici gelen davranışlar gösterebilirler. Tükenmişlik yaşayanlarda görülen temel semptomlar; işe duyulan ilginin kaybı, duygularda aşınma ve iş ile birey arasındaki uyumsuzluk şeklinde gözlenmektedir (Maslach ve Leither, 1997).

Yukarıda ki ifadelerde de görüldüğü gibi, tükenmişlik yaşayan bireyler kendilerini devamlı gergin olarak tanımlamakta ve sinirlilik, duyarsızlık ve keskin tutumların en yoğun duyguları olduğunu belirtmektedirler. Bu tür duygular, insanların, okullarında, işyerinde, aileleriyle ve hizmet verdiği insanlarla yani buldukları hemen her yerde ilişkilerini negatif yönde değiştirmeye başlamaktadır. Tükenmişliğin belirtileri; fiziksel, psikolojik ve davranışsal olmak üzere üç ayrı grup altında

incelenebilir. Bu belirtiler aynı zamanda tükenmişliğin sonuçları olarak da düşünülebilir (Kırmızıgül, 2018).

2.3.4.1. Fiziksel Belirtiler

Kronik yorgunluk, enerji kaybı, uyku sorunları, nefes darlığı, mide sıkıntılar fiziksel belirtiler arasındadır. Bu semptomlar tek başına düşünüldüğünde tükenmişlik dışında kalan başka bazı sorunları da düşündürebilecek özelliindedir. Fakat örgüt ortamında ve özellikle yapılan iş ile paralel düşünüldüğünde bu semptomları, bireyde yaşanan bir tükenmenin işaretleri olarak düşünmek tükenme ile başa çıkmada atılacak ilk adım olacaktır. Bundan sonraki adım tükenmenin kaynakları ve kişide tükenmeyi hızlandıran unsurları ele almaktır. Tükenmişlik ile mücadelede örgütsel düzeyde dikkate alınması gereken bazı faktörler ve bu sorunun üstesinden gelmek üzere örgütlere önerilebilecek bazı çözüm yolları söz konusudur. Buna göre; çalışanların görev tanımlarının sade ve net bir biçimde yapılması, hoşgörölü, esnek ve katılımcı bir yönetim anlayışının uygulanması (Kaçmaz, 2005), işe alımlarda kişi-iş uyumuna dikkat edilmesi, kişisel yetersizlikleri en aza indirme açısından hizmet içi eğitim programlarının yoğunlaştırılması (Izgar, 2000), özellikle işe yeni girenlerde ve örgüt içi iş değişikliklerinde gerekli yönlendirme çalışmalarının yapılması, iş yoğunluğunu azaltıcı önlemlerin alınması, görevlerde periyodik değişiklikler yapılması, görevlerde ve ödüllendirmede adaletli bir sistemin gerçekleştirilmesi, kişisel gelişime olanak sağlayan bir ortam yaratılması, sorun çözmede kalıcı mekanizmaların oluşturulması ve sorunlar ortaya çıktığında devamlı hale gelmeden çözümlenmeye çalışılması örgütlerin uygulayabileceği bazı çözüm yolları arasında sayılabilir. İşte esnek zaman uygulamaları (Almer ve ark, 2002), yetki devri, örgüt geliştirme ve çatışma yönetimi uygulamaları işe yeni başlayanlar için örgütsel düzeyde rehberlik ve danışmanlık mekanizmalarının kurulması, son yıllarda pek çok işletmede uygulanan personel güçlendirme uygulamaları da tükenmişliğin önüne geçmede yapılabilecek uygulamalar olarak düşünülebilir. Tükenmişliği önüne geçmede bireylere de kimi görevler düşmektedir. Başlangıçta tükenmişliğin ne olduğunun ve semptomlarının bilinmesi kişinin kendi üzerinde yaşadığı durumu erken tanımasını ve çözüm aramaya yönelmesini sağlayacaktır. Kişiler işle ilgili gerçekçi amaç ve beklentiler geliştirmelidir. Bir kurum ya da bir işe başlamadan önce birey yaptığı işin zorluklarını

ve risklerini bilirse, karşılaşılabileceği problemleri önceden görerek önlem alması mümkün olacaktır. Bu sebeple kişilerin çalışacakları işe ilişkin istekleri ile ilgili pozisyona başvurmadan önce iş hayatına atılacağı örgütü de araştırması sürprizlerle karşılaşılmasından fayda sağlayacaktır. Kişiler, duygularını ve zorlukları paylaşımlarının, gerektiğinde yardım istemelerinin, problemler artmadan çözümde önemli bir kolaylık sağlayacağını bilmelidir. Bireyler yaşamlarının iş dışındaki alanlarını geliştirmelidir. Şüphesiz hobileri olan, sosyal ilişkileri gelişmiş kişiler tükenmeye karşı daha donanımlıdır (Kaçmaz, 2005). Mizah bireysel olarak tükenmişlikle başa çıkmada bir strateji olarak düşünülebilir. Aile bireyleri, dostlar ve sevilen iş arkadaşları ile beraber olmak da sosyal destek anlamında tükenmişliği önleyebilecek bir mekanizma olmakta, başkalarıyla konuşmak kişinin gerginliğini hafifletmekte, sorunlarına daha tarafsız bir gözle bakmasını sağlamakta, çözüm yolları hakkında bilgi vermekte ve sorunların çözümüne katkı sağlamaktadır (Arı ve ark, 2008).

2.3.4.2. Psikolojik / Ruhsal Belirtiler

Kişilerde engellenmişlik hissi ve sinirlilik, insanlara karşı negatif tepkiler geliştirme, işe karşı duyarsızlaşma, karşısındakini suçlama, diğerlerine karşı cezalandırıcı, saldırgan tavırlar sergileme, işin yapılış şekli konusunda kendisini yeni seçeneklere kapatma, özsaygı ve yeterlilik hislerinde azalma, düşmanlık duygusu, korku, kaygı, depresyon gibi ruhsal açıdan tehlikeli durumlar ve bu durumların getirisi olarak alınganlık, belirgin üzüntü, asılsız şüpheler ve paranoya, özgüvende azalma, başarısız olma hissi, suçluluk, üzülme ve çaresizlik gibi semptomlar gözlenebilmektedir (Yıldız, 2009).

Tükenmişliğin en belirgin özellikleri arasında engellenmişlik hissi ve sinirlilik vardır. Kişi kendisini engellenmiş hisseder, çünkü amaçladığı şeylere ulaşmaktan alıkonulmuştur. Eğer kişi, işi üzerindeki kontrolünü kaybetmiş ya da işini yapmak için gereken kaynaklardan yoksun bir şekildeyse, bu durumda onu amacına götüren uzmanlık yolu üzerindeki engelleri aşamayacaktır. Buna ek olarak kişi, beklediği ödülleri alamıyorsa, kendisini yetersiz hissetmesi kaçınılmaz olacaktır (Sürgevil, 2006).

2.3.4.3. Davranışsal Belirtiler

Tükenmişliğin diğer belirtileriyle kıyaslandığında, başkaları tarafından daha kolay gözlemlenebilen davranışsal belirtiler; aslında tükenmişliğin önemli bir boyuta ulaştığının da bir göstergesidir. İç dünyasında yaşadığı karmaşaları uzun bir süre boyunca saklamaya çabalamış kişi için; tükenmişlik duygusu bir anlamda, kişinin içinde saklayamayacağı kadar huzursuzluk vermektedir. Tükenme gösteren kişiler psikolojik olarak geri çekilirler ve bu psikolojik geri çekilme; yüzeysel ilişkilere girme, bireylere ayrılan vakitin kasıtlı olarak uygun olmayan bir şekilde harcanması, hizmet sunulan kişiden uzaklaşma şeklinde görülür. Bireyin tükenmişliği evine taşıdığı durumda, tükenme ve olumsuz duygulanımları ailesi ve arkadaşlarıyla olan ilişkilerini de etkilemeye başlayacaktır (Gürses, 2006).

Tükenmişliğin davranışsal semptomlarında, kişinin duyguları sıklıkla davranışlarına yansıdığı için diğer tiplerden daha kolay gözlenebilir; eğer birey bir şeyin yoluna gitmediğini ya da kaybedecek bir şeylerinin olmadığını hissediyorsa, genellikle düşüncelerini ifade etmekten korkmazlar. Bu davranışların bazıları (Yıldırım, 2009);

- İşe uyum sağlamada zorluk,
- Kaba davranış,
- Atanan görevlerden kaçınma ve sorumlulukların üstesinden gelme,
- İş bırakmak veya ihmal etmek,
- Uyuşturucu, tütün ve alkol kullanımında veya diğer bağımlılık davranışlarında artış,
- Konsantrasyon zorluğu,
- Fiziksel aktivitede keskin bir düşüş,
- Evde artan zorlanma ve tartışma,
- Erteleme,
- Monoton, küçümseyen veya alaycı hizmet verme

2.3.5. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişliğin sonuçları karşılıklı ilişkilerde bulunan personel, müşteri ve örgütler için kritik önem arz etmektedir (Uluköy, 2015).

Tükenmişlik hem kişiler hem de örgütler açısından önemli sorunlara neden olmaktadır. Tükenmişlik yalnızca kişiyi değil, aynı zamanda kişinin ilişkide olduğu herkesi negatif olarak etkilemektedir. Tükenmişlik yaşayan kişinin yaşadığı duygusal yorgunluk beraberinde bedensel yorgunluğu da getirmektedir ve bu durumda olan çalışanlar için sabah kalkıp yeni bir güne başlamak oldukça zor olmaktadır ve bu yorgunluk hissinin esas kaynağı bireyin yaşadığı strestir. Kronikleşen yorgunluk ve gerginlik; soğuk algınlığı gibi rahatsızlıklara yakalanma olasılığını ve psikosomatik şikayetleri arttırmakta ve bu tip rahatsızlıkların uzun süre atlatılamamasına sebep olmaktadır (Maslach ve ark, 2001).

2.3.5.1. Tükenmişliğin Kişisel Sonuçları

Kişinin tükenmişlik yaşaması yaşadığı duygusal yorgunluğu ve beraberinde fiziksel yorgunluğu da getirmektedir. Bu durumda olan çalışanlar için sabah kalkıp yeni bir güne başlamak, oldukça güç olmaktadır. Bu yorgunluk hissinin esas kaynağı kişinin yaşadığı gerginliktir. Yaşadığı yoğun gerginlik, bireyin gevşemesine ya da gece rahat uyuyabilme olasılığı vermemektedir. Devam eden duygusal gerginlik uyumayı, özellikle de derin uyumayı engellediğinden insomnia önemli bir problem haline gelebilmektedir (Gürses, 2006).

Tükenmişliğin semptomları vaktinde fark edilip önlem alınmadığında semptomların şiddetinde artmalar meydana gelmektedir. Başlangıçta sadece baş ağrısı, özgüvende azalma ve çabuk öfkelenme olarak gözlenen belirtiler, zamanla daha zararlı ve yıkıcı semptomlara dönüşmekte, hatta kimi zaman intiharla bile sonuçlanmaktadır (Koyuncu, 2001).

Kişisel bir rahatsızlık gibi görünen tükenmişlik, zamanla kişinin kendisi ile ailesini, çevresini ve iş hayatını da etkilediğinden aslında toplumsal bir sorun haline

gelmektedir. Diğer birçok hastalıkta olduğu gibi tanısı fizyolojik tetkikler ile konulan bir rahatsızlık olmadığından, neden – sonuç ilişkisinin ortaya konulması da zaman almaktadır. Bu süreçte en önemli unsur, tükenmişlik sendromunun semptomlarının birey ya da çevresi tarafından fark edilerek, yıkıcı ve kalıcı etkileri ortaya çıkmadan bertaraf edilmesini sağlamaktır (Dinçerol, 2013).

Stresin son basamağını oluşturan tükenme durumunda, insan vücudu direncini kaybeder ve psikolojik sıkıntılara akut ve kronik hastalıklar da eklenmeye başlar. Stres altındaki insanlar genel olarak çabuk sinirlenirler ve oldukça mühim olmayan olaylara bile çok sert tepki verirler. Bu durumdaki kişilerin; uyku düzenleri değişir, içki ve sigara kullanımında önemli derecede yükseliş görülür, zaman ilerledikçe daha yorgun ve huzursuz olurlar. Sürekli olarak kuşku duyarlar, kendi işleri olduğu kadar, başkalarının işlerini de kontrol etmeye kalkarlar. Gerginlik arttıkça tansiyonları yükselir ve yüksek tansiyondan ileri gelen baş ağrıları ortaya çıkar, hafızaları zayıflar, işe odaklanmakta zorluk çekerler. Strese bağlı hazımsızlık ve kalın bağırsağın iltihabı gibi psikosomatik hastalıklara kapılırlar (Tengilimoğlu ve Tutar, 2009).

Tükenmişliğin kişisel sonuçları arasında; psikolojik sorunlar ve psikosomatik rahatsızlıklar, depresyon, devamlı kaygı durumu, öz-saygıda azalma, alınganlığın temel kişilik özelliklerinden biri haline gelmesi, alkol ve ilaç kullanımında yükseliş, uyku bozuklukları, cinsel isteksizlik ve iktidarsızlık, ani öfke patlamaları, saldırganlık eğiliminde yükseliş, nefes alma güçlükleri ve alerjik rahatsızlıkların yoğunlaşması öne çıkmaktadır (Dinçerol, 2013).

2.3.5.2. Tükenmişliğin Çevresel Sonuçları

Tükenmişliğin çevresel sonuçları içinde, işi umursamama ve aksatma eğilimleri, işe izinsiz olarak geç gelme ya da gelmeme, çok sık ve arka arkaya rapor kullanmak suretiyle izin süresini arttırma, örgütsel aidiyet duygusunda azalma bulunmaktadır. Ek olarak, performansta düşüş, iş doyumsuzluğu, işe karşı giderek artan bir hoşnutsuzluk, başka iş alanlarına nakil olma veya yeni bir meslek eğitimi alma isteği, aşırı risk alma eğilimi, verilen hizmetlerin kalitesinde bozulma görülebilir. İş kazalarında artış yaşanması, çalışma yaşamı ve günlük yaşamda ki insani ilişkilerde artan oranlı

anlaşmazlıklar, evlilikte ve aile yaşamında ortaya çıkan sorunlar tükenmişliğin diğer sorunları olarak ortaya çıkar (Özler, 2010).

2.3.6. Tükenmişlik ve Stres Arasındaki İlişki

Tükenmişlik sorunlarının sık olarak yaşandığı organizasyonla çalışanlar kendilerini işlerine karşı uzaklaşmış hissetmeye başlamaktadırlar Tükenmişlik stresin ilerlemiş ve devamlı hale gelmiş halidir. Bu durumu bir süreç şeklinde açıklamak mümkündür. İlk aşama mutluluk duygusudur. Yani burada işler yolunda gitmekte ve kişi sorunlarla baş edebilmek için çeşitli stratejiler geliştirmektedir. İkinci aşama kişinin geliştirdiği stratejilerde birtakım sorunların ve dengesizliklerin fark edilmesidir. Üçüncü aşama uygun olmayan stratejilerin kullanılması sonucunda her şeyin kontrol dışı olduğu, fiziksel ve mental kaynakların kaybedildiği aşamadır. En son aşama ise stresle başa çıkılamayan ve bitkinlik hissedilen tükenmişlik halidir. Başka bir deyişle stres ile baş edemeyen kişilerde tükenmişlik görülmektedir (Kemaloğlu, 2009).

3. GEREÇ ve YÖNTEM

Bu tez çalışması Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi etik kurul (EK-1) onayı (Tarih: 03.10.2018, Toplantı No: 2018/9, Karar No: GO 2018/105) alındıktan sonra yapılmıştır. Bu araştırmanın evreni Burdur Barosuna kayıtlı kamuda görev yapan, kendi bürosu olan veya başka bir avukatla beraber çalışan avukatlardan oluşmaktadır. Tesadüfi olarak seçilen 100 avukata çalışmaya katılmanın gönüllüğü hakkında bilgi verilmiştir. Kimlik bilgilerinin yazılmasının zorunlu olmadığı ifade edilerek ölçekler araştırmacı tarafından bizzat uygulanmış ve ölçekler ile alakalı sorulara cevap verilmiştir.

3.1. Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Araştırma konusunun içeriği ve bu alanda yapılan çalışmaların çoğunluğunda nicel araştırma yaklaşımının benimsenmesi, örneklem içine alınabilecek birim sayısının yüksek olması ve araştırmanın tasarlanması, uygulanması ve değerlendirilmesi süreçleri için zaman sıkıntısı olması nedeniyle bu çalışmada nicel yaklaşımın benimsenmesi ve veri toplama aracı olarak anketin seçilmesi uygun görülmüştür. Anket tanımlayıcı özellikleri belirlemeye yönelik form Stresle Başa Çıkma Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nden oluşmaktadır.

- ✓ **Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Maslach Tükenmişlik Ölçeği):** Katılımcı öğretmenlerin tükenmişlik durumlarını belirlemek için kullanılan, Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Ergin (1992) tarafından Türkçe'ye uyarlanan bir ölçektir. Bu ölçekte öğretmenlerin tükenmişlikleri ile ilgili 22 maddeye yer verilmiştir. 22 madde ve 3 alt boyuttan oluşan bu ölçekte duygusal tükenme alt boyutuna ait 9 madde (1-2-3-6-8-13-14-16-20), kişisel başarı alt boyutuna ait 8 madde (4-7-9-12-17-18-19-21) ve duyarsızlaşma alt boyutuna ait 5 madde (5-10-11-15-22) yer almaktadır. Beşli likert derecelendirmenin kullanıldığı bu ölçekte katılımcıların durumlarını belirlemek için olumsuz ifadeleri içeren “duygusal tükenme” ve “duyarsızlaşma” alt ölçekleri “0-Hiçbir zaman...4-Her zaman” şeklinde

kodlanmıştır. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinin aksine olumlu ifadeler içeren “kişisel başarı” alt ölçeği “4- Hiçbir zaman...0-Her zaman” şeklinde kodlanmıştır.

- ✓ **Stresle Başa Çıkma Tarzı Ölçeği:** Folkman ve Lazarus (1980) tarafından geliştirilen ‘Ways of Coping Inventory’ uyarlanmıştır. Bu ölçeğin probleme yönelik bas etme yolları ile duyguya yönelik bas etme yolları olarak isimlendirilebilecek iki boyutu vardır. Bu iki boyut “kendine güvenli”, “iyimser”, “çaresiz”, “boyun eğici yaklaşımlar”, ve “sosyal desteğe başvurma” adı verilen 5 faktörde yansımaktadır. Toplam 30 maddeden oluşan, 0- 3 arası puanlanan bu ölçekte, sosyal desteğe başvurma faktörünün hesaplanmasında 1 ve 9. madde ters puanlanarak hesaplanmaktadır. Her faktöre ait puanlar ayrı ayrı hesaplanmaktadır. Her faktöre ait sorulardan elde edilen puanlar toplanmakta ve o faktöre ait toplam, soru sayısına bölünerek faktöre ait ortalama puan elde edilmektedir. Her alt ölçekten alınabilecek en düşük puan 0, en yüksek puan ise 3’tür. Toplam puan ise hesaplanmamaktadır. Ölçek beş alt faktörden oluşmaktadır. Alt boyutlardan alınan puanların yüksek oluşu stresle başa çıkmada o alt boyuttaki yaklaşımın daha çok kullanıldığını göstermektedir. Ölçeğin değerlendirmesinde, Kendine Güvenli Yaklaşım (7 soru: 8, 10, 14, 16, 20, 23, 26), İyimser Yaklaşım (5 soru: 2, 4, 6, 12, 18) ve Sosyal Destek Arama (4 soru: 1, 9, 29, 30) alt boyutlarından elde edilen puanlar arttıkça stresle başa çıkmanın etkili olduğu; Çaresiz Yaklaşım (8 soru: 3, 7, 11, 19, 22, 25, 27, 28) ve Boyun Eğici Yaklaşım (6 soru: 5, 13, 15, 17, 21, 24) alt boyutlarından elde edilen puanların artması ise stresle başa çıkmada etkisiz yöntemlerin kullanıldığını belirtmektedir (Şahin ve Durak 1995).

3.2. İstatistiksel Analiz

Tanımlayıcı istatistikler n (%), ortalama±standart sapma (SS), minimum ve maksimum değerleri ile sunulmuştur. Normallik testinde gruptaki örneklem sayısı 50'den küçük olduğunda Shapiro Wilks, büyük olduğunda Kolmogorov-Smirnov testi kullanılmıştır. İki grubun ölçek puanları arasındaki farkın analizinde normal dağılıma uymadığı durumda Mann-Whitney U testi, uyduğu durumda Student's t testi kullanılmıştır. Üç grubun ölçek puanlarının parametrik olmayan karşılaştırmasında Kruskal Wallis testi, anlamlı çıkan durumlar için post-hoc test olarak Bonferroni-Dunn testi kullanılmıştır. Stresle Başa Çıkma Tarzı Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt ölçek puanları arasındaki ilişkinin analizi için Pearson korelasyon testi yapılmıştır. Ölçeklerin güvenilirlik analizinde Cronbach alfa katsayısı hesaplanmıştır. Analizler IBM SPSS 22.0 paket programı (IBM Corp., Armonk, NY) ile yapılmıştır. 0,05'den küçük p değerleri istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

4. BULGULAR

Bu bölümde çalışmaya dahil edilen katılımcıların demografik özelliklerine ait tanımlayıcı istatistikler ve katılımcıların demografik özelliklerine göre ölçek skorlarının karşılaştırılmasına ait analiz sonuçları sunulmuştur.

4.1. Katılımcıların demografik özellikleri

Bu anket çalışması toplam 100 katılımcı ile tamamlanmıştır. Tablo 4.1’de katılımcıların demografik özelliklerine ait tanımlayıcı istatistikler sunulmuştur. Buna göre, katılımcıların %6’sının 1945-1965, %35’inin 1966-1979 ve %59’unun 1980-1995 yılları arasında doğduğu görülmüştür. Anketi yanıtlayanların %40’ı kadın iken %60’ı erkektir. Katılımcıların %63’ü evli olduğunu ve %37’si bekar olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların %96 ile çoğunluğu serbest avukat olarak çalışırken %4’ü kamu avukatı olarak çalıştığını bildirmiştir. 84 kişi mesleği isteyerek seçtiğini ve 16 kişi ise istemeyerek seçtiğini belirtmiştir.

Tablo 4.1. Katılımcıların demografik özellikleri

Özellikler	N	%
Doğum tarihi		
1945-1965	6	6
1966-1979	35	35
1980-1995	59	59
Cinsiyet		
Kadın	40	40
Erkek	60	60
Medeni durum		
Bekar	37	37
Evli	63	63
Çalıştığı görev		
Kamu avukatı	4	4
Serbest avukat	96	96
Mesleği isteyerek mi seçti?		
Evet	84	84
Hayır	16	16

4.2. Stresle başa çıkma tarzı ölçeği ve Maslach tükenmişlik ölçeği madde istatistikleri, puan ortalamaları ve güvenilirlik katsayıları

Tablo 4.2’de Stresle başa çıkma tarzı ölçeği maddelerine ait ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerler verilmiştir. Verilen cevaplar incelendiğinde, “Bana destek olabilecek kişilerin varlığını bilmek, beni rahatlatır.” maddesinin ortalaması $2,42\pm 0,65$, “Olayın/olayların değerlendirmesini yaparak en iyi kararı vermeye çalışırım.” $2,34\pm 0,67$, “Ne olursa olsun direnme ve mücadele etme gücünü kendimde bulurum.” $2,22\pm 0,81$, “Mutlaka bir yol bulabileceğime inanır, bunun için uğraşırım” $2,18\pm 0,78$, “Hakkımı savunabileceğime inanırım” maddesinin ise $2,17\pm 0,87$ olarak bulunmuştur. Diğer maddelerin ortalamasının $0,72$ ile $2,15$ arasında değiştiği görülmüştür.

Tablo 4.2. SBTÖ madde istatistikleri

Stresle Başa Çıkma Tarzı Ölçeği maddeler	\bar{X}	SS	Min	Maks
1. Kimsenin bilmesini istemem.	1,4	0,92	0	3
2. İyimser olmaya çalışırım.	2,11	0,84	0	3
3. Bir mucize olmasını beklerim	1,18	1,03	0	3
4. Olayı/olayları büyütmeyip üzerinde durmamaya çalışırım	1,59	0,93	0	3
5. Başa gelen çekilir diye düşünürüm.	1,32	0,93	0	3
6. Sakin kafa ile düşünmeye, öfkelenmemeye çalışırım.	1,77	1,03	0	3
7. Kendimi kapana sıkışmış gibi hissederim.	1,07	0,74	0	3
8. Olayın/olayların değerlendirmesini yaparak en iyi kararı vermeye çalışırım.	2,34	0,67	0	3
9. İçinde bulunduğum kötü durumu kimsenin bilmesini istemem.	1,39	0,85	0	3
10. Ne olursa olsun direnme ve mücadele etme gücünü kendimde bulurum.	2,22	0,81	0	3
11. Olayları sürekli kafama takıp, sürekli düşünmekten kendimi alamam.	1,74	0,95	0	3
12. Kendime karşı hoş görülme olmaya çalışırım	1,83	0,75	0	3
13. İş olacağına varır diye düşünürüm.	1,64	0,82	0	3
14. Mutlaka bir yol bulabileceğime inanır, bunun için uğraşırım	2,18	0,78	0	3
15. Problemin çözümü için adak ararım.	1,22	0,98	0	3
16. Her şeye yeniden başlayacak gücü kendimde bulurum.	2,15	0,83	0	3
17. Elimden hiçbir şeyin gelmeyeceğine inanırım.	0,77	0,86	0	3

Tablo 4.2. SBTÖ madde istatistikleri (Devam)

18. Olaydan/olaylardan olumlu bir şey çıkarmaya çalışırım.	2,05	0,76	0	3
19. Her şeyin istediğim gibi olamayacağına inanırım.	1,5	0,93	0	3
20. Problemi/problemleri adım adım çözmeye çalışırım.	2,11	0,82	0	3
21. Mücadeleden vazgeçerim.	0,72	0,9	0	3
22. Sorunun benden kaynaklandığını düşünürüm.	1,26	0,95	0	3
23. Hakkımı savunabileceğime inanırım	2,17	0,87	0	3
24. Olanlar karşısında "kaderim buymuş" derim	1,24	0,95	0	3
25. "Keşke daha güçlü bir insan olsaydım" diye düşünürüm.	1,26	1,09	0	3
26. Bir kişi olarak iyi yönde değiştiğimi ve olgunlaştığımı hissedirim	1,85	0,87	0	3
27. Ben suçluyum" diye düşünürüm,	0,95	0,91	0	3
28. "Hep benim yüzümden oldu" diye düşünürüm	1,01	0,92	0	3
29. Sorunun gerçek nedenini anlayabilmek için başkalarına danışırım.	2,01	0,83	0	3
30. Bana destek olabilecek kişilerin varlığını bilmek, beni rahatlatır.	2,42	0,65	0	3

Tablo 4.3'te Maslach tükenmişlik ölçeği maddelerine ait ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerler verilmiştir. Verilen cevaplar incelendiğinde, en yüksek ortalamanın $2,52 \pm 1,26$ ile "İşgününün sonunda kendimi bitkin hissediyorum." maddesinde olduğu görülmüştür. "Sabah kalkıp yeni bir işgünü ile karşılaşmak zorunda kaldığımda kendimi yorgun hissediyorum." maddesinin ortalaması $2,29 \pm 1,26$ ve "Bu mesleğe başladığımdan beri insanlara karşı katılaştığımı hissediyorum." maddesinin ortalaması ise $2,12 \pm 1,39$ olarak bulunurken diğer maddelerin ortalamalarının 0,91 ile 1,95 arasında değiştiği gözlenmiştir.

Tablo 4.3. Maslach tükenmişlik ölçeği madde istatistikleri

Maslach Tükenmişlik Ölçeği maddeler	\bar{X}	SS	Min	Maks
1. Kendini işimden duygusal olarak uzaklaşmış hissediyorum.	1,58	1,16	0	4
2. İşgününün sonunda kendimi bitkin hissediyorum.	2,52	1,26	0	4
3. Sabah kalkıp yeni bir işgünü ile karşılaşmak zorunda kaldığımda kendimi yorgun hissediyorum.	2,29	1,26	0	4
4. Müvekkillerimin pek çok şey hakkında neler hissettiklerini anlayabilirim.	1,03	1	0	4
5. Bazı müvekkillerime onlar sanki kişilikten yoksun bir objeymiş gibi davrandığını hissediyorum.	0,95	1,1	0	4
6. Bütün gün insanlarla çalışmak benim için gerçekten bir gerginliktir.	1,88	1,27	0	4
7. Hastalarımın sorunlarını etkili bir şekilde hallederim.	0,91	0,91	0	4
8. İşimin beni tükettiğini hissediyorum.	1,73	1,34	0	4
9. İşimle diğer insanların yaşamlarını olumlu yönde etkilediğimi hissediyorum.	1,19	1,04	0	4
10. Bu mesleğe başladığımdan beri insanlara karşı katılaştığımı hissediyorum.	2,12	1,39	0	4
11. Bu iş beni duygusal olarak katılaştırdığı için sıkıntı duyuyorum.	1,62	1,43	0	4
12. Kendimi çok enerjik hissediyorum.	1,82	1,23	0	4
13. İşimin beni hayal kırıklığına uğrattığını düşünüyorum.	1,13	1,24	0	4
14. İşimde gücümün üstünde çalıştığımı hissediyorum.	1,95	1,31	0	4
15. Bazı müvekkillerimin başına gelenler gerçekten umurumda değil.	1,27	1,32	0	4
16. Doğrudan insanlarla çalışmak bende çok fazla strese neden oluyor.	1,89	1,27	0	4
17. Müvekkillerime rahat bir atmosferi kolayca sağlayabilirim.	1,13	1,05	0	4
18. Müvekkillerimle yakın ilişki içinde çalıştıktan sonra kendimi ferahlamış hissediyorum.	1,46	1,24	0	4
19. Bu meslekte pek çok değerli işler başardım.	1,75	1,12	0	4
20. Kendimi çok çaresiz hissediyorum.	1,06	1,26	0	4
21. İşimde duygusal sorunları bir hayli soğukkanlılıkla hallederim.	1,59	1,16	0	4
22. Müvekkillerimin bazı problemleri için beni suçladıklarını hissediyorum.	1,51	1,1	0	4

Stresle başa çıkma tarzı ölçeği ve Maslach tükenmişlik ölçeği alt ölçek puanlarının tanımlayıcı istatistikleri ve güvenilirlik katsayıları Tablo 4.4'te sunulmuştur. Kendine güvenli yaklaşım ölçeğinin puan ortalaması $2,15 \pm 0,51$, iyimser yaklaşım $1,87 \pm 0,57$, çaresiz yaklaşım $1,25 \pm 0,52$, boyun eğici yaklaşım $1,15 \pm 0,043$ ve sosyal destek arama yaklaşımı alt ölçeğine ait ortalama ise $1,81 \pm 0,55$ olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada, stresle başa çıkma tarzı ölçeği alt ölçeklerin güvenilirlik katsayıları kendine güvenli yaklaşım için 0,753, iyimser yaklaşım için 0,667, çaresiz yaklaşım için 0,673, boyun eğici yaklaşım için 0,289 ve sosyal destek arama yaklaşımı için 0,602 olarak belirlenmiştir. Maslach tükenmişlik Ölçeği ait alt ölçek puan ortalamaları incelendiğinde, duygusal tükenme puan ortalaması $16,03 \pm 7,09$, kişisel başarı $10,88 \pm 4,94$ ve duyarsızlaşma alt ölçeğine ait ortalama ise $7,47 \pm 4,57$ olarak bulunmuştur. Maslach tükenmişlik ölçeği alt ölçeklerin güvenilirlik katsayıları duygusal tükenme için 0,803, kişisel başarı için 0,691 ve duyarsızlaşma alt ölçeği için 0,763 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4.4. Stresle başa çıkma tarzı ölçeği ve Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutlarının puan ortalamaları ve güvenilirlik katsayıları

	\bar{X}	SS	Min	Maks	Cronbach alfa
Stresle Başa Çıkma Tarzı Ölçeği					
Kendine Güvenli Yaklaşım	2,15	0,51	0,57	3	0,753
İyimser Yaklaşım	1,87	0,57	0,2	3	0,667
Çaresiz Yaklaşım	1,25	0,52	0,13	3	0,673
Boyun Eğici Yaklaşım	1,15	0,43	0,33	2,33	0,289
Sosyal Destek Arama Yaklaşımı	1,81	0,55	0,5	3	0,602
Maslach Tükenmişlik Ölçeği					
Duygusal Tükenme	16,03	7,09	4	32	0,803
Kişisel Başarı	10,88	4,94	0	24	0,691
Duyarsızlaşma	7,47	4,57	0	18	0,763

4.3. Katılımcıların demografik özelliklerine göre ölçek skorlarının karşılaştırılması

Tablo 4.5'te katılımcıların doğum tarihine göre stresle başa çıkma tarzı ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt ölçek puanlarının karşılaştırılmasına ait analiz sonuçları sunulmuştur. Buna göre, katılımcıların doğum tarihine göre kendine güvenli yaklaşım, çaresiz yaklaşım ve boyun eğici yaklaşım puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$). 1945-1965 tarihleri arasında doğan katılımcıların iyimser yaklaşım puanlarının 1980-1995 tarihleri arasında doğan katılımcılara göre daha yüksek olduğu görülmüştür ($p=0,033$). 1980-1995 yılları arasında doğan katılımcıların sosyal destek arama yaklaşımı puanlarının diğer iki gruba göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p=0,007$). Katılımcıların doğum yıllarına göre Maslach tükenmişlik ölçeği alt ölçek puanları karşılaştırıldığında, duygusal tükenme ve kişisel başarı alt ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark gözlenmezken ($p>0,05$), 1980-1995 yılları arasında doğan katılımcıların duyarsızlaşma alt ölçek puanlarının 1945-1965 tarihleri arasında doğan gruba göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p=0,039$).

Tablo 4.5. Katılımcıların doğum tarihine göre stresle başa çıkma tarzı ölçeği ve Maslach tükenmişlik ölçeği ölçek puanlarının karşılaştırılması

	1945-1965 (n:6) $\bar{X}\pm SS$	1966-1979 (n:35) $\bar{X}\pm SS$	1980-1995 (n:59) $\bar{X}\pm SS$	P
Stresle Başa Çıkma Tarzı Ölçeği				
Kendine Güvenli Yaklaşım	2,31±0,34	2,17±0,49	2,12±0,55	0,707
İyimser Yaklaşım	2,23±0,29	2,01±0,55	1,75±0,57	0,033
Çaresiz Yaklaşım	0,98±0,37	1,18±0,39	1,31±0,59	0,253
Boyun Eğici Yaklaşım	1,39±0,66	1,13±0,43	1,14±0,4	0,557
Sosyal Destek Arama Yaklaşımı	1,42±0,47	1,65±0,49	1,94±0,57	0,007
Maslach Tükenmişlik Ölçeği				
Duygusal Tükenme	12,67±6,5	14,2±5,5	17,46±7,69	0,062
Duyarsızlaşma	3,33±2,73	7±3,6	8,17±4,99	0,039
Kişisel Başarı	10,33±7,89	10,6±5,15	11,1±4,54	0,920

Kruskal-Wallis test.

Tablo 4.6’da katılımcıların cinsiyetine göre stresle başa çıkma tarzı ölçeği ve Maslach tükenmişlik ölçeği alt ölçek puanlarının karşılaştırılmasına ait analiz sonuçları sunulmuştur. Analiz sonucunda, katılımcıların cinsiyetine göre kendine güvenli yaklaşım, iyimser yaklaşım, çaresiz yaklaşım, boyun eğici yaklaşım ve sosyal destek arama yaklaşımı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Katılımcıların cinsiyetine göre Maslach tükenmişlik ölçeği alt ölçek puanları karşılaştırıldığında, kişisel başarı alt ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark gözlenmezken ($p=0,270$), kadın katılımcıların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçek puanlarının erkek katılımcılara göre istatistiksel olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Tablo 4.6. Katılımcıların cinsiyetine göre stresle başa çıkma tarzı ölçeği ve Maslach tükenmişlik ölçeği ölçek skorlarının karşılaştırılması

	Kadın (n:40) $\bar{X}\pm SS$	Erkek (n:69) $\bar{X}\pm SS$	t/U	P
Stresle Başa Çıkma Tarzı Ölçeği				
Kendine Güvenli Yaklaşım	2,1±0,53	2,18±0,5	1077,5	0,387
İyimser Yaklaşım	1,88±0,61	1,86±0,54	0,143	0,887
Çaresiz Yaklaşım	1,34±0,6	1,18±0,46	1059,5	0,320
Boyun Eğici Yaklaşım	1,2±0,4	1,12±0,44	1,005	0,317
Sosyal Destek Arama Yaklaşımı	1,84±0,61	1,78±0,51	0,569	0,571
Maslach Tükenmişlik Ölçeği				
Duygusal Tükenme	18,13±6,85	14,63±6,96	836	0,010
Duyarsızlaşma	8,45±4,18	6,82±4,74	914,5	0,044
Kişisel Başarı	11,55±5,47	10,43±4,55	1,109	0,270

Student’s t test, Mann-Whitney U test.

Katılımcıların medeni durumlarına göre stresle başa çıkma tarzı ölçeği ve Maslach tükenmişlik ölçeği alt ölçek puanları Tablo 4.7’de karşılaştırılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, katılımcıların medeni durumuna göre kendine güvenli yaklaşım, çaresiz yaklaşım ve boyun eğici yaklaşım puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Evli katılımcıların iyimser yaklaşım puanlarının ($p=0,016$) ve bekar katılımcıların ise sosyal destek arama yaklaşımı puanlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p=0,006$). Katılımcıların medeni durumlarına göre Maslach tükenmişlik ölçeği alt ölçek puanları karşılaştırıldığında, duyarsızlaşma ve

kişisel başarı alt ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark gözlenmezken ($p>0,05$), bekar katılımcıların duygusal tükenme alt ölçek puanlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p=0,035$).

Tablo 4.7. Katılımcıların medeni durumlarına göre stresle başa çıkma tarzı ölçeği ve Maslach tükenmişlik ölçeği ölçek skorlarının karşılaştırılması

	Bekar (n:37) $\bar{X}\pm SS$	Evli (n:63) $\bar{X}\pm SS$	t/U	P
Stresle Başa Çıkma Tarzı Ölçeği				
Kendine Güvenli Yaklaşım	2,12±0,58	2,16±0,47	1162	0,980
İyimser Yaklaşım	1,69±0,65	1,97±0,49	-2,457	0,016
Çaresiz Yaklaşım	1,36±0,65	1,18±0,42	1029,5	0,329
Boyun Eğici Yaklaşım	1,14±0,39	1,16±0,45	-0,215	0,830
Sosyal Destek Arama Yaklaşımı	2±0,63	1,69±0,47	2,785	0,006
Maslach Tükenmişlik Ölçeği				
Duygusal Tükenme	18,03±7,37	14,86±6,71	870	0,035
Duyarsızlaşma	7,35±4,41	7,54±4,69	1147,5	0,897
Kişisel Başarı	11,84±4,99	10,32±4,87	1,495	0,138

Student's t test, Mann-Whitney U test.

Katılımcıların çalıştığı göreve göre stresle başa çıkma tarzı ölçeği ve Maslach tükenmişlik ölçeği alt ölçek puanları Tablo 4.8 'de karşılaştırılmıştır. Buna göre, katılımcıların çalıştığı göreve göre kendine güvenli yaklaşım, iyimser yaklaşım, çaresiz yaklaşım, boyun eğici yaklaşım ve sosyal destek arama yaklaşımı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Katılımcıların çalıştığı göreve göre Maslach tükenmişlik ölçeği alt ölçek puanları karşılaştırıldığında, duygusal tükenme ve kişisel başarı alt ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark gözlenmezken ($p>0,05$), kamuda çalışan katılımcıların duyarsızlaşma alt ölçek puanlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p=0,008$).

Tablo 4.8. Katılımcıların çalıştığı göreve göre stresle başa çıkma tarzı ölçeği ve Maslach tükenmişlik ölçeği ölçek skorlarının karşılaştırılması

	Kamu (n:4) $\bar{X}\pm SS$	Serbest (n:96) $\bar{X}\pm SS$	U	P
Stresle Başa Çıkma Tarzı Ölçeği				
Kendine Güvenli Yaklaşım	2,46±0,62	2,13±0,51	138,5	0,344
İyimser Yaklaşım	2,05±0,44	1,86±0,57	152	0,479
Çaresiz Yaklaşım	1,13±0,6	1,25±0,52	148	0,437
Boyun Eğici Yaklaşım	0,88±0,53	1,16±0,42	129	0,265
Sosyal Destek Arama Yaklaşımı	1,88±0,43	1,8±0,56	167,5	0,663
Maslach Tükenmişlik Ölçeği				
Duygusal Tükenme	16,75±6,29	16±7,15	168,5	0,679
Duyarsızlaşma	14,75±4,72	7,17±4,33	41	0,008
Kişisel Başarı	12±5,35	10,83±4,95	139,5	0,355

Mann-Whitney U test.

Tablo 4.9’da katılımcıların mesleği isteyerek seçme durumlarına göre stresle başa çıkma tarzı ölçeği ve Maslach tükenmişlik ölçeği alt ölçek puanları karşılaştırılmasına ait analiz sonuçları sunulmuştur. Buna göre, katılımcıların mesleği isteyerek seçme durumlarına göre iyimser yaklaşım ve sosyal destek arama yaklaşımı alt ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Mesleği isteyerek seçen kişilerin kendine güvenli yaklaşım puanlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur ($p=0,016$). Mesleği isteyerek seçmeyen katılımcıların ise çaresiz yaklaşım ve boyun eğici yaklaşım alt ölçek puanlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Katılımcıların mesleği isteyerek seçme durumlarına göre Maslach tükenmişlik ölçeği alt ölçek puanları karşılaştırıldığında, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark gözlenmezken ($p>0,05$), mesleği isteyerek seçmeyen katılımcıların kişisel başarı alt ölçek puanlarının daha yüksek olduğu gözlenmiştir ($p=0,004$).

Tablo 4.9. Katılımcıların mesleği isteyerek seçme durumlarına göre stresle başa çıkma tarzı ölçeği ve Maslach tükenmişlik ölçeği ölçek skorlarının karşılaştırılması

	Evet (n:84) $\bar{X}\pm SS$	Hayır (n:16) $\bar{X}\pm SS$	t/U	P
Stresle Başa Çıkma Tarzı Ölçeği				
Kendine Güvenli Yaklaşım	2,21±0,48	1,82±0,59	417	0,016
İyimser Yaklaşım	1,92±0,52	1,59±0,73	1,763	0,095
Çaresiz Yaklaşım	1,18±0,45	1,62±0,7	425,5	0,020
Boyun Eğici Yaklaşım	1,09±0,41	1,47±0,35	-3,415	0,001
Sosyal Destek Arama Yaklaşımı	1,81±0,57	1,8±0,5	0,064	0,949
Maslach Tükenmişlik Ölçeği				
Duygusal Tükenme	15,37±6,66	19,5±8,44	475	0,064
Duyarsızlaşma	7,51±4,76	7,25±3,49	669	0,977
Kişisel Başarı	10,26±4,58	14,13±5,62	-2,978	0,004

Student's t test, Mann-Whitney U test.

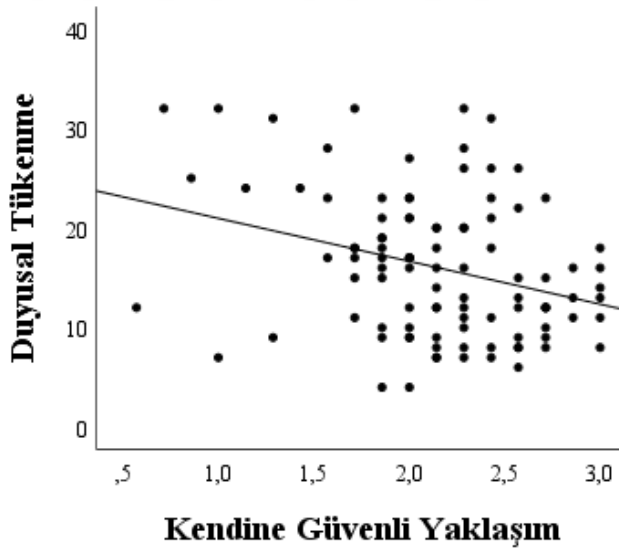
Tablo 4.10'da stresle başa çıkma tarzı ölçeği ve Maslach tükenmişlik ölçeği alt ölçek puanları arasındaki korelasyon analizi sonuçları verilmiştir. Yapılan analiz sonucunda, Maslach tükenmişlik ölçeğinin duyarsızlaşma alt ölçeği puanları ile kendine güvenli yaklaşım, iyimser yaklaşım, çaresiz yaklaşım, boyun eğici yaklaşım ve sosyal destek arama yaklaşımı alt ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon bulunmamıştır ($p>0,05$). Ayrıca sosyal destek arama yaklaşımı alt ölçek puanları ile Maslach tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme ve kişisel başarı alt ölçek puanları arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.10. Stresle başa çıkma tarzı ölçeği ve Maslach tükenmişlik ölçeği alt ölçek skorları arasındaki korelasyon

		Duygusal Tükenme	Duyarsız	Kişisel Başarı
Kendine Güvenli Yaklaşım	R	-0,312	-0,074	-0,369
	P	0,002	0,466	<0,001
İyimser Yaklaşım	R	-0,377	-0,026	-0,357
	P	<0,001	0,798	<0,001
Çaresiz Yaklaşım	R	0,545	0,145	0,416
	P	<0,001	0,149	<0,001
Boyun Eğici Yaklaşım	R	0,337	0,069	0,264
	P	0,001	0,493	0,008
Sosyal Destek Arama Yaklaşımı	R	0,010	-0,024	-0,009
	P	0,917	0,811	0,932

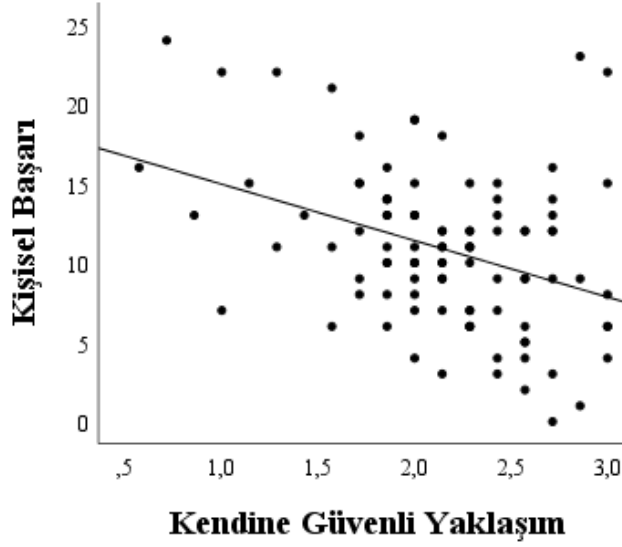
Pearson korelasyon testi

Şekil 4.1’de kendine güvenli yaklaşım ve duygusal tükenme puanları arasındaki korelasyon gösterilmiştir. Buna göre, kendine güvenli yaklaşım ve duygusal tükenme puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönde zayıf bir korelasyon bulunmuştur ($r=-0,312$; $p=0,002$).



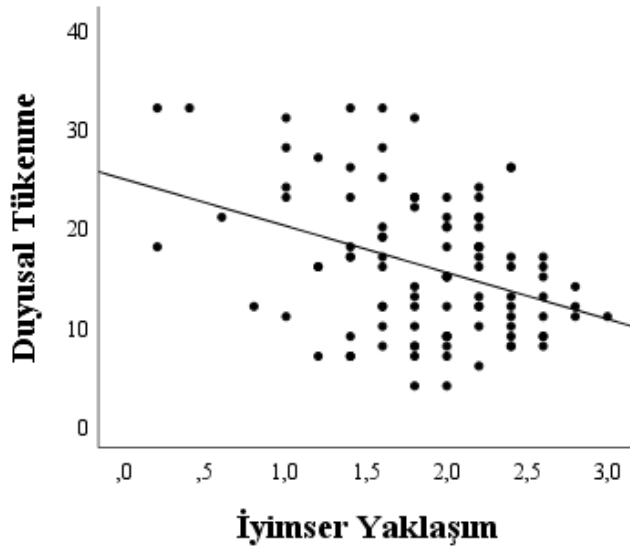
Şekil 4.1. Kendine güvenli yaklaşım ve duygusal tükenme puanları arasındaki korelasyon

Şekil 4.2’de kendine güvenli yaklaşım ve kişisel başarı puanları arasındaki korelasyon gösterilmiştir. Buna göre, kendine güvenli yaklaşım ve kişisel başarı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönde zayıf bir korelasyon bulunmuştur ($r=-0,369$; $p<0,001$).



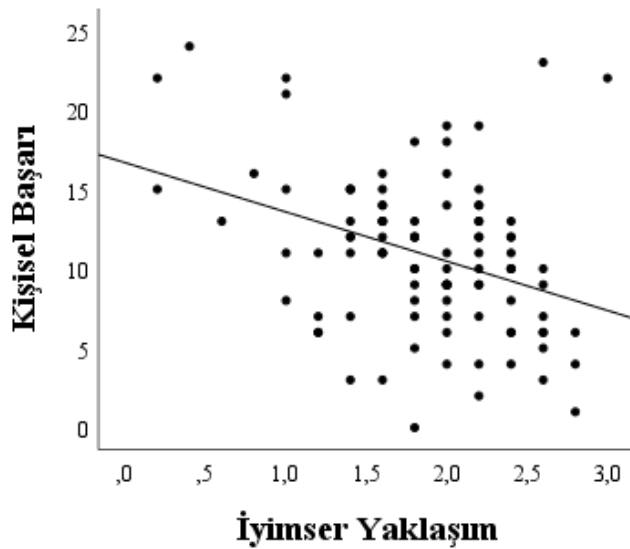
Şekil 4.2. Kendine güvenli yaklaşım ve kişisel başarı puanları arasındaki korelasyon

Şekil 4.3’te iyimser yaklaşım ve duygusal tükenme puanları arasındaki korelasyon gösterilmiştir. Buna göre, iyimser yaklaşım ve duygusal tükenme puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönde zayıf bir korelasyon bulunmuştur ($r=-0,377$; $p<0,001$).



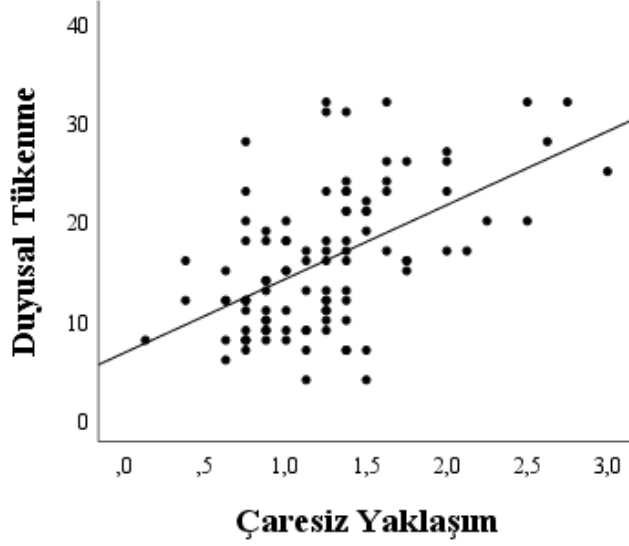
Şekil 4.3. İyimser yaklaşım ve duygusal tükenme puanları arasındaki korelasyon

Şekil 4.4'te iyimser yaklaşım ve kişisel başarı puanları arasındaki korelasyon gösterilmiştir. Buna göre, iyimser yaklaşım ve kişisel başarı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönde zayıf bir korelasyon bulunmuştur ($r=-0,357$; $p<0,001$).



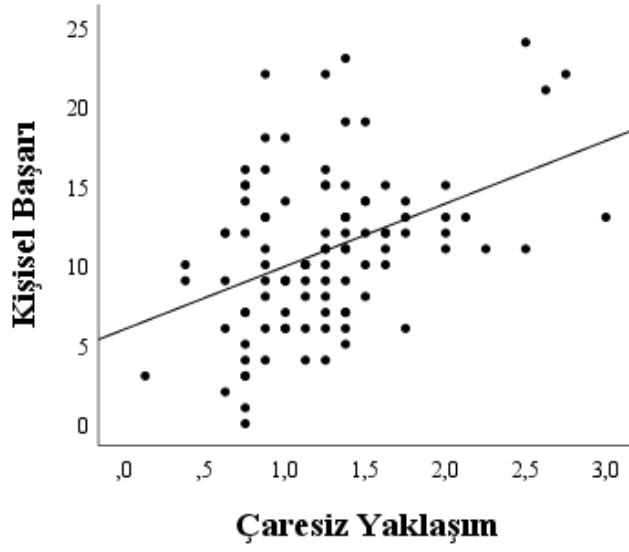
Şekil 4.4. İyimser yaklaşım ve kişisel başarı puanları arasındaki korelasyon

Şekil 4.5'te çaresiz yaklaşım ve duygusal tükenme puanları arasındaki korelasyon gösterilmiştir. Buna göre, çaresiz yaklaşım ve duygusal tükenme puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde orta düzey bir korelasyon bulunmuştur ($r=0,545$; $p<0,001$).



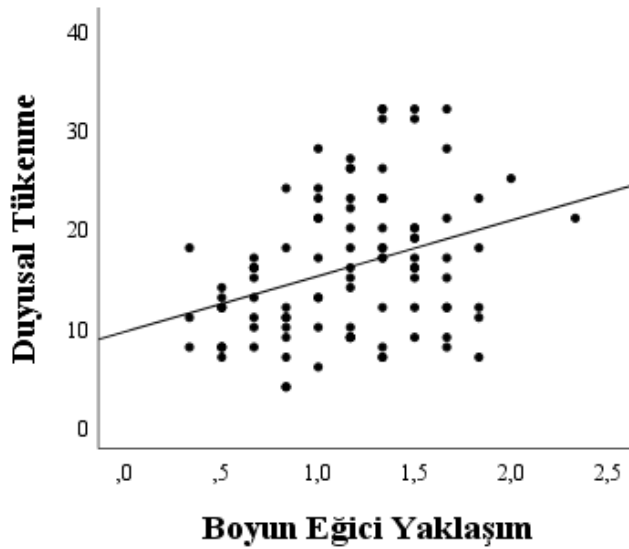
Şekil 4.5. Çaresiz Yaklaşım ve duygusal tükenme puanları arasındaki korelasyon

Şekil 4.6'da çaresiz yaklaşım ve kişisel başarı puanları arasındaki korelasyon gösterilmiştir. Buna göre, çaresiz yaklaşım ve kişisel başarı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde zayıf bir korelasyon bulunmuştur ($r=0,416$; $p<0,001$).



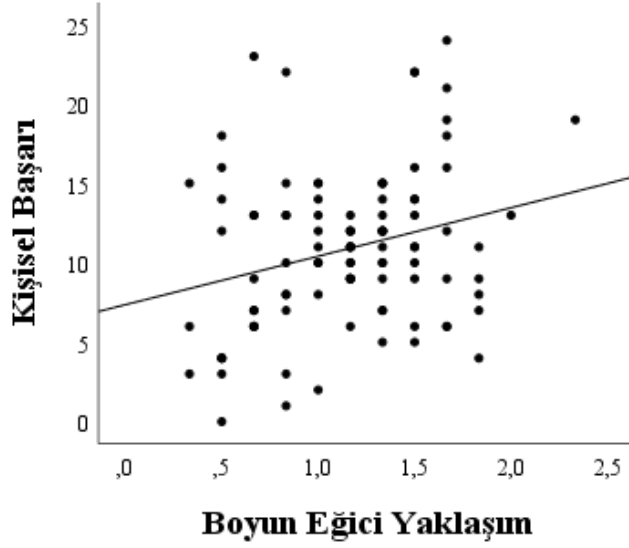
Şekil 4.6. Çaresiz Yaklaşım ve kişisel başarı puanları arasındaki korelasyon

Şekil 4.7’de boyun eğici yaklaşım ve duygusal tükenme puanları arasındaki korelasyon gösterilmiştir. Buna göre, boyun eğici yaklaşım ve duygusal tükenme puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde zayıf bir korelasyon bulunmuştur ($r=0,337$; $p=0,001$).



Şekil 4.7. Boyun eğici yaklaşım ve duygusal tükenme puanları arasındaki korelasyon

Şekil 4.8’de boyun eğici yaklaşım ve kişisel başarı puanları arasındaki korelasyon gösterilmiştir. Buna göre, boyun eğici yaklaşım ve kişisel başarı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde zayıf bir korelasyon bulunmuştur ($r=0,264$; $p=0,008$).



Şekil 4.8. Boyun eğici yaklaşım ve kişisel başarı puanları arasındaki korelasyon

5. TARTIŞMA

Avukatların yaş aralığına göre stresle baş etme yöntemleri incelendiğinde; “*İyimser Yaklaşım*” alt ölçeğinde istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu aradaki anlamlı fark; yaşla birlikte edinilen mesleki tecrübenin de artmasıyla stresle etkili bir şekilde baş edilebileceği sonucunu doğurmuştur. Bu bulgulara benzer olarak; Basım (2016), çeşitli illerin barolarına bağlı olarak çalışan ve arabuluculuk eğitimi almak üzere bir araya gelmiş toplam 480 serbest avukat ile gerçekleştirdiği çalışmada; yaş ile stresle baş etme arasında anlamlı ve aynı yönlü ilişki olduğunu saptamıştır. Buradaki sonuçlardan hareketle yaşın artışı ve stresle başa çıkma yöntemleri arasında doğru orantı olduğu saptanmış, yaşla birlikte tecrübesi artan kişinin krizle nasıl baş edeceği, olaylar karşısında tutumu ve benzeri konularda kendine daha güvenli olabileceği yorumu getirilmiştir. Aynı zamanda yaş arttıkça kişinin mesleğini daha çok benimsediği, iş koşullarına daha çok uyum sağladığı ve stresle başa çıkmada daha çok deneyim kazandığı düşünülmektedir. Fakat zıt görüşleri savunan araştırmalar da mevcuttur. Serçemeli (2018), Erzurum Barosu’na kayıtlı bulunan toplam 419 avukatla gerçekleştirdiği araştırmasında, avukatları 31 yaş üstü-30 yaş altı olarak gruplara ayırmış ve yaşla birlikte iş stresinin yükseldiği sonucunu saptamıştır. Tsai ve ark (2009), Taipei Barosu’ndaki 26 hukuk bürosundan 180 avukatla gerçekleştirdikleri çalışmada, avukatların yaş ve iş stresi arasındaki ilişkinin anlamsız olduğunu saptamışlardır. Bu farklı sonuçlara ulaşılmasında; bireysel, bölgesel, çevresel durumlardaki farklılıklar ve kişinin stresi nasıl algılandığının etkisi olabileceği düşünülmektedir. Yaşla edinilen tecrübenin de artmasıyla avukatlar arasında daha popüler olma, daha çok güven duyulma ve daha çok tercih edilme yaşanabileceği ve bunların sonucunda iş yükünün ve iş stresinin daha fazla

olabileceği sonucuna varılabilir. Farklı gruplarda yaş ile stresle baş etme yöntemleri ilişkisine bakıldığında; Ergin ve ark (2014), Pamukkale Üniversitesi Tıp Fakültesi'nde okuyan 192 öğrenciyle gerçekleştirdikleri çalışmada; öğrencilerin yaş aralığını 18-20, 21-23, 24 ve üzeri olarak sınıflandırılmıştır. 24 yaş ve üzeri grupta etkili stresle başa çıkma yöntemlerini daha çok kullandıkları sonucuna varmışlardır. Güngör (2019)'da Manisa Celal Bayar Üniversitesi'nde görev yapan 184 hemşirenin yaş gruplarını 39 yaş ve altı, 39 yaş ve üstü olarak sınıflandırmıştır. Bu sınıflandırma sonucunda; 39 yaş ve üstü hemşirelerin etkili stresle başa çıkma yöntemlerini daha çok kullandıklarını belirlemiştir.

Cinsiyet ile stresle başa çıkma yöntemleri arasındaki ilişkiye bakıldığında; kadın avukatların erkek avukatlara göre etkisiz stresle başa çıkma yöntemlerini daha çok kullandıkları gözlemlenmiştir. Bu çıkan sonuçlara benzer olarak; Sharma ve ark (2010), Hindistan'da 150 avukatla gerçekleştirdikleri araştırmada kadınların erkeklere oranla daha çok stres yaşadıklarını saptamışlardır. Basım (2016), erkek avukatların kadın avukatlara göre stresle baş etme değerlerinin daha yüksek olduğu sonucunu saptamıştır. Patel ve ark (2012), Sangli'de 120 avukatla gerçekleştirdikleri araştırmada kadın avukatların stres puanlarının, erkek avukatlara göre daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Leiper (1998), kadın avukatların çocuk bakımıyla ilgilenmesi ve bu durumdan dolayı zamanı yönetmekte erkek avukatlara göre daha çok zorlandığını bunun sonucunda daha çok stres yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır. Bizim çalışmamıza paralel olarak farklı meslek gruplarında stresle başa çıkma yöntemlerinin cinsiyetle ilişkisine bakıldığında; Şen ve ark (2012)'de İstanbul ve çevresinde görev yapan 100 uzman hekimle gerçekleştirdikleri araştırmada; erkeklerin kadınlara göre stresle daha etkili bir şekilde baş ettikleri sonucuna varmışlardır. Bu çalışmaların tümü bizim

bulgularımızla tutarlıdır. Ancak çalışmamızda elde ettiğimiz bulgularda cinsiyetin stresle başa çıkma üzerinde etkisinin görülmemesi sebebiyle, başa çıkma ve cinsiyet değişkeni ilişkisine yönelik net bir değerlendirme yapılmasının uygun olmayacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmadaki analizler sonucunda, katılımcıların medeni durumuna göre “*İyimser Yaklaşım*” ve “*Sosyal Destek Arama*” parametreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($p < 0,05$). Bu anlamlı fark; evli avukatların stresle etkili baş etme yöntemi olan iyimser yaklaşımı bekar avukatlara göre daha çok kullandıkları sonucunu kanıtlamaktadır. Bununla birlikte bekar avukatların tavsiye alma ve kişilerarası ilişkilerin gelişimi için başkalarından destek arama ortalamasının evli avukatlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Serçemeli (2018) ve Basım (2016), evli olan avukatların diğer gruplara göre daha az stres yaşadıklarını belirlemişlerdir. Bu sonuçlar doğrultusunda; evli olan bireylerin yaşamlarının daha düzenli ve planlı olması, bekar bireylere oranla daha az stres yaşamalarında etkili olabileceği düşünülmektedir. Farklı meslek gruplarında stresle başa çıkma ve medeni durum ilişkisine bakıldığında; Tomruk ve Göksel (2016), Yakın Doğu Üniversitesi’nde görev yapan 120 akademisyenin medeni duruma göre örgütsel stres kaynaklarında anlamlı bir fark olmadığını; evlilerin bekârlara göre stres derecesinin daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Sav (2007), İzmir ilinde görev yapan 102 psikolojik danışmanın medeni durumlarıyla stresle baş etme yöntemleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını öne sürmüştür. Gökalp (2013), lisansüstü eğitim alan 80 öğrencinin medeni duruma göre stresle başa çıkma yöntemleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptamamıştır. Bu çalışmanın Gökalp’in, Sav’ın, Tomruk ve Göksel’in çalışmalarından farklı bulgulara ulaşmasında; aileler arası

anlaşmazlıklar, sorumluluklar, ekonomik sıkıntılar, meslek grupları ve iş yerindeki farklılıkların sebep oluşturabileceği düşünülebilir.

Bu çalışmada avukatların çalıştıkları pozisyona göre; kamuda görev yapan avukatların serbest avukatlık yapanlara oranla etkili başa çıkma yöntemlerini daha çok kullandıkları sonucuna varılmıştır. Ancak stresle baş etmenin çalışılan kuruma göre anlamlı farklılaşmaması nedeniyle, çalışılan kurum ve stresle başa çıkma ilişkisine yönelik kesin bir değerlendirme yapılmamasının uygun olacağı düşünülmektedir.

Avukatların mesleği bilinçli seçip seçmeme durumuna göre; “*Kendine Güvenli Yaklaşım*”, “*Çaresiz Yaklaşım*” ve “*Boyun Eğici Yaklaşım*” parametreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($p < 0,05$). Buna göre, mesleği istemeyerek seçen avukatların etkisiz stresle başa çıkma yöntemlerini daha çok kullandıkları saptanmıştır. Bu bağlamda mesleği isteyerek yapıyor olmanın, bireylerin olumsuz olay ve koşullar karşısındaki motivasyonunu olumlu anlamda etkileyerek sosyal ortamdaki stres kaynaklarını daha iyi yönetebildikleri sonucunu düşündürebilir. Literatürde avukatların mesleği bilinçli seçip seçmeme durumuna göre bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Farklı meslek gruplarına bakıldığında; Ülker (2016), Tekirdağ ilinde Namık Kemal Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi’nde görev yapan 246 kişinin stresle başa çıkma ile mesleği isteyerek yapma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit etmemiştir. Güler (2013), sağlık çalışanlarının mesleği seçme durumları ile stresle baş etme yöntemleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirlemiştir. Bu sonuçlardan yola çıkarak, kişisel ve çevresel meslek algılarının mesleği bilinçli seçip seçmeme durumuna etkisi olabileceği düşünülebilir.

Bu çalışmada avukatların stresle etkili başa çıkma yöntemlerini etkisiz başa çıkma yöntemlerinden daha çok kullandıkları saptanmıştır. Bu sonuçlardan farklı olarak; Patel ve ark (2012), Sangli’de 120 avukatla gerçekleştirdikleri araştırmada avukatların yüksek stres yaşadıklarını saptamışlardır. Medlow ve ark (2011), Avustralya’da görev yapan avukatların psikolojik stres seviyelerinin ve yaşadıkları depresyon düzeyinin toplumun genelinden daha yüksek olduğunu saptamışlardır. Bununla birlikte avukatlarda depresyon vakalarının diğer mesleklere göre daha yaygın olduğu, bununla başa çıkabilmek için sıklıkla alkol ve ilaç kullanımına başvurduklarını öne sürmüşlerdir. Tsai (2009), avukatların yüksek stres yaşadıklarını belirlemiştir. Stres düzeyinin yüksek olmasını da özellikle sosyoekonomik sebeplere bağlamıştır. Leclerc ve ark (2019), Kanada da 476 avukatla gerçekleştirdikleri araştırmada avukatların yüksek stres düzeyini ve ciddiyetini araştırmışlardır. Bu araştırmada; orta ve yüksek iş yoğunluğuna maruz kalan gruptaki avukatların daha yüksek stres yaşadığı, psikolojik rahatsızlığa yakalanma oranının yüksek olduğu ve yaşam kalitesinin düşük olduğu sonucuna varmışlardır. Costa ve ark (2014), Brezilya’da görev yapan 702 avukatın stres düzeylerini yüksek bulmuşlar ve bununla birlikte stresle başa çıkma yöntemlerini etkin kullanmadıklarını saptamışlardır. Eells ve Showalter (1994), Amerika’da 88 hakimin işle ilgili stres düzeyini incelemişlerdir. İnceleme sonucunda hakimlerin stres düzeylerinin yüksek olduğunu saptamışlardır. Birbirinden farklı ülkelerin sosyoekonomik durumları, alınan eğitimleri, yaşam standartları, yasama, yürütme ve yargı sistemindeki farklılıklar, avukatlara tanınan hakların ülkeden ülkeye değişmesi gibi unsurların farklı sonuçlar çıkmasına sebep olabileceği düşünülebilir. Farklı meslek gruplarında stresle baş etme yöntemlerine bakıldığında; Özdemir ve ark (2011), Ankara’da ilköğretim okullarında çalışan 221

öğretmenle gerçekleştirdikleri araştırma sonucunda öğretmenlerin sağlıklı başa çıkma yöntemlerini daha çok kullandıklarını belirlemişlerdir. Akdemir ve ark (2015), Akdeniz Üniversitesi Tıp Fakültesi'nde okuyan 226 öğrenciyle gerçekleştirdikleri çalışma ile Şen ve ark (2012), 2009 yılında uzman hekimlerin stresi ile aşılma yöntemlerini belirlemek amacıyla yaptıkları araştırmada katılımcıların sağlıklı başa çıkma yöntemlerini daha çok kullandıklarını saptamışlardır. Benzer şekilde Dağlar ve ark (2018), Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi ebelik bölümünde okuyan 297 öğrencinin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında bu öğrencilerin sağlıklı stresle başa çıkma yöntemlerini daha çok kullandıkları sonucuna ulaşmışlardır. Literatürde farklı sonuçlara rastlanılmaktadır.

Avukatların tükenmişlik düzeylerini ölçmek amacıyla Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmış ve etkileyen faktörler değerlendirildiğinde; katılımcıların yaş aralığına göre tükenmişlik puanlarından, “*Duyarsızlaşma*” alt ölçeğinde anlamlı bir fark bulunmuştur ($p < 0,05$). Yaşla birlikte istatistiksel olarak anlamlı düzeyde azalan tükenmişlik düzeyi dikkat çekicidir. Bu sonuçtan yola çıkarak avukatlarda yaşın ilerlemesiyle; işe ilişkin beklentilerini gerçekleştirebilmeleri, sistemin getirdiği problemlerin çözümünde daha başarılı sonuçlar elde edebilmeleri, işlerini daha iyi benimsemeleri, hayata ilişkin kriterlerinin gerçekleştirebilmeleri düşük tükenmişlik seviyelerine ulaşılmasında katkı sağlamış olabilir. Güler'in (2016) çalışması bu bulguları desteklemektedir. Güler (2016), Türkiye Barolar Birliği'ne kayıtlı toplam 250 avukatla gerçekleştirdiği çalışmada, genç avukatların tükenmişlik ölçeği puanlarını daha yüksek bulmuştur. Aynı zamanda avukatların yaşla birlikte kişisel başarı hissi düzeylerinin de arttığını belirlemiştir. Bu çalışmada ki bulgulardan farklı olarak; Çığışar (2018), Adana barosuna kayıtlı 330 avukatın yaşla birlikte tükenmişlik

ölçeği puanlarının da arttığını belirlemiştir. Demirkol (2006), Mersin Barosu'na kayıtlı toplam 160 avukatla gerçekleştirdiği araştırmasında, yaşa bağlı olarak duygusal tükenme alt ölçek puanları arasındaki farkın anlamlı olduğunu belirlemiştir. Bununla birlikte avukatların yaşları ilerledikçe duygusal tükenme seviyelerinde de artış olduğu sonucuna varmışlardır. Gürses (2006), Sakarya Barosuna kayıtlı 149 avukatın yaşları ile tükenmişliğin parametreleri arasında fark olmadığını saptamıştır. Diğer meslek gruplarında yaşla tükenmişlik arasındaki ilişkiye bakıldığında; Avşaroğlu ve Kahraman (2004), Konya'da toplam 173 öğretmenle gerçekleştirdiği çalışmada yaş arttıkça artan duygusal tükenme düzeyini belirlemişlerdir. Hurşitoğlu (2018), Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi'nde 147 araştırma görevlisi doktorun tükenmişlik alt boyutları ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık olmadığını belirlemiştir. Çevresel, bireysel ve örgütsel stres unsurlarının farklı sonuçlar çıkmasında etkili olabileceği düşünülmektedir

Avukatların cinsiyetine göre; “*Duygusal Tükenme*” ve “*Duyarsızlaşma*” alt ölçeklerinde istatistiksel olarak anlamlı fark gözlenmiştir ($p < 0,05$). Bu istatistiksel olarak anlamlı fark, kadın avukatların duygusal tükenme seviyelerinin erkek avukatlara göre daha yüksek olduğunu kanıtlamaktadır. Bu bulgulara benzer olarak; Güler (2016), kadın avukatların erkek avukatlara oranla daha tükenmiş olduklarını saptamıştır. Gürses (2006), kadın avukatların erkek avukatlara göre tükenmişlik alt ölçek puanlarının daha yüksek olduğunu gözlemlemiştir. Sharma ve ark (2010), avukatlar üzerine yaptığı çalışmada kadınların erkeklere oranla daha yüksek tükenmiş oldukları sonucuna varmıştır. Demirkol (2006), kadın avukatların erkek avukatlara oranla duygusal tükenme oranının daha yüksek olduğunu saptamıştır. Baduroğlu (2010), İstanbul'da çeşitli adliyelerde görev yapmakta olan toplam 109 hakim ve

savcıdan veri toplamıştır. Çıkan sonuçlar doğrultusunda kadın hâkim ve savcıların erkeklere oranla tükenmişlik seviyesinin daha yüksek olduğunu saptamıştır. Lustig ve ark (2008), Amerika Birleşik Devletleri'nde görev yapan 96 hakim içerisinde kadın hakimlerin erkek hakimlere göre daha fazla tükenmiş olduğu sonucuna varmışlardır. Bu çıkan benzer sonuçları, kadınların erkeklere göre ev işleri, çocuk yetiştirme gibi özel hayattaki rolleriyle, kişilik yapılarının farklı olmasıyla ve çalışma ortamıyla açıklamanın mümkün olabileceği düşünülmektedir. Çeşitli meslek gruplarında cinsiyet ve tükenmişlik ilişkisini inceleyen çalışmalara baktığımızda; Opak (2019), 2018-2019 eğitim öğretim yılı 1. döneminde, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Merkezefendi Katip Çelebi İlkokulunda görevli 60 öğretmenle yaptığı çalışmada erkek öğretmenlerin tükenmişlik oranının kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır. Ağaoğlu ve ark (2004), Anadolu Üniversitesi'nde görev yapan araştırma görevlilerinin tükenmişlik düzeylerini araştırmışlardır. Çıkan sonuçlara göre erkek araştırma görevlilerin kadın araştırma görevlilerine oranla tükenmişlik alt ölçek puanlarının daha yüksek olduğunu gözlemlemişlerdir. Opak ve Ağaoğlu'nun çalışmaları ile bu çalışma bulgularının birbirinden farklı olmasını; iş yeri ve meslekler arası farklılıkların bulunmasıyla, kadınların öğretmenlik mesleğini sosyal yaşamla birlikte daha rahat ve stressiz şekilde sürdürüyor olabilmeleriyle açıklanabilir.

Avukatların medeni durumlarına göre tükenmişlik parametleri karşılaştırıldığında, "*Duygusal Tükenme*" alt ölçek puanında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0,05$). Aradaki istatistiksel açıdan anlamlı fark, bekar avukatların evli avukatlara göre daha yüksek tükenmişlik yaşadıkları sonucunu kanıtlamıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda, evli bireylerin eşlerinden dolayı manevi ve maddi destekten daha çok yararlanabilmesinin bekar avukatlara göre daha az

tükenmişlik yaşamada etkisi olabileceği düşünölmektedir. Bu çalışmaya benzer olarak; Maslach ve ark (2001), evli erkeklerin bekar olanlara oranla tükenme risklerinin çok daha düşük olduğunu belirlemişlerdir. Çığşar (2018), bekar avukatların tükenmişlik genel ortalamasının evli avukatlara göre daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Literatürdeki medeni durum ve tükenmişlik düzeyini belirleyen diğer meslek gruplarına bakıldığında; Çiçek (2018), Siirt kent merkezinde dokuz lise türünden seçilmiş 230 öğretmenlerden oluşan çalışmasında evli olan öğretmenlerin bekâr olanlara göre daha fazla tükendiği sonucuna varmıştır. şanlı ve Tan (2017), Malatya ili devlet okullarında görev yapan 920 öğretmenle gerçekteşirdikleri araştırmada bekâr öğretmenlerinin evli öğretmenlerden daha yüksek duyarsızlaşma ortalamasına sahip olduğu sonucunu saptamışlardır. Cemaloğlu ve şahin (2007), 2005–2006 yıllarında Çankaya ilçesinde görev yapan toplam 515 öğretmenin medeni durumları ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Öğretmenlerin dul olmaları duygusal tükenmeyle birlikte tükenmişliği arttırdığı sonucuna varmışlardır. Bu çalışmaların birbirinden farklı olmasında sosyoekonomik durumların, yaşam standartlarının, kişisel ve çevresel değişkenlerin sebep oluşturabileceği düşünölmektedir.

Avukatların çalışma pozisyonuna göre tükenmişlik alt ölçek puanları karşılaştırıldığında, “*Duyarsızlaşma*” alt ölçek puanında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0,05$). Bu anlamlı fark; kamuda çalışan avukatların “*Duyarsızlaşma*” alt ölçek puanlarının daha yüksek olduğu sonucunu kanıtlamıştır. Bununla birlikte kamuda çalışan avukatların “*Duyarsızlaşma*” açasından tükenmişliğe daha yakın oldukları belirlenmiştir. Bu çalışmaya benzer olarak, Güler (2016), başkasının yanında ve kurum avukatı olarak çalışanların tükenme oranının serbest

avukatlık yapanlardan daha yüksek olduğunu gözlemlemiştir. Kamu avukatlarının mali ve özlük haklarına ilişkin sorunlarının olması, hukukçu olmayan denetçiler tarafından denetlenmesinin bağımsızlığını zedelemesi gibi unsurların kamu avukatlarının yüksek tükenmişlik yaşanmasında etkisi olabilir.

Katılımcıların mesleği bilinçli seçme durumuna göre tükenmişlik alt ölçek puanları karşılaştırıldığında, “*Kişisel Başarı*” alt ölçek puanı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0,05$). Mesleği isteyerek seçen avukatların “*Kişisel Başarı*” alt ölçek puanlarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Mesleği isteyerek seçen avukatların kendilerine güveni ve daha çok başarı elde edeceklerine inancı yüksektir. Ancak elde ettikleri başarılar kişiye yetersiz geldikçe içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum düzeyleri azalabilir ve bunlardan kaynaklı olarak kişisel başarı hislerinde azalma olabileceği düşünülmektedir. Diğer alt ölçek puanlarına bakıldığında mesleği isteyerek seçenlerin “*Duygusal Tükenme*” oranı istemeyerek seçenlere göre daha düşükken, “*Duyarsızlaşma*” alt ölçek puanının mesleği isteyerek seçenlerde daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Ancak tükenmişliğin “*Duygusal Tükenme*” ve “*Duyarsızlaşma*” alt boyutunun anlamlı farklılaşmaması nedeniyle, bu alt boyutlarla ilgili kesin bir değerlendirme yapılmasının uygun olmayacağı düşünülmektedir. Avukatlar üzerine mesleği isteyerek seçme ya da seçmeme değişkenleri yoluyla gerçekleştirilen araştırmalara rastlanmamış olması nedeniyle kıyaslanabilir veriler elde edilememiştir. Diğer meslek gruplarına bakıldığında, Ardiç ve Polatçı (2008), akademisyenliği isteyerek seçenler ile seçmeyen kişileri karşılaştırıldığında, bu mesleği isteyerek seçenlerin diğerlerine göre daha az duygusal tükenme ve daha fazla kişisel başarı yaşadıklarını gözlemlemiştir. Kırılmaz ve ark (2003), öğretmenler üzerine yaptıkları çalışmada mesleğini isteyerek seçenlerde “*Duyarsızlaşma*” ve “*Duygusal*

Tükenme” parametreleri istemeyerek seçenlere göre istatistiksel açıdan fark yaratacak kadar düşük olduğunu saptamışlardır. Kan (2008), Ankara’da çalışan toplam 72 okul öncesi öğretmenden mesleklerini istemeden seçenlerin isteyerek seçenlere göre tükenmişlik durumlarının daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır. Cemaloğlu ve Şahin (2007), mesleğini isteyerek yapan öğretmenlerin istemeyerek yapanlara göre tükenmişlik oranlarının daha düşük olduğunu saptamışlardır. Bu durum işini severek ve isteyerek olumlu düşüncelerle yapmanın yaşamdaki diğer olumsuzlukları daha etkisiz hale getirmesinde rol oynayabileceğini ve mesleğini isteyerek seçen meslek gruplarının tükenmişlik seviyelerine göre diğerlerinden daha dirençli olabileceklerini düşündürebilir.

Bu çalışmada avukatların Maslach Tükenmişlik ölçeği alt ölçek puanlarına bakıldığında; *“Duygusal Tükenme”* puanı diğer alt ölçek puanlarına göre daha yüksek bulunmuştur. Bu bağlamda avukatların duygusal tükenme boyutunda tükenmişlik yaşıyor oldukları şeklinde sonuca varılabilir. Bu bulgularla tutarlı olarak; Çığışar (2018), avukatların tükenmişlik düzeylerini yüksek bulmuştur. Bilge (2018), İzmir ve Manisa Barosuna kayıtlı 162 avukatın tükenmişliğin alt boyutu olan duygusal tükenmişliği yaşamakta olduğunu gözlemlemiştir. Bu durumun onların negatif duygulanımlarını tetikledikleri sonucuna varmıştır. Costa ve ark (2014), Brezilya’da görev yapmakta olan 702 avukatın yüksek tükenmişlik yaşadıklarını gözlemlemiştir. Çalışmalarda yüksek tükenmişlik seviyesini; zaman baskısından, ekonomik sıkıntılardan, yapı ve sistemden kaynaklanan bozukluklardan, kişisel sorunlardan, çıkar çatışmalarından kaynaklanıyor olabileceği düşünülmektedir. Yapılan literatür taramalarında farklı sonuçların olduğu görülmüştür. Norrell (2016), ABD Güney Atlantik’teki 150 kamu savunucusunun tükenmişlik yaşamadığı,

duygusal tükenme ve duyarsızlaşma deneyimlerinin kişisel başarı deneyimleriyle dengelendiğini bildirmiştir Platsidou (2012), Yunanistan’da görev yapmakta olan 92 avukatın mesleklerinden memnun olmadıklarını, işlerde motivasyon açısından memnuniyetleri orta düzeyde iken, düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıklarını belirlemiştir. Baduroğlu (2010), hakim ve savcılar üzerine yaptığı çalışmasında “Kişisel Başarı” puanını diğer alt ölçek puanlarına göre daha yüksek bulmuştur. Farklı ülkelerin farklı gelişmişlik düzeylerinin olmasının, yasama, yürütme ve yargı organlarının ülkeler çapında farklılıklar göstermesinin düşük tükenmişlik seviyesine ulaşmada etkisi olabileceği düşünülmektedir. Diğer meslek gruplarında tükenmişlik seviyelerine bakıldığında; Hurşitoğlu (2018), araştırma görevlisi doktorlara ulaşarak gerçekleştirdiği araştırmasında “*Duygusal Tükenme*” alt ölçek puanının diğer alt ölçek puanlarına göre daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Opak (2019), öğretmenler üzerine gerçekleştirdiği çalışmada “*Duygusal Tükenme*” alt ölçek puanının en düşük olduğunu saptamıştır. Polatçı (2007), Gaziosmanpaşa Üniversitesi Kampüsü’nde görev yapan 202 akademik personelin “*Duygusal Tükenme*” ve “*Duyarsızlaşma*” alt boyutları açısından orta, “*Kişisel Başarı*” alt boyutu açısından ise yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıklarını belirlemiştir. Polat (2018), İstanbul Haydarpaşa Numune Eğitim ve Araştırma Hastanesi’nde 8 Eylül 2016-8 Aralık 2016 tarihleri arasında, 177 hekim ile gerçekleştirdiği çalışmasında, alt ölçek puanları arasında “*Duygusal Tükenme*” oranının en yüksek, “*Duyarsızlaşma*” oranının ise en düşük olduğu sonucuna varmıştır. Yunusoğlu (2018), Van ilinde görev yapan 202 sağlık görevlisiyle gerçekleştirdiği çalışmasında; “*Duygusal Tükenme*” parametrelerinin en yüksek, “*Duyarsızlaşma*” parametrelerinin ise en düşük olduğunu saptamıştır. Ören (2013), Antalya Manavgat da dört ve beş yıldızlı otellerde görev yapan 386 otel çalışanıyla

gerçekleştirdiği araştırmasında; “*Kişisel Başarı Hissi*” alt boyutunu en yüksek bulurken, “*Duyarsızlaşma*” alt boyutunun en az olduğunu belirlemiştir. İş yükü ve stres unsurlarının meslek grupları arasında farklılık göstermesinin, tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkisi olabileceği düşünülmektedir.

Bu çalışmada avukatların stresle başa çıkma yöntemleri ve tükenmişlik durumları arasındaki korelasyona bakıldığında; “*Duygusal Tükenme*” ile “*Kendine Güvenli Yaklaşım*”, “*İyimser Yaklaşım*” negatif yönlü ve anlamlı ($p<0,05$) bulunmuştur. Bununla birlikte “*Duygusal Tükenme*” ile “*Çaresiz Yaklaşım*” ve “*Boyun Eğici Yaklaşım*” alt ölçek puanları arasında pozitif yönlü ve anlamlı ($p<0,05$) bir ilişki bulunmuştur. Aradaki anlamlı farkın, avukatların duygusal tükenmişlikleri arttıkça stresle etkili başa çıkma yöntemlerini az kullandıklarını kanıtlamıştır. Diğer bir deyişle avukatların duygusal tükenmişlikleri arttıkça stresle etkisiz bir şekilde baş ettikleri sonucuna varılmıştır. Tsai ve ark (2009), avukatlarda yüksek mesleki stresin, kişisel ve işle ilgili yüksek düzeyde tükenmişlik getirdiği sonucuna varmışlardır. Tsai ve Chan (2011), Tayvan’da 38 finansal çalışan ve 97 avukatla gerçekleştirdikleri çalışmada, 2008 finansal krizin etkisiyle hem avukatların hem de finansal çalışanların yaşadıkları stres ve tükenmişlik durumlarını incelemişlerdir. Araştırma sonucunda finansal krizin avukatlarda iş stresi ve tükenmişliği azalttığını gözlemlerken, finansal çalışanlarda iş stresi ve tükenmişliğini arttırdığını gözlemlemişlerdir. Samarasekara (2016), Sri Lanka’da büyükşehir bölgelerinde görev yapan 290 avukatla gerçekleştirdiği çalışmasında yüksek stres seviyesinin yüksek tükenmişliği beraberinde getirdiği sonucuna ulaşmıştır. Sharma ve ark (2010), avukatların yüksek strese maruz kaldıklarında yüksek tükenmişlik yaşadıklarını belirlemişlerdir. Patel ve ark (2012), kadın avukatların erkeklere göre daha fazla stres ve tükenmişlik

yaşadıklarını saptamışlardır. Lustig ve ark (2008), stres düzeyi yüksek olan hakimlerin yüksek tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşmışlardır. Tsai ve Chan (2010), Tayvan'da 87 hakim ve 98 savcıyla gerçekleştirdikleri araştırma sonucunda; yüksek stresin yüksek tükenmişlik düzeyi getirdiğini saptamışlardır. Kişilerin stresle etkili baş edememesiyle ilişkili olarak yüksek tükenmişlik yaşamalarında; eksik olduğu noktaları gidermeye çalışmaması, kaygı ve karamsarlığa sürüklenmesi, üzerine düşen sorumluluğu yerine getirememesi gibi sebeplerden kaynaklanıyor olabileceği düşünülmektedir.



6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Burdur ilinde görev yapmakta olan avukatların tükenmişlik ve stresle başa çıkma yöntemlerinin belirlenmesine yönelik çalışma sonucunda, Maslach Tükenmişlik ölçeğine göre avukatların yüksek düzeyde duygusal tükenme yaşadıkları belirlendi. Stresle başa çıkma ölçeğine göre ise avukatların, etkili başa çıkma yöntemlerini daha çok kullandıkları tespit edildi. Avukatların stresle başa çıkma yöntemleri ve tükenmişlik durumları incelendiğinde; duygusal tükenme ve etkili stresle başa çıkma durumları arasında anlamlı, negatif yönde zayıf korelasyon olduğu saptandı. Bu sonuca bağlı olarak; avukatların duygusal tükenmeleri arttığında stresle etkili baş etme yöntemlerinin azaldığı tespit edildi.

Avukatlık mesleği stres ve tükenmişliğin sıkça görüldüğü meslek gruplarından biridir. Avukatların bu yoğun strese ve tükenmişliğe maruz kalma nedenleri;

- Müvekkillerin hukuk sistemi hakkında bilinçli olmamaları nedeniyle avukatlardan beklentilerini yüksek tutmaları,
- Birden çok ve çeşitli dava türü ile ilgilenmeleri,
- Özellikle mesleğe ilk başlayanların sosyoekonomik durumlarının sınırlı olması,
- Uzun ve yorucu çalışma saatleri,
- Uzun süren davaların avukatın başarısızlığı olarak görülmesi,
- Bir günde birden fazla duruşmaya katılmak zorunda kalmaları,
- Mesleğe yeni başlayan avukatların yeterli mesleki tecrübeye sahip olmamaları,

- Suçluyu savunan avukatın da suçlu gibi muamele görmesi,
- Yargı sisteminden kaynaklı sıkıntılardan avukatların sorumlu tutulması,
- Müvekkillerin büyük çoğunluğunun kaybedilen davanın ardından avukatları suçlaması gibi unsurlar arasında sayılabilir.

Bu bağlamda sebepleri ne olursa olsun stresin ve tükenmişliğin avukatlara birçok olumsuz etkisi vardır. Bu etkilerin ortadan kalkması ya da azaltılması için gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir. Bu bağlamda;

- Karşılaştıkları olayların üstesinden gelebilecekleri donanımına sahip olmaları ve kendilerini yeterli görmeleri,
- Avukatlara yasalarca verilen yetki ve hakların yasalarca tanımlanan şekliyle kullanma olanaklarının artırılması,
- Avukatların mesleklerinin başında kişisel stres yönetimi konusunda eğitim alması ve kendilerini bu yönde geliştirmeleri,
- Toplumla ilişkiler ve müvekkil ilişkileri yönetimi konusunda avukatların gerekli eğitim ve seminerlere katılması,
- Hak arama süresi boyunca maruz kalınan strese ve üzüntüye varan olayların etkisini en az indirmek için stres yönetimi, etkili zaman yönetimi ve iletişim becerileri hakkında eğitim almalarının avukatlarda stres ve tükenmişlikle baş etmede katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Ağaoğlu E, Ceylan M, Kasım E, Madden T (2004). *Araştırma görevlilerinin kendi tükenmişlik düzeylerine ilişkin görüşleri.* XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı. 6-9 Temmuz, Malatya/Türkiye, s:12.

Akdemir M, Çetin E, Ersoy M, Polat B, Çulhacı E, Ergün A, Çetin I (2015). Tıp fakültesi dönem 6 öğrencilerinin kullandıkları stresle başa çıkma yöntemleri ve ilişkili faktörler. *Ted. Tıp. Egit. Dunya.*, **14(44)**, 33-43.

Almer ED, Kaplan SE (2002). The effects of flexible work arrangements on stressors, burnout, and behavioral job outcomes in public accounting. *Behav Res in Account.*, **14**, 1-33.

Ardıç, K, Polatci, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ Örneği). *Gaz. Üniv. İkt. ve İda. Bilim. Fak. Derg.*, **10(2)**, 69-96.

Arı GS, Bal EÇ (2008). Tükenmişlik kavramı: birey ve örgütler açısından önemi. *Cel.Ba. Üniv. İkt. ve İda. Bilim. Fak. Derg.*, **15(1)**, 131-148.

Avşaroğlu S, Deniz ME, Kahraman A (2004). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniv. Sosy. Bilim. Enst. Derg.*, **14**,115-129.

Aydın A, Üçüncü K, Taşdemir T (2011). Akademik performansı etkileyen stres kaynaklarının belirlenmesine yönelik bir alan çalışması. *J. of Hum. Scie.*, **8(2)**, 387-399.

Aytekin A (2009). *Stres yönetiminin önemi ve kamu çalışanlarında stres faktörlerinin teşhisine ilişkin bir araştırma: Sivas valiliği defterdarlığı uygulaması.* Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas/Türkiye.

Baduroğlu GE (2010). *Hakim ve cumhuriyet savcılarında psikosomatik hastalıklar ve tükenmişlik sendromu.* Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Adli Tıp Enstitüsü Sosyal Bilimler Anabilim Dalı, İstanbul/Türkiye.

Baltaş A, Baltaş Z (2002). *Stres ve stresle başa çıkma yolları*. 25. Baskı, İstanbul: Remzi Yayınevi, s: 25-27.

Basım A (2016). *Algılanan streste duygusal emek ve kendilik değerlendirmelerinin rolü: Avukatlar üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara/Türkiye.

Bauer J, Hafner S, Kachele H, Wirsching M, Dahlbender RW (2003). The burn out syndrome and restoring mental health at the working place. *Psych. Psycho. Med. Psyc.*,**53**,213-222.

Bezci Ş (2010). *Taekwondo antrenörlerinin stresle başa çıkma ve problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara/Türkiye.

Bilge H (2018). Avukatlarda tükenmişliğin negatif duyguya olan etkisinin yapısal eşitlik modeliyle (YEM) araştırılması. *Adıyaman Üniv. Sosy. Bilim. Ensti. Derg.*, **30**,1074-1098.

Cam E (2006). Çalışma yaşamında stres ve kamu kesiminde kadın çalışanlar. <http://www.insanbilimleri.com/makaleler/psikoloji/CalismaYasaminda.> (Erişim Tarihi: 09.06.2019).

Cemaloğlu N, Şahin DE (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğit. Derg.*, **15(2)**, 465-484.

Cherniss C (1980). *Staff burnout: Job stress in the human services*. Beverly Hills, CA: Sage Publications, p: 21.

Costa MDFAA, Ferreira MC (2014). Sources and reactions to stress in Brazilian lawyers. *PG. J.*, **24(57)**, 49-56.

Çakır Ö (2009). *Çalışma yaşamında öğrenilmiş güçlülük ve iş stresi ile başa çıkmada rolünü belirlemeye yönelik bir araştırma*. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. İstanbul: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yayınları, 21-23 Mayıs, s: 100-106.

Çığsar VA (2018). *Avukatların mesleki tükenmişlik düzeylerinin demografik özelliklere ve bazı mesleki değişkenlere göre incelenmesi (Adana ili örneği).* Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, Mersin/Türkiye.

Çiçek G (2018). *Lise öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyumu düzeyleri üzerine bir çözümleme: Siirt örneği.* Yüksek Lisans Tezi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı, Van/Türkiye.

Dağlar G, Aksoy ÖD, Bilgiç D, Uçuk S, Güneş H (2018). *Ebelik Öğrencilerinin Mizah Duygusunun Stresle Baş Etme Yaklaşımlarına Etkisi, SDÜ. Sağ. Bilim. Enst. Derg., 9(2), 94-101.*

Demirkol İ (2006). *Avukatlarda iş doyumu, tükenmişlik ve denetim odağının bazı demografik değişkenler bağlamında incelenmesi.* Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, Mersin/Türkiye.

Dinçerol C (2013). *Tükenmişlik sendromunun mesleki tükenmişlik ve iş tükenmişliği açısından incelenmesi: Öğretmenler üzerinde bir uygulama.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara/Türkiye.

Edelwich J, Brodsky A (1980). *Burn-out: Stages disillusionment in the helping professions.* 2nd Edition, Newyork: Human Sciences Press.

Eells TD, Showalter CR (1994). *Work-related stress in American trial judges. J Am Acad Psychiatr Law., 22(1), 71-83.*

Erdoğan T, Ünsar S, Süt N (2009). *Stresin çalışanlar üzerine etkileri: Bir araştırma. Süleyman Demirel Üni. İkt. ve İda. Bilim. Fak. Derg., 14(2), 447-461.*

Eren E (2004). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi.* 16. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım AS, s: 13-15.

Ergin A, Uzun SU, Bozkurt Aİ (2014). Tıp fakültesi öğrencilerinde stresle başa çıkma yöntemleri ve bu yöntemlerin sosyodemografik özelliklerle ilişkisi. *Fırat T. Derg.*, **19(1)**, 31-37.

Erkmen N, Çetin MÇ (2008). Beden eğitimi öğretmenlerinin stresle başa çıkma tarzlarının bazı değişkenlerle ilişkisi. *SÜ. Sosy. Bilim. Enst. Derg.*, **19**, 231-242.

Etzion, D, Pines A (1986). Sex and Culture in Burnout and Coping Among Human Service Professionals. *Jl of C- C. Psyc.*, **2**, 191-209.

Gabbe SG, Melville J, Mandel L, Walker E (2002). Burnout in chairs of obstetrics and gynecology: diagnosis, treatment and prevention. *Am. J. Obst. Gyn.*, **186(4)**:601-12

Gökalp S (2013) *Hemşirelik öğrencilerinin stresle başa çıkma tarzları, psikolojik güçlendirme ve çatışma yönetimi stilleri.* Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul/Türkiye.

Gökdeniz İ (2005). Üretim sektöründeki işletmelerin örgüt içi stres kaynakları ve mobilyacılık sektöründe bir uygulama. *SÜ. Sosy. Bilim. Enst. Derg.*, **13**,173-189.

Göksel A, Tomruk Z (2016). Akademisyenlerde stres kaynakları ile stresle başa çıkmada ve stres durumunda gösterilen davranışların ilişkisi. *Türkiye Sosy. Araşt. Derg.*, **20(2)**, 315-343.

Güler A (2013). *Örgütsel stres ve sağlık çalışanlarında örgütsel stresle başa çıkma yolları.* Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı. İstanbul/Türkiye.

Güler B (2016). *Avukatlarda bazı demografik değişkenlerin tükenmişlik, denetim odağı ve iş doyumunu üzerindeki etkisi.* Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı. İstanbul/Türkiye.

Gümüştekin E, Öztemiz B (2004). Örgütsel stres yönetimi ve uçucu personel üzerinde bir uygulama. *EÜ. İBFF. Derg.*, s:23.

Gün S (2017). *İnmeli hastalara bakım veren yakınlarının tükenmişlik ve stresle baş etme durumlarının değerlendirilmesi.* Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Halk Sağlığı Hemşireliği Anabilim Dalı, Samsun/Türkiye.

Gündüz B (2004). *Öğretmenlerde tükenmişliğin akılcı olmayan inançlar ve mesleki bazı değişkenlere göre yordanması.* Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Adana/Türkiye.

Güngör N (2019). *Hemşirelerin psikososyal sorunlarının ve stresle başa çıkma tarzlarının incelenmesi.* Yüksek Lisans Tezi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı, Manisa/Türkiye.

Gürses İ (2006). *Avukatların meslekî tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi: Sakarya örneği.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya/Türkiye.

Hart P, Cooper C (2009). *İş yerinde stres: daha bütünleştirilmiş bir çevreye doğru, endüstri, iş ve örgüt psikolojisi el kitabı.* Anderson N(eds), Çev. Sinangil HK, 2. Cilt, İstanbul.

Hurşitoglu O (2017). *Araştırma görevlisi olarak çalışan doktorlarda tükenmişlik sendromunu etkileyen faktörler ve tükenmişlik sendromunun savunma biçimleri ile ilişkisi.* Uzmanlık Tezi, SÜTCÜ İmam Üniversitesi TIP Fakültesi, Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim Dalı, Kahramanmaraş/Türkiye.

Izgar H (2000). *Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri (burnout) nedenleri ve bazı etken faktörlere göre incelenmesi (Orta Anadolu Örneği).* Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitimde Psikolojik Hizmetler Bilim Dalı, Konya/Türkiye.

Kaçmaz N (2005). Tükenmişlik (burnout) sendromu. *İÜ. İst. T. Fak. Derg.*, **68(1)**,29-32.

Kan ÜD (2008). Bir grup okulöncesi öğretmeninde tükenmişlik durumunun incelenmesi. *Kastamonu Egit. Derg.*, **16(2)**, 431-438.

Kemaloğlu B (2009). *Çalışan hemşirelerde tükenmişlik ile stresle başa çıkma tarzları arasındaki ilişkinin incelenmesi.* Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı, Erzurum/Türkiye.

Kırılmaz AY, Çelen Ü, Sarp N (2003). İlköğretimde çalışan bir öğretmen grubunda “tükenmişlik durumu” araştırması. *İlk. Onl. Derg.*, **2(1)**, 2-9.

Kırmızıgül Y (2018). Tıp fakültesinde çalışan tıp doktorları ve tıp öğrencilerinde tükenmişlik sendromu ve ilişkili faktörler. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Aile Hekimliği Ana Bilim Dalı, Denizli/Türkiye.

Koyuncu M (2001). *Üniversite öğretim elemanlarında tükenme duygusu ve kurumdan ayrılma isteğine etkisi.* IX. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. İstanbul, s:349-360.

Leclerc ME, Wemmers JA, Brunet A (2019). The unseen cost of justice: post-traumatic stress symptoms in canadian lawyers. *Psyc. C & L.*, s:1-38.

Leiper JM (1998). Women lawyers and their working arrangements: Time crunch, stress and career paths. *Canadian J. of L & S/La Rev. Canadi. Dro. Et. Soci.*, **13(2)**, 117-134.

Lustig SL, Delucchi K, Tennakoon L, Kaul, B (2008). Burnout and stress among United States immigration judges. *Ann. Revi. J.*, **12**, 14.

Maslach C (2003). Job burnout: new directions in research and intervention. *Cur. Dire.in Psyc. Scie. J.*, **12(5)**, 189–192.

Maslach C, Jackson SE, Leiter MP, Schaufeli WB, Schwab RL (1986). *Maslach burnout inventory* Vol. 21, Palo Alto, CA: Consulting psychologists press. p: 3463-3464.

Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP (2001). Job burnout. *Annu. Rev. Clin. Psychol.*, **52**,397-422.

Maslach, C, Leiter MP (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatr. J.*, **15(2)**, 103-111.

MEB (2015). Mesleki gelişim, etkili iletişim. http://megep.meb.gov.tr/mte_program_modul/moduller_pdf/Etkili%20C4%B01et i% C5%9Fim (Erişim Tarihi:11.05.2019).

Medlow S, Kelk N, Hickie I (2011). Depression and the law: Experiences of Australian barristers and solicitors, *Sydney Law Revi. J.*, **33(4)**, 771-799.

Norrell III, Oliver L (2016). *Burnout in a public defender office*. Doctoral dissertation, Capella University, ABD.

Opak S (2019). *Maslach tükenmişlik ölçeğine göre ilköğretim öğretmenlerinin değerlendirilmesi (Denizli ili merkez efendi ilçesi örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli/Türkiye.

Ören D (2013). *Örgütsel stres ve tükenmişlik ilişkisi: konaklama işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya/Türkiye.

Özdemir S, Sezgin F, Kaya Z, Koleji M, Recepoğlu E (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin stresle başa çıkma tarzları ile kullandıkları mizah tarzları arasındaki ilişki. *Kur. ve Uygul. Eğit. Yönet. Derg.*, **3(3)**, 405-428.

Özel Y, Karabulut A, Karabulut AB (2018). Günlük Yaşam ve Stres Yönetimi. *Türkiye Sağ. Bilim. Araşt. Derg.*, **1(1)**, 48-56.

Özler DE (2010). *Örgütsel davranışta güncel konular*. 3. Baskı, İstanbul: Seçkin Yayıncılık, s:287-309

Patel KA, Rajderkar SS, Naik JD (2012). Occupational stress and burnouts as predictors of job satisfaction amongst lawyers in District Sangli. *Natl. J. Med. Res.*, **2(1)**, 141-144.

Pines AM, Nunes R (2003). The relationship between career and couple burnout: Implications for career and couple counseling. *J. Emp. Coun.*, **40**,50-64.

Platsidou M, Salman L (2012). The role of emotional intelligence in predicting burnout and job satisfaction of Greek lawyers. *Int. J. Law. Psychiatr.*, **1(1)**, 13-22.

Polat Z (2018). *Hekimlerde yaşam kalitesi, tükenmişlik ve etki eden faktörler.* Uzmanlık Tezi, T.C. Sağlık Bakanlığı Sağlık Bilimleri Üniversitesi Haydarpaşa Numune Eğitim ve Araştırma Hastanesi Aile Hekimliği Kliniği, İstanbul/Türkiye.

Polatçı S (2007). *Tükenmişlik sendromu ve tükenmişlik sendromuna etki eden faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi akademik personeli üzerinde bir analiz).* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Tokat/Türkiye.

Rosch PJ (2002). *Hans selye and the birth of the stress concept.* Vol. 4, 8nd Edition, In A Clinical Guide to the Treatment of the Human Stress Response ,Springer: Boston, MA. p. 353-364.

Rowshan A (2003). Stress management how to manage stress to take responsibility of your life? (Stres yönetimi hayatınızın sorumluluğunu almak için stresi nasıl yönetebilirsiniz?) Çev: Şahin Cüceloğlu, İzmir: Sistem Yayıncılık, s: 130-138.

Samarasekara ESY, Perera S, Narangoda B (2016). Occupational stress and burnout among lawyers in Sri Lanka. *ManaG. Stud. and Eco. Sys. J.*, **54(3811)**, 1-7.

Sav İ (2007). *Psikolojik danışman rehber öğretmenlerin kişilik özellikleri ile stresle başa çıkma stratejileri arasındaki ilişkinin incelenmesi.* Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı. İzmir/Türkiye.

Schaufeli WB, Leiter MP, Maslach C (2009). Burnout 35 years of research and practice. *Int. J. Career. Manag.*, **14(3)**,204-208.

Serçemeli C (2018) *Avukatlık mesleğinde duygusal zekânın önemi ve hukuki süreç içerisinde iş stresi üzerindeki etkisi: Erzurum Barosu örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Erzurum/Türkiye.

Sharma A, Verma S, Verma C, Malhotra D (2010). Stress and burnout as predictors of job satisfaction amongst lawyers, *Eur. J. Soc. Behav. Sci.* **14(3)**, 348-359.

Sürgevil O (2006). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu tükenmişlikle mücadele teknikleri*, 1. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, s: 17–93.

Şahin NH (2000). *Stresle başa çıkma: Olumlu bir yaklaşım*, Ed: Nesrin H. ŞAHİN, Türk Psikologlar Derneği, Ankara. s: 13-18.

Şahin S (2015). Hemşirelerde işe bağlı stres. *J. Strat. Rese. Soc. Scie.*, **1(1)**, 63-78.

Şanlı Ö, Tan Ç (2017). Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Firat Univer. J. Soci. Scien.*, **27(2)**, 180-188.

Şen H, Toygar M, Türker T, İnce N, Tuğcu H, Keskin H (2012). Bir grup hekimin stresle başa çıkma tekniklerinin değerlendirilmesi. *TAF. Pre. Med. Bul.*, **11(2)**, 211-218.

Tengilimoğlu D, Tutar H (2009). *Çağdaş büro yönetimi*. 3. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, s: 15-23.

Tomruk Z (2014). *Akademisyenlerde stres kaynakları, stres durumunda ve stresle başa çıkmada gösterilen davranışların ilişkisi (Yakın Doğu Üniversitesi örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara/Türkiye.

Torun A (1997). *Stres ve tükenmişlik*. 2. Baskı. İstanbul: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, s:44.

Tsai FJ, Chan CC (2010). Occupational stress and burnout of judges and procurators. *Int. Arch. Occup. Environ. Health.*, **83(2)**, 133-142.

Tsai FJ, Chan CC (2011). The impact of the 2008 financial crisis on psychological work stress among financial workers and lawyers. *Int. Arch. Occup. Environ. Health.*, **84**, 445-452.

Tsai FJ, Huang WL, Chan CC (2009). Occupational stress and burnout of lawyers. *J. Occup. Health.*, **51(5)**, 443-450.

Tutar H (2011). *Kriz ve Stres Yönetimi*, 4. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, s: 45-52.

Uluköy M (2015) Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algısı ile Tükenmişlik Duyguları Arasındaki İlişki: Bir Uygulama. *Dumlupınar Üniv. Sos. Bilim. Derg.*, **39**,213-226.

Ülker N (2016). Hastanede Çalışanların Stres ve Yönetimi. *Balk. Yakınd. Üniv. Sosy. Bilim. Derg.*, **2(2)**, 28-37.

Yıldırım F (1996). *Banka çalışanlarında iş doyumunu ve algılanan rol çatışması ile tükenmişlik arasındaki ilişki.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi, Hacettepe üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Ana Bilim Dalı. Ankara/Türkiye.

Yıldırım SS (2009). *Ortaöğretim kurumları yöneticilerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi.* Yüksek Lisans Tezi. Maltepe University Social Sciences Institute.İstanbul/Türkiye.

Yıldız H (2009). *Hemşirelerin tükenmişlik düzeylerinin ve problem çözme becerilerinin incelenmesi.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı. Ankara/Türkiye.

Yörükoğlu S (2008). *Özel bir hastanede çalışan sağlık personelinin rol çatışması, rol belirsizliği ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi,* Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul/Türkiye.

Yunusoğlu M (2018). *Mesleki stres ve tikenmişlik sendromunun depresyon üzerindeki etkisi: Van ilinde sağlık çalışanları üzerine bir uygulama.* Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul/Türkiye.



EK-1



T.C.
MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu











ARAŞTIRMA PROJESİ DEĞERLENDİRME RAPORU

Toplantı Tarihi: 03.10.2018 Çarşamba

Toplantı No:2018/9

Karar No: GO 2018/105

Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Fakültesi Dr. Öğr. Üyesi Mümin POLAT'ın sorumlu araştırmacı olduğu, "*Burdur Barosu Avukatlarının Stresle Başa Çıkma Durumlarının ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*" başlıklı proje önerisi araştırmannın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

 (Başkan Vekili) Prof. Dr. Ahmet ONAY (İlahiyat Fakültesi Öğretim Üyesi)	 (Başkan) Prof. Dr. Yakup YILDIRIM	
 Doç. Dr. Ramazan ADANIR (Veteriner Fakültesi Öğretim Üyesi)	 Doç. Dr. Özlem TAGAY (Eğitim Fakültesi Öğretim Üyesi)	 Doç. Dr. Mustafa LAMBA (İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Üyesi)
 Dr. Öğr. Üyesi Canan DEMİR BARUTCU (Sağlık Bil. Fak. Öğretim Üyesi)	 Doç. Dr. Dilara AKÇORA YILDIZ (Fen-Edebiyat Fakültesi Öğretim Üyesi)	(Katılmadı) Dr. Öğr. Üyesi Altan YILMAZ (Mühendislik Mimarlık Fakültesi Öğretim Üyesi)
 Dr. Öğr. Üyesi Murat BAYEZİT (Sağlık Bil. Fak Öğretim Üyesi)	(*) Dr. Öğr. Üyesi Mümin POLAT (Sağlık Bil. Fak Öğretim Üyesi)	 Dr. Öğr. Üyesi Gaye GÖKALP YILMAZ (Fen-Edebiyat Fakültesi Öğretim Üyesi)
		 Dr. Öğr. Üyesi Ömer Gürkan DİLEK (Veteriner Fakültesi Öğretim Üyesi)

Not: (*) Projede yer aldığı için toplantıya katılmadı.

Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu 15100-BURDUR
Telefon : 0-248-213 12 76 / Faks: 0-248-213 12 74

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve Soyadı : Ümmühan ÇİFTÇİ
Doğum Yeri ve Yılı : 31.08.1994 – Burdur
Medeni Hali : Bekâr
Yabancı Dili : İngilizce
Uyruğu : T.C.
Telefon No : 05078449646
Elektronik Posta : mno_ummuhan94@outlook.com
İletişim Adresi : Bahçelievler mah. Şehit akif altay cad. No:15/3
Burdur/MERKEZ



Eğitim Durumu (Kurum ve Yıl)

Yüksek Lisans: Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
(2017- devam ediyor)

Lisans: Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi (2017)

