



**TEKİRDAĞ İLİ ÜRETİM FABRİKALARINDA GÖREV  
YAPAN ÇALIŞANLARDAKİ MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ**

**Ümit EMRECAN**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı**

**Danışman: Doç.Dr. Süleyman Ahmet MENTEŞ**

**2016**

**T.C.**  
**NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**YÖNETİM VE ORGANİZASYON ANABİLİM DALI**  
**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**TEKİRDAĞ İLİ ÜRETİM FABRİKALARINDA GÖREV**  
**YAPAN ÇALIŞANLARDAKİ MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ**

**Ümit EMRECAN**

**YÖNETİM VE ORGANİZASYON ANABİLİM DALI**

**DANIŞMAN: Doç.Dr. Süleyman Ahmet MENTEŞ**

**TEKİRDAĞ-2016**

**Her hakkı saklıdır**

T.C.  
NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
YÖNETİM VE ORGANİZASYON ANABİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ümit EMRECAN tarafından hazırlanan “Tekirdağ İli Üretim Fabrikalarında Görev Yapan Çalışanlardaki Mesleki Tükenmişlik Düzeyi” konulu YÜKSEK LİSANS Tezinin Sınavı, Namık Kemal Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Öğretim Yönetmeliği uyarınca 01.06.2016 günü saat 14:00’da yapılmış olup, tezin kabulüne OYBİRLİĞİ / ÖYÇOKLUĞU ile karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ	KANAAT	İMZA
Doç.Dr.Ahmet MENTEŞ	Başarılı	
Prof.Dr.Ahmet KUBAŞ	Başarılı	
Yrd.Doç.Dr.M.Sabri TOPAK	Başarılı	

## ÖZET

Karşılanamayacak isteklerin yoğunluğu sebebiyle enerji, takat ve imkanların tükenmesi yoluyla tükenme, başarısızlık durumuna tükenmişlik denilmektedir. Tükenmişlik; kişinin iş yerinde kaldırabileceğinden fazla fiziksel ve duygusal baskıya maruz kalması sonucunda strese bağlı olarak ruhsal çöküntü içerisine girerek, başarısız hissi ile fiziksel bitkinlik ve duygusal yıpranmayı harmanladığı ruh hali olarak tanımlanabilen popüler bir tabir olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu çalışma fabrika ortamında çalışan işçilerin tükenmişlik düzeyini belirlemek amacıyla üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde tükenmişliğin literatür kısmı, ikinci bölüm çalışanların demografik özellikleri ile Maslach tükenmişlik ölçeği uygulanmış fabrika çalışanlarının, tükenmişlik seviyelerinin analiz ve yorumları, üçüncü bölümde ise faktör analizi ile bitirilmiştir.

Araştırma esnasında bir un, bir beton, bir de alüminyum fabrikası olmak üzere üç fabrikada toplam 336 çalışan üzerinde anket usulü ile tükenmişlik durumları irdelenmiştir. Araştırmanın çözümlenmesinde SPSS-21 paket programı kullanılmıştır. Demografik sorulara cevap verilirken iki şıklı cevaplar t-testi kullanılırken, üç ve daha fazla şıklı cevaplar için tek yönlü varyans (ANOVA) analizi kullanılmıştır.

Araştırmanın değişkenleri: Yaş, Cinsiyet, Medeni Durum, Çocuk Sayısı, Çalıştığı Görev Süresi, Toplam Eve Giren Para, Ekonomik Durum, Mesleki Gelişim Olanakları, Meslek İçi Eğitim İhtiyacı, Yeterli Uyku, Yeterli Dinlenme, Sosyal Aktivitelere Zaman Ayırma, Yapılan İşle İlgili Stres Yaşama, Ruhsal Sorun Yaşama Durumudur.

Araştırmanın sonuç bölümünde demografik bilgiler ile Maslach'ın tükenmişlik ölçeği anketinden elde edilen bilgi ve bulgular yorumlanmış ve tükenmişliğin önlenmesinde bazı öneriler ile çözüm yollarından bahsedilmiştir.

Anahtar kelimeler: fabrika çalışanları, tükenmişlik, tükenmişlik ölçeği.

## ABSTRACT

Burnout is called as exhaustion, failure condition through the exhaustion of energy, capacity and facilities due to the intensity of demands that cannot be met. Burnout emerges as a popular phrase which can be described as mood in which the feeling of physical exhaustion and emotional fatigue and the feeling of failure blend by entering into a mental breakdown due to stress as a result of exposure of physical and emotional pressure at work more than the person can handle.

This study consists of three parts in order to determine the level of burnout of employees in the factory environment. In the first part, there is a literature of burnout; in the second part, there is the analysis and interpretation of burnout levels of the employees in the factory for whom the Maslach burnout scale was applied and in the third part, there is a factor analysis.

During the research, the burnout situations were examined along with the questionnaire procedure on 336 employees in total in three factories that are flour, concrete and aluminum facilities. In the analysis of the research, SPSS-21 package program was used. While answering the demographic questions, t-test which included two closed-ended answers was used and one-way (ANOVA) analysis was used for three and more closed-ended answers.

Variables of the research: Age, gender, marital status, number of children, period of office, total salary, economical status, professional development opportunities, job training demand, adequate sleep, adequate rest, sparing time for social activities, stress related to the job, the situation of having psychological problems.

In the conclusion of the study, demographic information and results obtained from the Maslach Burnout Scale were interpreted and some suggestions about the prevention of the burnout were discussed.

Key words: burnout, burnout scale, employer of mill.

## ÖNSÖZ

Fabrika çalışanları olarak bilinen işçi grupları, çoğunlukla belirli bir zaman içerisinde belirli bir siparişi, zamanında yetiştirmek, aksaklıkları gidermek ve yapılan işin eksik kalan taraflarını zamanında tamamlamada işverenlerine karşı mükelleftirler. İster yurt içi ister yurt dışı olsun, fabrikalar genellikle sipariş usulü çalıştığından, çalışanlar her dönemde zaman baskısı altındadırlar. Bununla birlikte; beden olarak çok çalışan işçi kesimi çalışmalarının karşılığı olarak yeterli miktarda ücret almakta sorun yaşamaktadırlar. Tükenme; fabrika çalışanları için büyük bir sorun olmakla birlikte, fabrika yönetimi için de problem teşkil etmektedir. Tükenmişlikle baş edemeyen yönetimler, insan kaynaklarının yetersiz ve çaresiz kalabildiği, sık çalışan değişimine maruz kalabilmekle birlikte, siparişlerin yetişmeme durumunda hem itibar hem de müşteri kaybıyla karşı karşıya kalabilirler.

Bu kapsamda; fabrika çalışanlarının tükenmişlik durumlarının olup olmadığı, var ise ne seviyede olduğunun araştırılması önemiyet kazanmıştır. Bu nirengi noktasına binaen; Tekirdağ ili sınırları içerisinde faaliyet gösteren bir un fabrika, bir beton fabrikası ve bir alüminyum fabrikası ile iletişime geçilmiş ve toplamda 336 fabrika çalışanı ile anket usulü vasıtasıyla görüşülmüştür. Ortaya çıkan veri ve doneler çeşitli analiz yöntemleri ile yorumlanarak kıymetlendirilmiştir.

Tez çalışmam boyunca bana her daim olumlu yönde motive eden ve destek veren danışman hocam sayın Doç.Dr. Süleyman Ahmet MENTEŞ'e, yüksek lisans eğitimim boyunca her ihtiyacıma olumlu cevap veren sayın Prof.Dr.Oğuzhan AYDEMİR'e, sayın Doç.Dr. Murat Selim SELVİ'ye, sayın Yrd.Doç.Dr.Korhan ARUN'a, tez çalışmamın analiz safhasında yardımlarını esirgemeyen sayın Öğr.Gör. Aytaç GÜT'e ve son olarak varlığı ile bana güç veren ve her zaman desteğini arkamda hissettiğim hayat arkadaşım Esmâ EMRECAN'a teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim.

Ümit EMRECAN

Mayıs, 2016

## İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	I
ABSTRACT.....	II
ÖNSÖZ.....	III
İÇİNDEKİLER.....	IV
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	VII
TABLolar LİSTESİ.....	XIII
GİRİŞ.....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

### TÜKENMİŞLİĞİN YAPISI VE KURAMSAL TEMELLERİ

1.TÜKENMİŞLİĞİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ, BOYUTLARI ve MODELLERİ.....	3
1.1.Tükenmişliğin Tanımı.....	3
1.2.Tükenmişlik ile İlgili Kavramlar.....	4
1.2.1.Stres.....	4
1.2.2.Stres nedenleri.....	5
1.2.2.1.Fiziksel Ortamdan Meydana Gelen Stres Sebepleri.....	5
1.2.2.2.İş Ortamından Kaynaklanan Stres Sebepleri.....	5
1.2.2.3. Psikososyal Olgulardan Kaynaklanan Stres Sebepleri.....	6
1.2.3.Depresyon.....	6
1.2.4.İş Doyumu ve Doyumsuzluğu.....	7
1.3.Tükenmişliğin Boyutları.....	7
1.3.1.Duygusal Tükenme.....	8
1.3.2.Duyarsızlaşma.....	8
1.3.3.Kişisel Başarı Hissinde Azalma.....	9
1.4.Tükenmişliğin Belirtileri.....	9
1.4.1.Fiziksel Belirtiler.....	10
1.4.2.Psikolojik Belirtiler.....	11
1.4.3.Davranışsal Belirtiler.....	11
1.5.Tükenmişliğin Sebepleri.....	11

1.6. Tükenmişliği Etkileyen Bireysel ve Çevresel Faktörler.....	13
1.7.Tükenmişlik ile Mücadele.....	14
1.7.1.Kişisel Yöntemler.....	15
1.7.2.Örgütsel Yöntemler.....	18
1.8.Tükenmişliğin Sonuçları.....	19
1.8.1.Bireysel Sonuçlar.....	20
1.8.2.Örgütsel Sonuçlar.....	20
1.8.3.Ailevi Sonuçlar.....	21
1.9.Araştırmanın Kapsamı ve Sınırları.....	22
1.10.Araştırmanın Yöntemi ve Tükenmişliğin Ölçülmesi için Maslach Tükenmişlik Ölçeği.....	23
1.11.Araştırma Sonuçlarının Değerlendirilmesi.....	24
1.11.1.Verilerin Toplanması.....	24
1.11.2.Verilerin Çözümlemesi.....	25
1.12.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	26

## İKİNCİ BÖLÜM

<b>2.TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ ve TEKİRDAĞ ÜRETİM FABRİKALARI ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ.....</b>	<b>27</b>
2.1.Fabrika Çalışanlarının Mesleki Özellikleri.....	27
2.2. Fabrika Çalışanlarının Tükenmişlik Seviyelerinin Belirlenmesi ve Tekirdağ Fabrikaları Çalışanları Örneği.....	28
2.2.1.Tekirdağ Üretim Fabrikalarının Çalışanlarının Sosyo-Demografik Özelliklerinin Rakamsal Dökümü.....	28
2.3. Tekirdağ Fabrikası Çalışanlarının Bireysel Özellikleri ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki.....	31
2.3.1. Tükenme ve Yaş.....	31
2.3.2. Tükenme ve Cinsiyet.....	32
2.3.3. Tükenme ve Medeni Durum.....	32
2.3.4.Tükenme ve Çocuk Sayısı.....	33
2.3.5. Tükenme ve Çalışma Süresi.....	34



2.3.6. Tükenme ve Toplam Eve Giren Para.....	34
2.3.7. Tükenme ve Ekonomik Durum.....	35
2.3.8. Tükenme ve Mesleki Gelişim Olanakları.....	36
2.3.9. Tükenme ve Meslekle İlgili Hizmet içi Eğitim İhtiyacı.....	37
2.3.10. Tükenme ve Yeterli Uyku .....	37
2.3.11. Tükenme ve Yeterli Dinlenme.....	38
2.3.12. Tükenme ve Sosyal Aktivitelere Zaman Ayırma.....	39
2.3.13. Tükenme ve Yapılan İşle İlgili Stres Yaşama.....	40
2.3.14. Tükenme ve Ruhsal Sorun Yaşama Durumu.....	41

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ÇALIŞMADA ELDE EDİLEN VERİLERE FAKTÖR ANALİZİNİN UYGULANMASI.....	43
3.1.Faktör Analizi ile İlgili Genel Bilgiler.....	43
3.2.Faktör Analizinin Aşamaları.....	43
3.2.1.Veri Setinin Faktör Analizi İçin Uygunluğunun Değerlendirilmesi.....	43
3.2.1.1.Barlett Testi.....	44
3.2.1.2.Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Testi.....	44
3.2.1.3.Değişkenler İçin Korelasyon Matrisinin Oluşturulması.....	45
3.2.2.Faktörlerin Elde Edilmesi.....	45
3.2.3.Faktörlerin Dönüşümü (Rotasyonu).....	46
3.2.4.Faktörlerin İsimlendirilmesi.....	46
3.3.Fabrika Çalışanların Tükenmişlik Sevilerini Etkileyen Unsurların Belirlenmesine Yönelik Faktör Analizi.....	46
3.3.1.Verilerin Faktör Analizi İçin Uygunluğunun Değerlendirilmesi.....	46
3.3.2.Faktör Sayısının Belirlenmesi.....	47
3.3.3.Rotasyon Aşaması.....	48
3.3.4.Faktörlerin İsimlendirilmesi.....	50
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>52</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>58</b>

## ŞEKİLLER LİSTESİ

<b>Şekil 1:</b>	Maslach'ın Tükenmişlik Modeli.....	7
<b>Şekil 2:</b>	Maslach'ın Tükenmişlik Ölçek Puanlama Cetveli.....	24
<b>Şekil 3:</b>	Maslach'ın Tükenmişlik Ölçeği Değerlendirme Puan Aralıkları.....	24
<b>Şekil 4:</b>	Maslach'ın Tükenmişlik Ölçeği Değerlendirme Soru Numaraları.....	24



## TABLOLAR LİSTESİ

<b>Tablo 1:</b>	Fabrika Çalışanlarının Sosyo-Demografik Özellikleri.....	28
<b>Tablo 2:</b>	Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin yaşlarına göre ortalamaları ve tek yönlü varyans analizi sonuçları.....	31
<b>Tablo 3:</b>	Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin cinsiyetlerine göre ortalamaları ve tek yönlü varyans analizi sonuçları.....	32
<b>Tablo 4:</b>	Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin medeni durumlarına göre ortalamaları ve tek yönlü varyans analizi sonuçları.....	33
<b>Tablo 5:</b>	Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin sahip oldukları çocuk sayılarına göre ortalamaları ve tek yönlü varyans analizi sonuçları.....	33
<b>Tablo 6:</b>	Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin çalışma yıllarına göre ortalamaları ve tek yönlü varyans analizi sonuçları.....	34
<b>Tablo 7:</b>	Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin eve giren toplam para miktarına göre ortalamaları ve tek yönlü varyans analizi sonuçları.....	34
<b>Tablo 8:</b>	Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin ekonomik durumuna göre ortalamaları ve tek yönlü varyans analizi sonuçları.....	35
<b>Tablo 9:</b>	Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin ekonomik durumuna göre LSD çoklu karşılaştırmalar tablosu.....	35
<b>Tablo 10:</b>	Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin mesleki gelişim olanaklarına göre ortalamaları ve tek yönlü varyans analizi sonuçları.....	36
<b>Tablo 11:</b>	Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin mesleki gelişim olanaklarına göre LSD çoklu karşılaştırmalar tablosu.....	36
<b>Tablo 12:</b>	Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin meslek içi eğitim ihtiyacına göre ortalamaları ve tek yönlü varyans analizi sonuçları.....	37
<b>Tablo 13:</b>	Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin yeterli uyku alıp almadıkları durumuna göre ortalamaları ve tek yönlü varyans analizi sonuçları.....	38

<b>Tablo 14:</b> Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin yeterli uyku alıp almadıkları durumuna göre LSD çoklu karşılaştırmalar tablosu.....	38
<b>Tablo 15:</b> Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin yeterli dinlenip dinlenememe durumuna göre ortalamaları ve tek yönlü varyans analizi sonuçları.....	39
<b>Tablo 16:</b> Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin yeterli dinlenip dinlenememe durumuna göre LSD çoklu karşılaştırmalar tablosu.....	39
<b>Tablo 17:</b> Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin sosyal aktivitelere zaman ayırıp ayıramama durumlarına göre ortalamaları ve tek yönlü varyans analizi sonuçları.....	40
<b>Tablo 18:</b> Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin yapılan işle ilgili stres yaşayıp yaşama durumlarına göre ortalamaları ve tek yönlü varyans analizi sonuçları.....	40
<b>Tablo 19:</b> Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin yapılan işle ilgili stres yaşayıp yaşama durumlarına göre LSD çoklu karşılaştırmalar tablosu.....	40
<b>Tablo 20:</b> Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin ruhsal sorun yaşayıp yaşamama durumlarına göre ortalamaları ve tek yönlü varyans analizi sonuçları.....	41
<b>Tablo 21:</b> Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin ruhsal sorun yaşayıp yaşamama durumlarına göre LSD çoklu karşılaştırmalar tablosu.....	42
<b>Tablo 22:</b> KMO Uygunluk Testi Kriterleri.....	44
<b>Tablo 23:</b> KMO ve Bartlett's Testi.....	47
<b>Tablo 24:</b> Toplam Varyans Yüzdesi ve Faktör Sayısı.....	48
<b>Tablo 25:</b> Dönüştürülmüş Faktör Matrisi.....	49

## GİRİŞ

Tükenmişlik bir kavram olarak 1970'li yılların başlarında ortaya atılmıştır. Durmadan çalışmak; bireyde bazı olumsuz etkilere sebep olabilmektedir. Yaptığı işin zorluğunun yanında; zaman baskısı, iş yükü, stresli ortam, tatmin olamama gibi etmenler, bireyi tükenmişliğe sürükleyebilmekte ve çalışan bu durumdan yardım almaksızın kolaylıkla kurtulamamaktadır. Tükenmişlik sendromundaki birey, sağlıklı karar verememekte ve bu durum sadece iş ortamında kalmayıp, birey ile birlikte özel hayatında da bir sorun teşkil edebilmektedir. İş yerinde tatmin olamayan ve negatif etkilere maruz kalan birey, iş harici zamanlarda bile agresif davranışlardan kaçınmamakta, bu sebeplerden ötürü aile düzeni bozulabilmektedir. Bunun sonucu olarak hem işte hem de ev ortamında mutsuz olan birey, iş yerinde duyarsızlaşma, işe karşı soğukluk, performans düşüklüğü gibi sorunlarla yüzleşirken, aile ortamında ise, sonu gelmeyen kavgalar, eşlerin birbirinden uzaklaşması, boşanma gibi sorunlarla mücadele etmek zorunda kalabilmektedir (Nazlıoğlu, 2009:1).

İşçilik mesleği, işverenin yararına, önceden belirlenmiş bir ücret karşılığında, beden, el becerisi ya da beyin gücünü kullanmaktır (TDK,2016).

Bu çalışma fabrika ortamında çalışan işçilerin tükenmişlik düzeyini belirlemek amacıyla iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde tükenmişliğin literatür kısmı ile araştırmanın kapsam ve sınırları, verilerin çözümlenmesi üzerinde durulurken, ikinci bölümde ise çalışanların bireysel özelliklerini kapsayan demografik özellikleri ile Maslach tükenmişlik ölçeği uygulanmış fabrika çalışanlarının, tükenmişlik seviyeleri hakkında, yapılan analizlerle, yorumlara yer verilmiştir.

Araştırma esnasında bir un, bir beton, bir de alüminyum fabrikası olmak üzere üç fabrikada toplam 336 çalışan üzerinde anket usulü ile tükenmişlik durumları irdelenmiştir. Araştırmanın çözümlenmesinde SPSS-21 paket programı kullanılmıştır. Demografik sorulara cevap verilirken iki şıklı cevaplar t-testi

kullanılırken, üç ve daha fazla şıklı cevaplar için tek yönlü varyans (ANOVA) analizi kullanılmıştır.

Araştırmanın değişkenleri: Yaş, Cinsiyet, Medeni Durum, Çocuk Sayısı, Çalıştığı Görev Süresi, Toplam Eve Giren Para, Ekonomik Durum, Mesleki Gelişim Olanakları, Meslek İçi Eğitim İhtiyacı, Yeterli Uyku, Yeterli Dinlenme, Sosyal Aktivitelere Zaman Ayırma, Yapılan İşle İlgili Stres Yaşama, Ruhsal Sorun Yaşama Durumudur.

Araştırmanın sonuç bölümünde demografik bilgiler ile Maslach'ın tükenmişlik ölçeği anketinden elde edilen bilgi ve bulgular yorumlanmış ve tükenmişliğin önlenmesinde bazı öneriler ile çözüm yollarından bahsedilmiştir.

## 1.TÜKENMİŞLİĞİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ, BOYUTLARI VE MODELLERİ

### 1.1.Tükenmişliğin Tanımı

Tükenmişlik, her ne kadar bireyi ve toplumu aynı anda ilgilendiren bir konu olsa ve temelleri endüstri toplumlarında atılmış olsa da ilk defa sendrom adı ile 1974 yılında Fruedenberger tarafından şu şekilde tanımlanmıştır: "Başarısızlık, yıpranmışlık ve doyurulamayan istekler neticesinde kişinin içsel olarak tükenmesi hali (Altın, 2015:12-25).

Çoğunlukla; iş ile ilintili olan tükenmişlik, iş ortamında idealist düşüncenin kaybedilmesi, hevesin yitirilmesi ve kişinin hizmet verdiği bireylere karşı ilgisini ya tamamen ya da kısmen kaybetmeye bağlı olarak gelişen ruhsal ve fiziksel duyarsızlık durumu olarak tarif edilebilir (Yücel, 2012:2).

Tükenmişlik sendromuna Maslach'ın yaklaşımı şu şekilde olmuştur: "İş icabı insanlar ile aşırı ilişki içerisinde giren kişilerde ortaya çıkan duygusal tükenmişlik, hissizleşme ve başarısızlık algısı (C. Maslach, 1982).

Tükenmişliğin sözlük karşılığı; "Gücünü yitirmiş olma, çaba göstermeme durumu" diye tarif edilir (TDK, 2016).

Karşılanamayacak isteklerin yoğunluğu sebebiyle enerji, takat ve imkanların tükenmesi yoluyla tükenme, başarısızlık durumudur. Tükenmişlik; kişinin iş yerinde kaldırabileceğinden fazla fiziksel ve duygusal baskıya maruz kalması sonucunda strese bağlı olarak ruhsal çöküntü içerisinde girerek, başarısız hissi ile fiziksel bitkinlik ve duygusal yıpranmayı harmanladığı ruh hali olarak tanımlanabilen popüler bir tabir olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tükenmişlik sendromu; iş ortamında maruz kalınan güçlüklerle karşı kişisel olarak verilen mental negatif tepkilerdir. Başka bir deyişle tükenmişlik, devamlı

olarak aşırı baskı ve stres altında ezilen bireyin düşük bir özgüven ve çalışma isteği ile bütünleşen mental, fiziksel ve duygusal tükenmişlik durumudur. O zaman tükenmişlik sendromu; aşırı baskının üstesinden gelememeye bağlı olarak bireyin hissettiği ve işine olumsuz olarak yansıttığı fiziksel, mental ve duygusal yıpranma durumu diye özetlenebilir (Öztürk ve Diğerleri, 2011:84-98).

## **1.2.Tükenmişlik ile İlgili Kavramlar**

Tükenmişlik sendromu genel olarak, iş ortamının standartlarını aşağı çeken, çalışan sağlığını negatif olarak etkileyen bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kavram stres ve baskının birey üzerinde oluşturduğu etkinin zaman içerisinde kalıcı hale gelmesi ve kişinin bu olumsuz ortamda gelecekte ümidini kesmesi ile sonuçlanabilen bir durumdur. Tükenmişlik kimilerine göre bir depresyon hali olarak kabul edilmesine rağmen, kimilerine göre ise iş ortamındaki hoşnutsuzluğa bağlı bir duygu hali olarak tarif edilmektedir (Çakıroğlu ve Tengilimoğlu, 2014:170).

Aralarındaki farkların ortaya konulacağı bu bölümde stres, depresyon ve iş doyumunu ve doyumsuzluğu üzerinde durulacaktır.

### **1.2.1.Stres**

Günlük hayatta çok sık kullanılan ve kelime anlamı ruhsal gerilim olarak bilinen stres, bireylerin kendini baskı altında hissetmesi ve hoş gitmeyen bir his ve durum olarak tanımlanabilir (TDK, 2016).

Stres, Kişinin içinde bulunduğu durum ve iş şartlarının kendisini etkilemesi neticesinde, vücudun salgıladığı özel salgılar sayesinde mental ve fiziksel olarak bulunulan ortama ayak uydurma süreci olarak tanımlanabilir (Doğan ve Eser, 2013:30).



Stres genel olarak insanın enerjisinin azalmasına sebep olan ve kişinin karşılaşmak istemediği fakat bulunmak durumunda kaldığı ortamlara tepki olarak verdiği vücut reaksiyonudur (Engin ve Diğerleri, 2013:291).

Stres ile ilgili tariflerin bulunduğu ortak nokta stresin, fiziki, mental ve kimyasal aksiyonların vücudun dengesini bozabilecek şekilde insan üzerinde gerilmeye neden olmasıdır. Bireyin tepkilerindeki bu değişiklikler iş yaşamındaki ahengi bozarak bir takım negatif sonuçlara neden olmaktadır.

### **1.2.2.Stresin Nedenleri**

Stresin bulunmadığı bir meslek grubu yoktur. Ancak stresin yoğunluk derecesi meslek grupları arasında farklılık gösterebilir. Hiçbir birey ortada hiçbir sebep yokken strese girmez. Kesinlikle stresin oluşmasına neden olacak bir baskı ortamında bulunmuştur ki stres ile mücadele etmek zorunda kalmıştır. Stresin oluşmasına neden olabilecek etmenleri 3 gruba ayırmak yerinde olacaktır.

#### **1.2.2.1.Fiziksel Ortamdan Meydana Gelen Stres Sebepleri :**

Duyu organlarımıza hitap eden ve içinde bulunduğumuz çevreden meydana gelen fiziksel ortamdan meydana gelen stres sebepleri; havanın kirlilik oranı, sıcak-soğuk, maddi imkanlar, borçluluk durumu, insanlarla ilişkiler, gürültü stres sebebi olabilir.

#### **1.2.2.2.İş Ortamından Kaynaklanan Stres Sebepleri :**

Bireylerin iş ortamında karşılaştığı güç durumlarla mücadele etmesi ve bu durumlar karşısında yaşadığı olumsuz duygular sayesinde yaşayabileceği stresin sebepleri ise genel itibari ile; yüklenilen büyük sorumluluklar, ağır çalışma koşulları, amir ve çalışanlarla iyi geçinememe, işsiz kalma korkusu, iş yönünden geleceğe dair belirsizlikler, fazla mesai olarak gösterilebilir.

### **1.2.2.3.Psikososyal Olgulardan Kaynaklanan Stres Sebepleri :**

Bireyleri en fazla stresin kollarına iten faktör olarak karşımıza çıkan psikososyal stres ise genel tabiri ile işlerin istenilen şekilde cereyan etmemesi ve bireyin karşısına çıkan olumsuzluklar zinciri olarak tarif edilebilir. Bazen problemler kişinin önüne o kadar sık çıkar ki, kişi buna bir anlam veremez.

Yapılan planların tutmaması veya sonlanmaması, birden bire meydana gelen aksaklık ve sorunlar bireyi strese sokabilir. İnsanların çabuk değişen ve olumsuz olarak sonuçlanan durumlar karşısında girdiği stres kolay atlatılamaz.

Psikososyal strese verilebilecek örnekler arasında işten çıkarılma, iş kaybı korkusu, trafik, boşanma, evlilik hazırlığı, bir yakının ölümü, başarısızlık, iş değişikliği, taşınma gösterilebilir. Bu tür sorunlar genellikle uzun soluklu olduğundan dolayı bireyin bu durumu kabullenmesi zaman alabilir. Kişi bu durumu olduğu şekilde kabullenmeye başladığında ve mümkünse çözüm aramaya koyulduğunda stres genellikle kendiliğinden azalma eğilimi gösterir.

### **1.2.3.Depresyon**

Kişinin başarısızlıkları, yakın birini kaybetmesi, eşinden boşanma, iş ortamında beklemediği şekilde hayal kırıklığına uğraması, memnun olmadığı durumların çokluğu gibi olumsuz durumlar karşısında hissettiği karamsarlık hali ve bu halden çıkamama veya çıkış yolu bulamama durumudur (Özmen ve Diğerleri, 2003:89-90).

Üzüntü normal hayatın bir parçası olmasına rağmen bu karamsar ve üzüntülü halin ya birden bire ortaya sebepsiz çıkması veya fazla uzaması depresyon yani ruh hali sorunu olarak tanımlanmaktadır. Depresyon çoğu zaman beraberinde uyku bozukluğu, enerji düşüklüğü, yorgunluk hissi, yeme bozukluğu, nedeni belli olmayan fiziksel ağrılar, kendine zarar verme isteği, intihar düşüncesi yahut eylemi gibi bireyi olumsuzluğa sürükleyen olguları da beraberinde getirir (Yücel:2012:5).

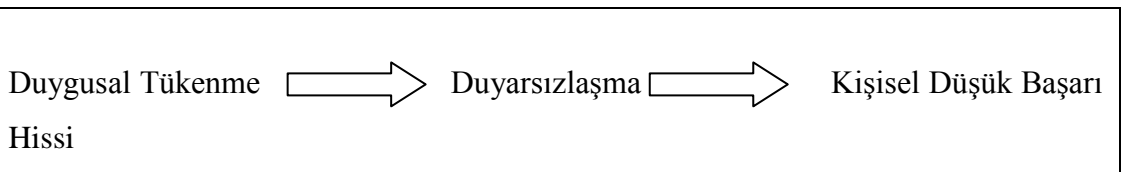
Bireyin evvelce yapmaktan keyif aldığı şeyleri yapmaktan artık haz almaması, sıklıkla yoğun şekilde sıkıntılı, anksiyeteli bir durum içerisinde bulunmasına genel itibari ile depresyon denmekle birlikte, dalgınlık, okuduğunu anlamama, derin uykuya dalamama, çok sık uyanma, sabahları kalkmama isteği veya bu duruma direnme, iştahsızlık, kilo kaybı veya alımı, dış görünüş takıntısı, cinsel isteksizlik veya kayıtsızlık gibi insanı rahatsız edici durumların baş göstermesine genel hatları ile depresyon denilebilir (Ören ve Gençdoğan, 2007:85-91).

#### 1.2.4.İş Doyumu ve Doyumsuzluğu

Çoğunlukla işe normalden farklı türde odaklanmayı anlatmak için tercih edilen "işkolik" tanımı ilk kez 1968 yılında Amerikalı din bilimci Oates tarafından ortaya konmuş ve işe olan aşırı düşkünlüğü, alkol bağımlılığına benzetmesi ve bu dürtülerin bireyin sosyal hayatını ve ilişkilerini bozacak düzeyde olması olarak bilinen bir tabir olarak karşımıza çıkmaktadır. Çağdaş araştırmacılarca sıkça kullanılan tabirde ise "bireyin sürekli olarak iş düşünmesi, işten ayrı kaldığı zamanlarda bile işi zihninden atamaması" olarak tarif edilmektedir (Naktiyok, ve Karabey, 2005:181-183).

#### 1.3.Tükenmişliğin Boyutları

Tükenmişliğin en bilinen ve kabul edilen tanımı Cristina Maslach tarafından ortaya atılmıştır. Maslach; "İş icabı insanlar ile aşırı ilişki içerisinde giren kişilerde ortaya çıkan duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi" şeklinde tanımladığı modelini şu şekilde şematize etmiştir.



**Şekil 1. Maslach'ın Tükenmişlik Modeli**

Maslach'ın teoremine göre; bireyler stres altında iken ilk önce duygusal yönden bir tükenme hissetmektedirler. Bu duruma bağlı olarak kişi etrafında olup bitenlere karşı duyarsızlaşmaya başlamaktadır. Duyarsızlaşan birey sonraki evrede kendini başarısız hissetmeye başlar ve bu durum beraberinde performans düşüklüğünü getirir (Ardıç ve Polatçı, 2008:70-73).

### **1.3.1.Duygusal Tükenme**

Tükenmişlik boyutları arasında en kritik ve önemli sekme olarak bilinen bu boyut tükenmişliğin temelini oluşturmaktadır. Duygusal tükenmişlikteki en temel sebepleri; fazla iş yükü, amir ve çalışanlarla anlaşamama ve çalışma koşullarındaki olumsuzluklardır. Duygusal olarak tükendiğini hisseden bireyler kendilerini yorgun, bitik ve kullanılmış hissetmekle birlikte, bu durumu telafi edecek hiçbir çözüm bulamazlar. Bireyler kendi tükenmişlik düzeylerini tarif ederlerken en fazla duygusal tükenme belirtilerinden bahsetmektedirler (Polatçı ve Diğerleri, 2014:283-284).

### **1.3.2.Duyarsızlaşma**

Duyarsızlaşma; tükenmişlik sendromunun ikinci ve bireyler arası iletişim boyutu olarak tanımlanmaktadır. Duyarsızlaşan birey, duygularını diğer insanlar ile arasında bir kalkan gibi kullanmaktadır. Bu boyutta bulunan bireyin insanlarla olan ilişkilerinde bozulma başlar ve sorun büyüyerek bireysellikten, örgüt problemi haline gelen bir sürece girilmiş demektir. Duyarsızlaşan kişinin mesleğine ve diğer çalışanlara karşı katı, soğuk ve umursamaz tavırlar sergilemesi olarak bilinen duyarsızlaşma, iş ile ilgili idealist düşüncenin ciddi oranda azalması ve hizmet edilen şahıslara karşı negatif davranışlara neden olmaktadır. Duyarsızlaşan birey istemsiz olarak kendini diğer çalışan ve hizmet bekleyenlerden uzaklaştırma yolunu tercih etmektedir (Yıldırım ve İçerli, 2010:124-125).

### **1.3.3.Kişisel Başarı**

Kişisel başarıdaki eksilme olarak tarif edilen ve tükenmişlik boyutlarından üçüncü boyutu temsil eden bu boyut, genellikle diğer boyutların sonucu olarak kabul edilmektedir. Bu psikolojideki birey kendisini daima negatif eğilimli olarak değerlendirmektedir. Kişinin çalışanlar ile hizmet bekleyenlere karşı takındığı olumsuz tavırlar bir müddet sonra kendini de negatif olarak eleştirmesine yol açmaktadır. Birey mesleki olarak ilerleme kaydedemediğini, ilerlese bile bunun kimse tarafından fark edilmeyeceğini, boşa vakit harcadığını, ne yaparsa yapsın asla yeteri kadar iyi olamayacağını düşünerek suçlanma ve eksiklik duygularına kapılmaktadır. Sonuç olarak bu duygu ve düşünce yoğunluğu kişide bireysel başarı düşüklüğüne neden olmaktadır (Helvacı ve Turhan, 2013:59-60).

### **1.4.Tükenmişliğin Belirtileri**

Tükenmişlik sendromu, kişide aynı anda birden fazla belirti meydana getirebilir. Bu belirti veya belirtiler topluluğu fiziksel, psikolojik ve davranışsal olarak kendini gösterir. İyi bir gözlem neticesinde bireyin tükenmişliğinin tespit edilmesi mümkün olmasına rağmen, belirtiler çoğunlukla belirsiz olduğundan ve zamana ve yere göre değişkenlik gösterdiğinden, bireydeki depresyonun farkına varmak ve tanımlamak bir o kadar zordur. Bu tip bir depresyon çoğunlukla kendi payına düşenden fazlasını yapmaya çalışan, kendi yapabileceklerinin hudutlarını bilmeyen, aşırı şekilde yoğun çalışan bireylerde daha sık görülür. Kişi bu tür bir çalışma ortamında artık işlere yetişemez olur ve akabinde gelen başarısızlıklar neticesinde hayal kırıklıkları ve üzüntü bireyi yıpratır. Ağır çalışma koşulları ve yüksek tempo depresyon ve tükenmişlik sendromunun nedenlerinden sadece biridir. İnsanlar işlerini sevmedikleri veya mevcut sorunlarını uygun yöntemlerle çözemedikleri durumlarda da tükenmişlik sendromuna kapılabilirler (Akbolat ve Işık, 2009:230-233).

Tüm bu nedenler bir araya geldiğinde birey istemsiz olarak bazı tepkiler verir. İş verimsizliği, devamsızlık, işe geç gelmelerde artış, fiziksel rahatsızlıklarda artma, davranışlarda bozukluk, endişe, bu tepkilerden sadece bazılarıdır.

Tükenmişlik sendromu; yoğun mesai ortamında daha çok görülmesine rağmen, kişinin strese olan yatkınlık düzeyi ve kendi başına bu sorunun üstesinden gelip gelememe durumuna göre daha az yoğun baskı ortamında çalışan iş kollarında da kendini gösterebilmektedir. Bazı araştırmacılara göre kronik stres beraberinde tükenmişlik sendromunu tetiklemekte ve çoğunlukla uyku bozuklukları, ani sinirlenme, kendini rahatsız hissetme ve depresyon gibi problemleri beraberinde getirmektedir (Taysı:2012:12-14).

Tükenmişlik sendromunun belirtileri genellikle fiziksel, psikolojik ve davranışsal belirtiler olarak üç başlıkta incelenir:

#### **1.4.1.Fiziksel Belirtiler**

Tükenme durumuna maruz kalan bireyler çoğunlukla, iş hayatlarının başlarında işine karşı istekli, çalışkan, az ile yetinmeyen, yorgunluk nedir bilmez, fazla mesaiden şikayet etmeyen bireyler olarak göze çarpmaktadır. Zaman içerisinde ortaya çıkan ve bireyin üstesinden gelememesinden dolayı hissettiği tükenme hissi ile birey, eskiye nazaran daha çabuk yorulma ve enerjisinin daha çabuk bitme durumu ile karşı karşıya gelir. Tükenmişlik öncelikle bireyi fiziksel olarak etkilemektedir. Fiziksel olarak önce yorgunluk ve bitkinlik hissi ile başlamakta, ardından uyku düzeninde değişimler, kilo alımı veya kaybı ve sık hasta olma gibi belirtiler ile kendini gösterebilmektedir. Fiziksel belirtiler tükenmenin ilk aşaması olarak bireyi fiziksel olarak etkili bir şekilde sarsabilmekte ve bireyin metabolizmasını dahi etkileyebilmektedir (Dursun, 2015:7).

### **1.4.2.Psikolojik Belirtiler**

Psikolojik ve duygusal belirtiler diğer belirtilere nazaran daha az belli olmakta ve daha az fark edilebilmektedir. Birey eskiye göre daha çabuk sinirlenebilmekte, eleştirilere karşı duyarlılaşmaya başlamaktadır. Tükenen birey, yaptığı işle ilgili başarısızlık hissini yoğun yaşamaktadır. İş yerinde tatmin olamayan birey eskiye nazaran iş ve özel hayatında sinir hali, gerginlik, ümitsizlik, panik atak, kararsızlık ve hayal kırıklığı gibi negatif duygulara maruz kalmaktadır. Fiziksel olarak yıpranmış çalışan, bu tip bir psikolojik baskı ile karşılaştığı zaman, altından kalkması güç olabilmekte ve istemsiz dahi olsa bu ruh hali ve hayal kırıklığı durumu davranışlarına yansıyabilmektedir (Dursun, 2015:8).

### **1.4.3.Davranışsal Belirtiler**

Davranışsal belirtiler diğer belirtilere nazaran dışarıdan bakan bir göze göre fark edilmesi daha kolay belirtiler bütünüdür. Bu belirtiler, işe gecikme, hastaneye gidişlerde artış, ağrılar hakkında yakınma, unutkanlık, hata oranında artış, yapılan işin kalitesinde bozulma, kazalardaki dikkat çekici artışlar, iş arkadaşlarına karşı kaba veya ilgisiz tutum şeklinde kendini ele verir. Bu tür sorunlar sebebiyle iş yerinde mutlu olmayı beceremeyen birey, bu belirtileri bertaraf edebilmek için ilgisini çekecek ve onu rahatlatacak diğer konular üzerine eğilme ihtiyacı hisseder. Bu alanlar; aşırı çay, kahve içme, aşırı alkol tüketimi, aşırı yiyecek tüketimi, şahsi hobilerine fazla ilgi olarak bahsedilebilir. Bütün bunların yanı sıra uykusuzluk, insanı fazlasıyla rahatsız eder, sahip olunan gerginliği azaltabilmek için, sakinleştirici ve uyuşturucu ilaç kullanımına başlanır. Tüm bu gelişmeler bireyin sağlık sorunlarını arttırır ve işteki verimini düşürür (Ardıç-Polatçı, 2009:31).

### **1.5.Tükenmişliğin Sebepleri**

Çoğunlukla gerçek hayat ile mümkün olmayan isteklerin bir araya gelmesi ile ortaya çıkan karmaşık ve tükenmişlik durumudur. Tükenmişlik oluşumuna tesir eden birden fazla etmen bulunmaktadır. Örgütsel, bireysel veya demografik nedenler ile

birlikte kültür farklılığı, iş yerinde başa çıkılamayan baskı ve stres insanın dengesini bozabilir ve tükenmişliğe sevk edebilir. Tükenmişlik sendromuna maruz kalanların büyük bir kısmı, iş yerinde bir amacı olan ve bu amaca ulaşmak için çaba harcayan insanlardır. Kendini daha fazlasına zorlayan ve azıyla yetinmeyen bireylerdir (Dinç, 2008:20).

Tükenmişlik birden bire ortaya çıkan bir durum değildir ve tam tersi içten içe büyüyen yavaş hareket eden belirti bütünüdür. Tükenmişlik durumunu görmezden gelmek sorunu ortadan kaldırmadığı gibi, problemlerin daha da büyümesine yol açabilir. İnsanların karakter yapıları ve güçlükler karşısında dayanma kuvvetleri ciddi bir değişkendir. Bu değişkenler sayesinde insanlar seçecekleri işlere karar verirler. Bazıları daha az stresli işlere yönelirken, bazıları ise fazla iş stresi yaşayacağı işleri tercih edebilir. Tercih edilen işin stres yükü ile kişinin karakter yapısı etkileşimi neticesinde stres miktarı artış gösterebilir. Kişilik, insanın fiziki ve ruhsal donanımıdır. Temel kişilik A ve B olarak ikiye ayrılır. A tipi kişilik içine kapanık, bireysel çalışmaktan haz alan, yemeğini hızlı yiyen, konuşurken acele eden, birden fazla işi aynı anda yapmaya çalışan bir kişilik tipidir. Eğlenceye, arkadaşlara, istirahate çok az zaman ayırır. Başkalarına karşı sabırlı olamazlar. Çoğunlukla karşısındakinin sözünü keserler. Bilinin en iyi özellikleri ise fazla titiz olmaları, yarışmayı sevmeleri ve tüm olayları kontrol etme istekleridir. B tipi kişilik ise; genel hatları ile A tipi kişilik ile taban tabana zıtlık göstermektedir. Zaman sorunundan yakınmayan, gerekli olduğunu düşünmedikçe münakaşa etmezler. Etraflarındaki insanlarla çok daha az problem yaşarlar. B tipi insan dışa dönük, konuşkandır ve etrafındaki bireylerin onun hakkında ne düşündükleri ile ilgilenmez. Sakin olmakla birlikte genellikle esnektirler. Bu tip kişilikler mevcut sorunlara karşı yaklaşımları sebebiyle genellikle daha az tükenmişlik yaşamasına rağmen, A tipi kişilik çoğunlukla kavgacı yapısı ve rekabetçi mizacı ile tükenmişliğe daha yatkındır (Otacıoğlu, 2008:104-106).



### 1.6. Tükenmişliği Etkileyen Bireysel ve Çevresel Faktörler

Tükenmişlik sendromu çalışanların çoğunun başına gelen ve sıklıkla görülen bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Tükenmişlik çoğunlukla çalışanların karşısına çıkmakla birlikte aslında birden bire gelişen bir durum değildir. İçten içe büyüyen, stres ile beslenen, küçük sinyaller veren ve zamanı geldiğinde ortaya çıkan bir sorundur. Bireyin ruhsal yapısını ağır hasarlar vermekle birlikte, kişinin ailevi, sosyal ve mesai ortamını da olumsuz etkiler. Bu sendrom insanlarla bire bir ilgilenilen vazedarlık, doktorluk, polislik gibi iş sahalarında daha sık görülür. Çalışma hayatı içerisinde bu tip vakalara zamanında teşhis ve gerekli tedavi uygulanmadığı takdirde, ilerleyen safhalarda çalışanın işe geç gelme, sıklıkla istirahat veya rapor alma, memnuniyetsiz tavırlar, işine karşı duyarsızlaşma, motive olamama ve hatta işi terk etme gibi sonuçları olabilir. Bu sebeplerden ötürü her seviyedeki idareci çalışanın bu gibi tavırlarının başlangıcında ve evvelinde gerekli tedbirleri alma ve personeli kazanma yönünden bilgili ve yeterli olmalıdır (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008:136-140).

Tükenmişlik sebepleri Bireysel ve Çevresel olarak ikiye ayrılmaktadır:

Bireysel Faktörler; en başta gelen sebebi ile iş yerinde karşılaşılan stres, yaş, medeni hal, ücret miktarı, iş başarı seviyesi, iş sadakati gibi faktörler bireysel faktörler başlığı altına girmekle birlikte, çevresel faktörler; yapılacak işin nevi, iş yerindeki yoğunluk, rol karmaşası, eğitim seviyesi olarak çevresel faktörlere dahil olmaktadır. Genel hatlarıyla stres, kaygı, duyarsızlaşma gibi bireysel etmenler insanın zihni yıpranmasına neden olduğu iddia edilirken, iş karmaşası, yoğunluk, rol belirsizliği ve işin tipi gibi çevresel etmenler performans düşüklüğüne, iş değişikliğine, memnuniyetsizliğe neden olduğu bilinmektedir (Taysı, 2012:12-14).

Tükenmişlik seviyesinde etkin olabilen bazı etmenler ise;

**İş Yüğü;** önceden belirlenmiş bir zaman aralığında belirlenmiş bir standartta yapılması gerekli olan iş yekünüdür.

**Kontrol;** çalışanın yapılan veya yapılacak iş üzerinde alabildiği inisiyatif, verebildiği karar, takip ve bunların neticesinde sorun çözebilme yeteneği ve yetkisidir.

**Ödüller;** çalışanın kendinden beklenen performansı göstermesi halinde kendisine sözlü, yazılı, maddi ve sair surette söylenen, verilen takdirlerdir.

**Aidiyet;** çalışanın kendisini çalıştığı iş yerine ait hissetmesini ifade eder. Çalışanın iş yerine olan sadakati ile doğru orantılıdır. Çalışan bulunduğu ortamda memnun edildiği veya memnun kaldığı sürece bu hissi taşır.

**Adalet;** iş ortamında bir tutarlılığın ve eşitliğin söz konusu olduğu anlamına gelir.

**Değerler;** çalışanların örgütle ilgili her türlü faaliyette doğru olduğunu düşündüğü inançlara göre hareket etme durumudur. (Bilgin, 2003: 80-81).

Çalışanın tükenmişlik seviyesinde etkin olan bu etmenler arasındaki herhangi bir uyumsuzluk veya çatışma, bireyin tükenmişlik durumunu tetikleyebilir ve bu durumun yan etkisi olarak örgütün performansı olumsuz yönde etkilenir. Bu alanlardaki uyumluluk ise çalışanın örgüte sıkı sıkıya bağlanmasını, kendisini örgütün bir parçası hissetmesini sağlar ve sonucunda bu durum performans ve çıktılara pozitif yönde etki eder. (Ardıç ve Polatçı, 2009:21-46)

Tükenmişlik bir çok yönden örgütü negatif olarak ilgilendirir. İşe geç kalmalar başlar, aidiyette eksilmeler, kavgacı bir tutum, işe ve mesai arkadaşlarına karşı duyarsızlık, işi terk etme gibi durumlar hem maliyeti artırır, hem de diğer çalışanların motivasyonu ve çalışma isteğini olumsuz yönde etkiler.

### **1.7.Tükenmişlik ile Mücadele**

Tükenmişlik ile başa çıkma konusunda çok fazla araştırma yapılmıştır. Bu araştırmaların ortak hedefi genellikle tükenmişlik sendromunun oluşumunu engellemek veya oluşmuş olan tükenmişliği azaltmak olarak karşımıza çıkmaktadır. Tükenmişlik çalışanların ve bütün örgütlerin ortak ve temel sorunlarından biri olduğu

için, sorunu ortadan kaldırmak için hem bireysel bazda hem de örgütsel bazda önleyici tedbirler almalı ve bu tedbirlerin sürekliliğinde ısrarcı olunmalı ki, sorunun çözümü kalıcı olabilsin. Önlemlerde geç kalındığı ve sorunun meydana geldiği durumlarda ise seri şekilde müdahale edilmeli ve bireysel ve örgütsel bazda yapılması gereken faaliyetler eksiksiz yerine getirilmelidir. Birçok araştırma tükenen bireyin desteklenmesinin ve dinlendirilmesinin tükenmişlikle mücadele açısından gerekli olduğunu savunmaktadır. İş ortamının yoğunluğu, personele yüklenen aşırı yük, çalışanın ruhi ve fiziki açıdan gereğinden fazla yorulmasına ve tükenmesine meydan vermektedir (Gökdoğan, 2010:90-97).

Tükenmişlik sendromuyla mücadele etme metotları bireysel ve çevresel seviyede yöntemler olarak tarif edilebilir.

### **1.7.1.Kişisel Yöntemler;**

Tükenmişlik sorununun çözümünde; tükenmişlik yaşayan çalışanlar çözümün örgüt tarafından çözülmesi gerektiğine, yaşamayan çalışanlar ise bireyin kendi imkanları ile bu sorunun üstesinden gelmesi gerektiğini düşünmektedir. Bireyin çalışma ortamını kontrol ve değiştirebilme olanağının bulunduğu sistemlerde kişisel olarak tükenmişlik ile mücadele edilmede kişisel yöntemler etkili olabilirken, çalışanın kendi çalışma ortamına müdahale edemediği sistemlerde örgütsel yöntemler önem kazanabilmektedir.

**Gerçekçi Hedefler Belirleme:** Tükenmişlik ile insan ideal ve gelecek beklentileri arasında bir ilişkinin var olduğunu söylemek mümkündür. Tükenmişlik hissini taşıyan çalışan, çalışma hayatında ve beklentilerinde istediği seviyeyi yakalayamadığı durumlarda başarısızlık hissi ve hayal kırıklığı yaşayabilmektedir. Çalışan ulaşılması güç veya imkansız hedeflerin altında ezilerek işine devam ederken çoğu zaman kendisi ile tezat bir durum ve ruh haline bürünebilir. Bu his yoğunluğu tükenmişliğe bağlı olarak çalışanın önce enerjisini, peşi sıra da çalışma istek ve azmini kırabilmektedir (Gökdoğan, 2010:90-97).

Bu ve buna benzer durumlarla başa çıkmakta en önemli ve etkin metotlardan birisi; çalışanın gerçekleştirilebilmesi muhtemel ve nispeten daha kolay hedeflere yöneltmektir. Bazı durumlarda çalışanın kabiliyetleri ile çalışma hayatındaki hedeflerinin örtüşmesinde sorunlar yaşandığı bir gerçektir. Bu gibi koşullarda çalışanın yöneticisi ile yapacağı içten diyalog ve tavsiyeler sayesinde çalışan farklı hedeflere daha kolay kanalize olabilmektedir. Fakat yapılan araştırmalar; hedef ve amaçlarını kendisi belirleyen çalışanların diğerlerine göre daha başarılı olduğunu ortaya koymaktadır.

**Dinlenme ve Gevşeme:** Yoğun çalışma ortamlarının bir sonucu olarak kişilerde öncelikle tükenmişlik olacak şekilde stres ve yanı sıra duygusal çöküntüler olabilmektedir. Bu tip durumlar beraberinde aile içi sorunlar ve fiziki problemleri de getirebilmektedir. Bu tip sorunlar hiç baş göstermeden, çalışan tükenmişlikle mücadele yöntemlerinden biri olarak; kendi isteği ile veya sorunun ciddiyetini fark eden yöneticisi kanalıyla fiziki ve ruhsal olarak dinlenebileceği, kısa süreli dinlenme veya tatile çıkma gibi faaliyetlerle dinlendirilmelidir. Çalışanın bu gevşeme neticesinde işine daha enerjik olarak tekrar dönmesi sağlanabilir.

**Kendini Tanıma:** Tükenmişlik ile mücadelede en önemli ve başta gelen konulardan birisi kendini tanımadır. Kendini tanımayan bir çalışanın kendi benliği ve yetenekleri ile örtüşen hedefler koymasının ihtimali de bir o kadar düşüktür. Kendini tanımayan ve hedeflerini hatalı olarak belirleyen çalışan çoğunlukla hedefine ulaşamayacak ve karşılığında kendisini tükenmişlik problemi ile yüzleşirken bulacaktır. Bunun neticesi olarak hem kendi performansı hem de iş ortamı olumsuz etkilenecektir. Kendini tanıyan çalışan öncelikle kim olduğunu sormalı, yeteneklerini bilmeli, belirlediği hedeflerin yetenekleri ile uyuşup uyuşmadığına kontrol etmeli, uyumsuzluk durumunda hedeflerini değiştirmelidir. Bu ve buna benzer metotlar ile hedef ve yetenekleri arasında ilişki kurmak suretiyle çalışan insanlar, kendini tanımayan ve ulaşılması güç hedefler koyan çalışanlara nazaran daha başarılı olabilmektedir (Dinç, 2008:27-34).

**Sorunları Kişisel Olarak Değerlendirme:** Diğer çalışanların yaşadığı sorunları kendi sorunu gibi düşünmek çalışan üzerinde normalden fazla baskı oluşmasına meydan vermektedir. Çalışan birey iş arkadaşlarının sorunlarına profesyonel yaklaşmalıdır. Sorunların paylaşıldıkça azalması doğru olmakla beraber, sorunu paylaşan çalışanın bu sorundan sanki kendi problemi gibi etkilenmemesi gerekir. Bu tür bir davranış kişinin tükenmişlik sendromundan etkilenmemesini sağlayacaktır.

**İçgörü Geliştirme:** İçgörü; çalışanın kendi sorunlarına karşı her zaman düşündüğü ve baktığı açıdan farklı olacak şekilde başka bir pencereden bakabilmesini ifade eder. Çalışanın kendi benliğini gerçekçi olarak tanımasından geçen bu sistem, bireyin eksik taraflarını fark etmesini ve bu eksik yönlerini amaç ve hedeflerine uygun olacak şekilde geliştirmesine olanak verir. Kendini doğru tanımlayıp hedeflerini amaçlarına uygun belirleyen birey daha az tükenmişlik sorunu ile baş etmek durumunda kalacaktır.

**Zaman Yöntemi:** Zamanın etkili bir şekilde kullanılması ve yapılacak faaliyetlerde verilen mühletlere ve istenilen hedeflere istenilen zamanlarda ulaşmak, iş dünyasının olmazsa olmaz yapı taşlarından olmakla birlikte, zamanı etkin kullanamayan ve istenilen hedeflere ulaşılsa dahi zaman bakımından geç kalınma durumlarının yaşanması başarısızlık olarak kabul edilir. İster dış etkenler olsun ister kişisel nedenlerden kaynaklı olsun, zamanın etkin kullanılmaması çalışan üzerinde baskı, stres ve işlerin rayından çıktığı hissini oluşturur. Bu duygu çalışandaki enerjinin daha çabuk tükenmesine ve daha fazla zamanda daha az çalışılmasına neden olur. Bu sorunların ortadan kaldırılabilmesi için zamana riayet gereklidir. Zamana riayet için ise planlama gerekli olmakla birlikte, yapılacak işlerin çalışanlar arasında uygun ve adaletli olarak bölüştürülmesi zamana riyeti kolaylaştıracaktır (Taysı, 2012:22-23).

**İş Değiştirme:** Şimdiye kadar tükenmişlikle mücadele etmede kullanılan metotların fayda vermediği durumlarda kullanılması ile bilinen iş değiştirme, bütün negatif koşullara rağmen iş yerinde devam etmenin çalışan üzerindeki stres ve

tükenmişliği daha da tetikleyeceğinden dolayı başvurulabilecek bir yöntem olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanın işini değiştirmesi her zaman pozitif etki oluşturmaya da, tükenmişlik hissiyatını engellemede etkili bir çözüm olarak karşımıza çıkmaktadır.

### 1.7.2.Örgütsel Yöntemler;

Çalışanın lehinde çevresel olarak alınacak her çeşit tedbir, çalışanın hissettiği tükenmişliği azaltmaya yardımcı olacaktır. Çevresel olarak alınacak tedbirlerin tamamı, bireysel olarak alınacak önlemlere göre daha kalıcı ve etkilidir. Çevresel düzeyde alınacak tedbirler;

**Personel Seçimi:** Örgütte çalışan bireylerin tükenmişlik açısından sorun yaşamaması için daha işe başlamadan önce doğru nitelik ve vasıflara sahip adayların işe alınması, hem çalışanın ileride karşılaşılabileceği tükenmişlik problemi, hem de bu sorunlardan ötürü maddi manevi kayıplar yaşayacak örgütü gelecekte oluşabilecek sorunlardan kurtarır ve ön alır.

**Örgüt Geliştirme:** Tükenmişlikle mücadele etme konusunda başarının kalıcı olabilmesi için örgütsel olarak alınması gereken tedbirler arasında örgütün fiziki şartları, terfi sistemi, iletişim, sağlık ve ulaşım başı çekmektedir. Örgütsel değişim ve gelişimde amaç performans seviyesinin geliştirilmesi olmalıdır. Performans gelişimini sağlamak için çalışanların örgüte bakış açılarının pozitif yönde değiştirilmesi ile mümkündür. Örgüt içerisindeki iletişimi artırmak ve kolaylaştırmak, çalışanlar arasında, örgütteki çalışma koşullarının iyi olduğuna, terfi sisteminin adaletli olduğunu olan inancı tesis etmek için gerekli adımları atmak, çalışanların hem motivesi için gerekli hem de bireyler arasında performans artışına sebep olan aidiyet duygusunu geliştirir.

**Çevre Koşullarının İyileştirilmesi:** Gününün üçte biri ya da daha fazla zamanını aynı iş yerinde geçirmek zorunda olan bireylerin, iş ortamının insana yakışır bir seviyeye çıkarılması ve koşulların imkanlar dahilinde iyileştirilmesi,

çalışanların yaptığı işten keyif almasına, performansının artmasına sebep olacaktır. Yeterli dinlenme zamanlarının olmadığı, soğuk bir ortamın bulunduğu, temizlik seviyesinin gerekli olanın çok altında kaldığı, iletişim sağlamanın güç olduğu, ulaşımın sorun olduğu bir iş yerinde çalışanların kendini o örgüte ait hissetmesi, özverili çalışması mümkün değildir.

**Hizmet İçi Eğitim:** Tükenmişlikle mücadele etmede en etkin usullerden birisi de hizmet içi eğitimidir. Bu eğitim sayesinde, çalışana hem yapmış olduğu işi ile ilgili gerekli bilgiler, hem de tükenmişlik ile ilgili yeterli destek sağlanabilir. İşe yeni katılmış ve yapılan işin detaylarını yeteri kadar bilmeyen çalışan, kendisinden beklenen performansı gösterememe telaşı ile tükenmişlik duygusuna kapılabilmektedir. Alacağı hizmet içi eğitim ve gerekli destek ile örgüt içerisinde yalnız olmadığı çalışana hissettirildiği takdirde, birey hem yaptığı işle ilgili yeterli donanıma sahip olmuş olacak, hem de örgüt içi iletişim sayesinde, büyük bir ailenin mensubu olduğu hissini tadacaktır.

**Sosyal Destek:** Tükenmişlik yaşayan çalışanlar çoğunlukla yardıma ihtiyaçları olduğu veya sıkıntılı bir dönemden geçtiklerini söylemekten imtina ederler. Bu yüzden örgüt içerisindeki iletişim kuvvetli olmalı ve çalışanlar ve yöneticiler birbirini iyi tanımalıdır. Çalışan durumunu anlatmasa bile diğer personel bireyin problemlerinin olduğunun farkına varmalıdır. Bu şekilde bir tutum içerisinde olmak örgütün bekası için son derece önemli iken, çalışanların da tükenmişlik sendromundan kurtulması için gereklidir.

### 1.8.Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişliğin bireyler üzerinde geçici ve daimi olacak şekilde rahatsızlıklar bıraktığı bilimsel olarak kanıtlanmıştır. Fakat bu tür sorunlar kendini göstermeden evvel tükenmenin fiziki, psikolojik ve davranışsal yansımalarına bakarak, tükenmenin çalışan üzerindeki etkilerinin geçici ya da kalıcı olup olmadığını anlaşılması mümkündür. Tükenmişlik sonuçları bireysel sonuçlar, örgütsel sonuçlar ve ailevi sonuçlar olacak şekilde üç başlık altında incelenebilir.

### 1.8.1.Bireysel Sonuçlar

Tükenmişliğin vermiş olduğu duygusal yıpranma beraberinde fiziki yorgunluğunu da getirir. Bu hissi yaşayan bireyler sabah kalkmanın zor geldiğini, yaptığı işten hiçbir tat almadıklarını, sürekli bir yorgunluk halinin bulunduğunu söylemektedirler. Böyle duygular içerisindeki çalışanın yorgun ve bitik hissetmesinin gerçek sebebi iş yerinde maruz kaldığı gergin ve baskıcı ortamdır. Ruhsal olarak yaşanan bu tip sorunlar, bireyin uyku düzeninin bozulmasına, halsizliğe sebep olarak çalışanı fiziki yönden yıpratır. Vücutta kalıcı hale gelen bu tip halsizlikler, gündelik hastalıkların daha fazla zamanda iyileşmesine, baş ağrılarına ve enerji kaybına neden olabilir. Tükenmişlik bireyi daha sabırsız, çabuk sinirlenen, verdiği tepkide aşırıya kaçan birisi yapar. Tükenmiş insan kötü alışkanlıklara karşı savunmasızdır. Alkol bağımlılığı, sigara ve uyuşturucu gibi bağımlılıklar baş gösterebilir (Karapınar ve Gürbüz, 2015:249).

Tükenen birey daha önce yapmaktan zevk aldığı işlerden eski tadı alamaz olur. Bu tür psikolojik etkilerin beraberinde depresyonu getirmesi muhtemeldir. Depresif birey eski hayatına göre üzgün, karamsar, hayata karşı negatif ve seçenekler karşısında kararsızdır. Tükenen birey iş ortamında da olumsuz olacağından, etrafındaki çalışanları da olumsuz yönde etkiler.

### 1.8.2.Örgütsel Sonuçlar

Tükenme, önce birey bazında etki gösteren bir sorun olarak kendini gösterse bile bu sorun bir süre sonra bireyselliğin dışına çıkmaktadır. Çalışanın fiziksel durumunun negatif yönlü olarak etkilenmesine neden olan tükenme, iş yaşamında da bazı olumsuzluklara sebep olur. Yapılan araştırmalar tükenme ile iş yerindeki performansın birbiri ile ilintili olduğunu kanıtlamaktadır.

Örgütler, tükenmişliğin getirmiş olduğu büyük maliyetlerle yüzleşmek zorunda kalmaktadırlar. Maliyetlerin artmasına neden olan temel sorunlar ise başta



çalışanın verimindeki azalma, tatminsizlik, iş kazaları, mesaiye gecikmeler, aidiyet duygusunda azalma, aşırı hastane giderleri, problem çözümlerinde yetersizlik olarak sıralanabilir (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008:139-141).

İş bakımından tatmin olamayan insan negatif bir yaklaşım sahibi olmaktadır. Belli bir noktadan sonra negatif hisler insana fiziki, ruhsal ve duygusal yönden kalıcı zararlar verebilmektedir. Tükenme iş yeri maliyetlerini ciddi derecede etkiler. İş yerindeki çalışanların çok sık değişmesi, kalanların işi savsaklama eğilimleri, iş kazaları, hastane masrafları, çözümü bulunamayan problemlerin çokluğu örgüte fazladan maliyet yükler. Çalışan başına yapılan harcama, sık iş gören değişimi sebebiyle artmakta, yeni gelen personele tekrardan hizmet içi eğitimi, yapılması gereken işlere yönelik beklentiler, işe yeni katılan çalışanın alışma dönemi gibi durumlar kendini göstermektedir.

Tükenme ile baş edemeyen çalışanlar genellikle daha asabi olmakla birlikte, diğer çalışanlara karşı sabırsız ve işbirliğinden uzaktırlar. İş yeri için gösterdikleri özveri günü kurtaracak kadardır. Buna bağlı olarak beklenen işin kalitesi düşer, iş ortamı olumsuz bir duruma dönüşür ve bu durum çalışanların tamamını negatif yönde etkiler. Tükenmenin bu sebeplerden ötürü bulaşıcı olduğu düşünülebilir. Böyle bir ortamda çalışan gelecek ile ilgili hedeflerini kaybeder. Bu sebeplerinin tamamı göz önüne alındığında; tükenmiş birey, çalıştığı kuruma emekli olma, iş bırakma veya çalışma ortamının gerektirdiği kurallara karşı direnme gibi tepkilerle karşılık verir.

### **1.8.3.Ailevi Sonuçlar**

Tükenmenin negatif sonuçları, tükenen çalışanın bozulan ruhi ve psikolojik durumu neticesinde tükenmeye sebep olarak gördüğü çalışma ortamını kapsayan tepkilerle sınırlı kalmaz. Çünkü çalışan için yaşam çalışma ortamından ibaret değildir. Bozuk bir ruh ve psikoloji haline sahip birey, sahip olduğu aile ortamında kargaşa ve çekişmelere sebep olacağından, hem kendi yaşamı hem de aile ortamı tükenmişlik sebebiyle zarar görür. Tükenmişlik, çalışanı iş ortamında rahatsız ettiği

gibi, aile ortamında da rahat bırakmaz. Duygu ve düşünce bakımında bitik bir birey aile ortamında da sinirli ve yorgun olur. Devam eden tartışmalar aile içi huzurun bozulmasına ve daha büyük sorunlara neden olabilir. Sorunu aslında ne olduğunu bilmeyen veya sorunlarla baş edemeyen çiftler birbirlerini eskisi gibi sevmedikleri ve ilişkinin artık yürümeyeceğini düşünebilirler. Bütün bu tutum ve davranışlar sonuç olarak ayrılma ile sonuçlanabilir. Polislik mesleğini icra eden bireyler arasında yapılan bir çalışma; polislerin iş hayatında yaşadıkları sorunları kendileri kadar ailelerinin de yaşadığını ortaya koymaktadır (Saçlı, 2011:31).

Yapılan araştırmalar göstermektedir ki; iş ortamında tükenen çalışan bu sorunu iş yerinde bırakmamaktadır. Bireyin zihnini meşgul eden bu sorun birey ile birlikte özel hayatına da taşınmakta ve aile içi ilişkileri olumsuz yönde etkilemektedir. Eşler birbirinden uzaklaşmakta, çoğalan münakaşalar, cinsel isteksizlik, gerginlik baş göstermektedir. Bu durum neticesinde birey kendini aile ortamında da rahatsız hissetmesine ve ailesini kendisinden uzaklaştırmasına neden olabilmektedir. Bütün bu aile içi sorunlar üst üste geldiğinde çiftler, eskisi gibi birbirini anlamadıklarını, birbirlerini eskisi gibi sevmediklerini düşünmekte ve sonuç olarak ilişki boşanmaya taşınabilmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2009:35-36).

### **1.9.Araştırmanın Kapsamı ve Sınırları**

Bu araştırma; Tekirdağ ilinde faaliyet gösteren fabrikalar ve bu fabrikaların çalışanlarını kapsamaktadır. Örneklem usulü ile seçilmiş üç fabrika ile öncelikle yönetim bazında bireysel olarak görüşülmüş ve gerekli anketlerin yapılması için yazılı olarak izinler alınmıştır. Anılan üç fabrikadan alınan gerekli izinlerin ardından, toplamda 336 fabrika çalışanı ile anket usulü ile görüşülmüş ve kendilerinin demografik bilgilerine başvurulmuş, aynı zamanda Maslach tükenmişlik ölçeği uygulanmıştır. Araştırmanın kapsamı Tekirdağ İli ve 01 Ekim 2015-30 Aralık 2015 tarihleri arasında baz almaktadır. Araştırmada Tekirdağ İlinin seçilmesinin sebebi, şimdiye kadar Tekirdağ ilinde ve fabrika çalışanları üzerinde bu tür çalışma yapılmaması, anılan konunun ve Tekirdağ ilinin seçilmesinde etkili olmuştur. Tekirdağ'ın fabrikalar bakımından zengin bir yerleşim yeri olması ve bu sayede göç

almasıdır. Bir diğer sebep ise; hem uzak fabrikalarla görüşmenin hem de anketörlük görevini üstlenecek şahıs veya şahısların maliyet yönünden tahditleridir.

### **1.10.Araştırmanın Yöntemi ve Tükenmişliğin Ölçülmesi için Maslach Tükenmişlik Ölçeği**

Tekirdağ İli üretim fabrikalarındaki çalışanların tükenmişlik düzeylerinin ölçülmesi için literatürde çoğunlukla tercih edilen Maslach'ın tükenmişlik ölçeğinden faydalanılmıştır. Bu ölçekte üç boyut bulunmaktadır. Birinci bölüm; "Duygusal Tükenmişlik", dokuz maddeden oluşmuş bu bölümde, bireylerin duygusal ve fiziki yorgunluk açısından kendilerini gereğinden fazla bitik hissetmelerini belirler. İkinci bölüm; "Duyarsızlaşma" olarak bilinir ve beş maddeyi kapsayan bu bölümde, bireyin diğer çalışanlara karşı düşüncelerinin negatif olduğu ve karşısındakinin istek ve taleplerine karşı tepkisizlik olarak adlandırılabilir. Üçüncü bölüm ise; "Kişisel Başarı" olarak karşımıza çıkan bu bölümde sekiz madde mevcut olup, bireyin kendi performansını yetersiz bulması ve kendisini başarısız olarak addetmesidir. Ölçek toplamda 22 sorudan ibarettir. Tükenme bir süreçler bütünü olmasından kaynaklı olarak tek bir puanla değerlendirilememesi normaldir. Elde edilen puanlar toplamı sayesinde "Duygusal Tükenme" için 0-36, "Duyarsızlaşma" için 0-20 ve "Kişisel Başarı" için ise 0-32 değer aralığında rakamlar bulunabilir.

Ölçümde kullanılan işaretleme tekniği şu şekildedir;

Seçenekler	Puan
Hiçbir zaman	0
Çok Nadir	1
Bazen	2
Çoğu Zaman	3
Her zaman	4

**Şekil 2. Maslach'ın Tükenmişlik Ölçek Puanlama Cetveli**

"Duyarsızlaşma" ve "Duygusal Tükenme" ölçümleri negatif yönlü olduğundan bu bölümlerde çıkan yüksek rakamlar tükenme olarak değerlendirilir.

“Kişisel Başarı” ölçümlerinde ifadeler pozitif olduğundan, bu bölümdeki düşük rakamlar tükenme olarak değerlendirilir. Bu değerlendirmelerin nasıl yapılacağına dair tablo ise aşağıdaki gibidir (Çam, 1991:72).

<b>Tükenmişlik Boyutu</b>	<b>Düşük</b>	<b>Orta</b>	<b>Yüksek</b>
Duygusal Tükenmişlik	<16	17-26	>27
Duyarsızlaşma	<6	7-12	>13
Kişisel Başarı	>39	38-32	<31

**Şekil 3. Maslach'ın Tükenmişlik Ölçeği Değerlendirme Puan Aralıkları**

Değerlendirmede duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarıyı ilgilendiren soruların bulunduğu sıralar ise;

<b>Tükenme Boyutları</b>	<b>Soruların Rakamları</b>
Duygusal Tükenmişlik	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20
Duyarsızlaşma	5, 10, 11, 15, 22
Kişisel Başarı	4, 7, 9,12, 17, 18, 19, 21

**Şekil 4. Maslach'ın Tükenmişlik Ölçeği Değerlendirme Soru Numaraları**

### **1.11.Araştırma Sonuçlarının Değerlendirilmesi**

Bu bölümde verilerin nasıl toplandığı ve çözümlenirken hangi analiz programlarının kullanıldığından bahsedilecektir.

#### **1.11.1.Verilerin Toplanması**

Bu tezin hazırlanması için yapılan çalışmalarda, çözümlemenin oluşturulmasını sağlayan veri bütünü, Tekirdağ ilinde faaliyetini sürdüren bir beton, bir un ve bir de alüminyum fabrikası çalışanlarına anket usulü ile elde edilmiştir. Tükenmişliğin ölçülmesi için çalışanlara bazı formlar verilmiş ve bu formların gönüllülük esasına göre doldurulması istenmiştir. Anılan formda Maslach'ın

tükenmişlik ölçeği olarak bilinen 22 sorunun yanında, çalışanlara ayrıca demografik 14 soru sorulmuştur. Toplamda çalışanlar bu anket için 36 soruya cevap vermişlerdir.

### 1.11.2.Verilerin Çözümlemesi

Araştırmanın veri ve doneleri SPSS-21 programı ile veri seti haline dönüştürülmüş ve yine SPSS-21 ile analizlerin çözümlenmesi yapılmıştır. Çözümlemenin öncesinde olası veri giriş hataları incelenmiş ve hatalar düzeltilerek analizin sağlıklı sonuçlar vermesi sağlanmıştır.

Araştırmanın veri çözümlemesinde; tanımlayıcı istatistik, t testi, tek yönlü varyans (ANOVA) analizi ve faktör analizleri uygulanmıştır. Araştırma içerisinde mesleki tükenmenin demografik durumla alakalı olarak belirli bir fark ortaya koyup koymadığını anlamak maksadıyla ikili cevap seçeneklerinde t-testi, ikiden fazla ise (ANOVA) tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Tek yönlü varyans (ANOVA) ile ölçülen analizlerde elde edilen farklılık durumları tek yönlü varyans analizi post hoc testlerinden LSD çoklu karşılaştırmalı testleri ile anlamlandırılmıştır. Toplanan bilgiler %95 güvenlilik bareminde ve % 5 anlamlılık seviyesinde kıymetlendirilmiştir.

Araştırma çerçevesinde kullanılan ölçeklerdeki güvenilirlik seviyesini kıymetlendirmek amacıyla Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı uygulanmıştır. Bu yöntem ölçekte meydana gelen k sorununun homojen olarak bütünün tamamında bulunup bulunmadığını bulmayı hedeflemektedir. Bu güvenlik katsayısı; 0 ile 1 aralığında bir değerden oluşmakta ve Alpha katsayısı ile ilişkili olarak, ölçekteki güvenilirlik aşağıda gösterilmiş aralıklarda rakamları alarak yorumlanabilir (Kalaycı, 2010:405);

$\leq \alpha \leq 0.40$  aralığındaki ölçeğin güvenilirliği yoktur,

$0.40 \leq \alpha \leq 0.60$  aralığındaki ölçeğin güvenilirliği düşüktür,

$0.60 \leq \alpha \leq 0.80$  aralığındaki ölçeğin güvenilirliği oldukça yüksektir,

$0.80 \leq \alpha \leq 1.00$  aralığındaki ölçeğin güvenilirliği yüksek düzeydedir.

Maslach'ın tükenmişlik ölçeğinin güvenilirliği  $\alpha=0,812$  değerinde ve güvenilirliği oldukça yüksek düzeyde bulunmuştur.

### **1.12.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi**

Araştırmanın evreni Tekirdağ ilinde faaliyet gösteren üretim fabrikalarını kapsamaktadır. Tekirdağ ilinde birçok sayıda fabrika olmasına rağmen, bu araştırmada bir adet beton fabrikası, bir adet un fabrikası ve bir adet de alüminyum fabrikası ile görüşülmüş ve veriler anket usulü ile toplanmıştır. Birbirinden farklı dallarda faaliyet gösteren fabrikalar özellikle seçilmiş ve çalışanların bu sayede aynı duygu ve düşüncede olmaması hedeflenmiştir.

Araştırmanın örneklemini 336 fabrika çalışanı oluşturmaktadır. Bu çalışanlar üç farklı fabrikada görev yapmaktadır. Araştırma esnasında fabrikaların çalışanlarının tamamı ile görüşülmemiş, elde edilen miktar fabrikalarda anketin yapılacağı gün hazırda bulunan çalışanlar esas alınarak toplamda anılan rakama ulaşılmıştır.

## İKİNCİ BÖLÜM

### 2.TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ ve TEKİRDAĞ ÜRETİM FABRİKALARI ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ

#### 2.1. Fabrika Çalışanlarının Mesleklerinin Özellikleri:

İşverenin menfaati için belirli bir ücret karşılığında bedeni, el becerisi veya kafa gücünü kullanarak çalışan kimseye işçi denir (TDK, 2016).

Daha önce şartları belirlenmiş bir sözleşme ile çalışan personele işçi, işçiye işveren gerçek kişiyi ya da tüzel kişilik veyahut tüzel kişiliği bulunmayan kurum ve kuruluşa işveren, bu iki taraf arasındaki ilişkiye ise iş ilişkisi denir. İşveren tarafından deruhte ve temin edilmiş, tesis, maddi veya manevi unsur ve birimler ile işçinin bir araya getirildiği ortama ise işyeri denmektedir (İş Kanunu Md.2).

İşçilerin genel itibari ile işveren adına bedeni, kafa gücü veya el becerisi olarak çalıştıkları fabrika ortamları, yapılması istenen işin nevi ve mesleki branşın getirmiş olduğu fiziki veya mental zorlukları içerir. İşçiler çoğunlukla bedeni zorlayıcı ve meslek hastalıklarına neden olma ihtimali yüksek ortamlarda bulunurlar. Her ne kadar iş güvenliği açısından iş güvenliği kapsamında çalışanlar ilgili işle ilgili donanımsal olarak korunsalar bile, bedeninin sınırlarını zorlayıcı aynı işi uzun yıllar boyunca yapmak çalışanda bazı hastalıklara neden olabilmektedir. Fabrikalar genel itibariyle 24 saat esasına göre çalışan işyerleridir. Dolayısıyla fabrika çalışanı bu meslekte devam etmek istediği takdirde bazı durumlarda vardiya usulüne göre gece veya akşam saatlerinde çalışmak durumunda kalmaktadır. Aşırı ses, ağır yük, gözü fazla yoran yüksek ışık, radyasyona maruz kalma, uzun süreler boyunca hareketsiz oturma gibi şartlara maruz kalan çalışanlar, fabrika ortamında belirli zorluklar yaşayabilmektedir.

## 2.2. Fabrika Çalışanlarının Tükenmişlik Seviyelerinin Belirlenmesi ve Tekirdağ Fabrikaları Çalışanları Örneği;

Bu bölümde fabrika çalışanlarının demografik özelliklerinin yüzdesel ve rakamsal dökümü ile bu rakamların tükenmişlik üzerindeki etkisi ele alınmıştır.

### 2.2.1. Tekirdağ Üretim Fabrikalarının Çalışanlarının Sosyo-Demografik Özelliklerinin Rakamsal Dökümü

Üretim fabrikalarında çalışanların sosyo-demografik, iş şartları ve meslek hayatına ait özellikleri Tablo-1’de gösterilmiştir.

**Tablo 1: Fabrika Çalışanlarının Sosyo-Demografik Özellikleri**

		<b>SAYI</b>	<b>%</b>
<b>Yaş</b>	19-24	48	<b>14,2</b>
	25-30	84	<b>25</b>
	31-36	78	<b>23,2</b>
	37-42	42	<b>12,5</b>
	43-48	52	<b>15,4</b>
	49 ve üzeri	32	<b>9,5</b>
<b>Cinsiyet</b>	Erkek	289	<b>86</b>
	Kadın	47	<b>14</b>
<b>Medeni Durum</b>	Bekar	102	<b>30,3</b>
	Evli	221	<b>65,7</b>
	Boşanmış	10	<b>2,9</b>
	Diğer	3	<b>0,9</b>
<b>Çocuk Sayısı</b>	Çocuğum yok	138	<b>41</b>
	Bir çocuk	87	<b>25,8</b>
	İki çocuk	88	<b>25,8</b>
	Üç çocuk ve üzeri	23	<b>6,8</b>
<b>Çalıştığı Görev</b>	0-5 yıl	292	<b>86,9</b>



<b>Süresi</b>	6-10 yıl	25	<b>7,4</b>
	11-15 yıl	9	<b>2,6</b>
	16-20 yıl	4	<b>1,1</b>
	21-25 yıl	5	<b>1,5</b>
	26 yıl ve üzeri	1	<b>0,3</b>
<b>Toplam Eve Giren Para</b>	1-1500tl	181	<b>53,8</b>
	1501-2500tl	96	<b>28,5</b>
	2501-4000tl	43	<b>12,7</b>
	4001-7000	12	<b>3,5</b>
	7001-ve üstü	4	<b>1,1</b>
<b>Ekonomik Durum</b>	Çok iyi	5	<b>1,5</b>
	İyi	37	<b>11</b>
	Orta	213	<b>63,3</b>
	Kötü	81	<b>24,1</b>
<b>Mesleki Gelişim Olanakları</b>	İlerleme olanağım çok yüksek	124	<b>36,9</b>
	İlerleme olanağım orta düzeyde	<b>153</b>	<b>45,5</b>
	İlerleme olanağım düşük	39	<b>11,6</b>
	İlerleme olanağım hiç yok	20	<b>5,9</b>
<b>Meslekle İlgili Hizmet İçi Eğitim İhtiyacım Var</b>	Evet	143	<b>42,5</b>
	Hayır	193	<b>57,4</b>
<b>Yeterli Uyku</b>	Genellikle	185	<b>55</b>
	Bazen	137	<b>40,7</b>
	Hiçbir zaman	14	<b>4,1</b>
<b>Yeterli Dinlenme</b>	Genellikle	170	<b>50,5</b>
	Bazen	152	<b>45,2</b>
	Hiçbir zaman	14	<b>4,1</b>

<b>Sosyal Aktivitelere Zaman Ayırma</b>	Genellikle	72	<b>21,4</b>
	Bazen	213	<b>63,3</b>
	Hiçbir zaman	51	<b>15,1</b>
<b>Yapılan İşle İlgili Stres Yaşama</b>	Genellikle	66	<b>19,6</b>
	Bazen	222	<b>66</b>
	Hiçbir zaman	48	<b>14,2</b>
<b>Ruhsal Sorun Yaşama Durumu</b>	Genellikle	39	<b>11,6</b>
	Bazen	176	<b>52,3</b>
	Hiçbir zaman	121	<b>36</b>

Fabrika çalışanlarının % 48,2'si 25-36 yaş aralığında iken diğer gruplar eşit dağılmıştır. Yüzdesele oranda en az paya sahip kesim % 9,5 ile 49 yaş ve üzeri grup olarak gözlemlenmiştir. Çalışanların büyük bir çoğunluğu %86 oranlar erkekler iken yalnızca %14'lük bir kesim kadın çalışanlardan meydana gelmektedir. Bu veri de bize fabrikalarda erkek ağırlıklı bir yapının baskın olduğunu göstermektedir. Çalışanların % 65,7 evli iken % 30,3'ü bekar personelden meydana gelmektedir. Çalışanların % 2,9'u boşanmış personelden meydana gelirken, sadece % 0,9'luk kısım diğer seçeneğini işaretlemiştir. Çalışanların % 41'inin çocuğu yokken, bir çocuğu ve iki çocuğu olan grup iki grubun da oranı 25,8 olarak karşımıza çıkmakta, üç çocuk ve üzeri şikkını işaretleyen personel %6,8 de kalmaktadır. Bu istatistikten bekarları çıkardığımızda ise evlilerin büyük çoğunlunun bir veya iki çocuk sahibi olduğunu anlaşılmaktadır. Görev sürelerine bakıldığında; 0-5 yıl arasında aynı fabrikada çalışanların oranı diğerlerine nazaran % 86,9 gibi yüksek bir yüzdeyle karşımıza çıkmaktadır. Diğer çalışma süresi oranları ise 6-10 yıl % 7,4, 11-15 yıl % 2,6, 16-20 yıl % 1,1, 21-25 yıl % 1,5, 26 yıl ve üzeri % 0,3'dür. Çalışanların evlerine giren toplam para miktarında ise; % 53,8'inin evine 1501 tl. den daha az miktarda para girmektedir. %28,5'inin evine 1501-2500 tl., % 12,7'sinin evine 2501-4000 tl. arasında bir miktar girmekte iken, % 3,5'inin evine 4001-7000 tl. arasında, %1,1'inin evine ise 7001 tl. ve üzeri miktarda para girdiği anlaşılmıştır. Aynı şekilde; çalışanların % 24,1'i ekonomik durumunu kötü olarak değerlendirirken, % 63,3'ü orta, % 11'lik bir kısmı iyi olarak, %1,5'lik bir kısım ise çok iyi olarak

değerlendirmiştir. Ankete katılanların % 36,9'u mesleki olarak ilerleme olanağını yüksek olarak değerlendirirken, % 45,5'i ilerleme olanağını orta derecede, % 11,6'sı düşük derecede, % 5,9'u ise ilerleme olanağını kötü olarak değerlendirmiştir. % 42,5 oranında bir grup meslek içi eğitimin kendisi için gerekli olduğunu düşünürken, % 57,4 oranında bir grup ise meslek içi eğitime ihtiyacı olmadığını belirtmiştir. Çalışanların % 55'i genellikle yeterli uyuduğunu belirtirken, % 40,7'si bazen, % 4,1 ise hiçbir zaman seçeneğini işaretlenmiştir. Aynı şekilde çalışanların % 50,5'i yeterli dinlendiğini belirtirken, % 45,2'si bazen, % 4,1'i ise hiçbir zaman seçeneğini işaretlemiştir. İşçilerin % 21,4'ü sosyal aktivitelere yeterli zaman ayırdığını belirtirken, % 63,3 bazen şikkını işaretlemiş, % 15,1'i ise hiçbir zaman sosyal aktivitelere zaman ayıramadığını beyan etmiştir. Çalışanların % 19,6'sı işle ilgili genellikle stres yaşadığını, % 66'sı bazen stres yaşadığını, % 14,2'si ise hiçbir zaman yaşamadığını beyan etmiştir. Çalışanların % 11,6'sı genellikle, % 52,3'ü bazen, % 36'sı ise hiçbir zaman ruhsal sorunlar yaşamadığını beyan etmiştir.

### 2.3. Tekirdağ Fabrikası Çalışanlarının Bireysel Özellikleri ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki

#### 2.3.1. Tükenme ve Yaş

Ankete iştirak eden fabrika çalışanlarının yaş farklılıklarına göre ortalamaları Tablo-2'de gösterilmiştir.

**Tablo-2: Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin yaşlarına göre ortalamaları ve tek yönlü varyans analizi sonuçları**

		Ortalama	Ss	p
Yaş	19-24	2,5322	,46335	,230
	25-30	2,6050	,53861	
	31-36	2,6160	,68883	
	37-42	2,4686	,49565	
	43-48	2,5647	,44247	
	49 ve üzeri	2,4844	,47654	

Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin yaş gruplarına göre farklılaşıp farklılaşmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. Tablo-2’de elde edilen sonuçlara göre ( $p=0,327>0,05$ ), ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin %95 anlamlılık düzeyinde yaşlarına göre istatistiki açıdan bir farklılık göstermediği elde edilmiştir.

### 2.3.2. Tükenme ve Cinsiyet

Ankete iştirak eden fabrika çalışanlarının cinsiyet farklılıklarına göre ortalamaları Tablo-3’de gösterilmiştir.

**Tablo-3: Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin cinsiyetlerine göre ortalamaları ve tek yönlü varyans analizi sonuçları**

		Mean	Ss	p
Cinsiyet	Erkek	2,5657	,07654	,470
	Kadın	2,5416	,52471	

Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı bağımsız örneklem t-testi ile incelenmiştir. Tablo-3’de elde edilen sonuçlara göre ( $p=0,205>0,05$ ), ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin %95 anlamlılık düzeyinde cinsiyetlerine göre istatistiki açıdan bir farklılık göstermediği elde edilmiştir.

### 2.3.3. Tükenme ve Medeni Durum

Ankete iştirak eden fabrika çalışanlarının cinsiyet farklılıklarına göre ortalamaları Tablo-4’de gösterilmiştir.

**Tablo-4: Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin medeni durumlarına göre ortalamaları ve tek yönlü varyans analizi sonuçları**

		Mean	Ss	p
Medeni Durum	Bekar	2,5807	,52461	,761
	Evli	2,5461	,56076	
	Boşanmış	2,7182	,39382	
	Diğer	2,6212	,18370	

Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin medeni hallerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. Tablo-4’de elde edilen sonuçlara göre ( $p=0,327>0,05$ ), ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin %95 anlamlılık düzeyinde medeni durumlarına göre istatistiki açıdan bir farklılık göstermediği elde edilmiştir.

#### 2.3.4. Tükenme ve Çocuk Sayısı

Ankete iştirak eden fabrika çalışanlarının çocuk sayısı farklılıklarına göre ortalamaları Tablo-5’de gösterilmiştir.

**Tablo-5: Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin sahip oldukları çocuk sayılarına göre ortalamaları ve tek yönlü varyans analizi sonuçları**

		Mean	Ss	p
Çocuk Sayısı	Çocuğum yok	2,6159	,54171	,434
	Bir çocuk	2,5031	,50960	
	İki çocuk	2,5300	,61092	
	Üç çocuk ve üzeri	2,5889	,36736	

Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin sahip oldukları çocuk sayılarına göre farklılaşıp farklılaşmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. Tablo-5’de elde edilen sonuçlara göre ( $p=0,327>0,05$ ), ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin %95 anlamlılık düzeyinde çalışanların çocuk sayılarına göre istatistiki açıdan bir farklılık göstermediği elde edilmiştir.

### 2.3.5. Tükenme ve Çalışma Süresi

Ankete iştirak eden fabrika çalışanlarının çalışma süresi farklılıklarına göre ortalamaları Tablo-6'da gösterilmiştir.

**Tablo-6: Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin çalışma yıllarına göre ortalamaları ve tek yönlü varyans analizi sonuçları**

		Mean	Ss	p
Çalıştığı Görev Süresi	0-5 yıl	2,5612	,53421	,997
	6-10 yıl	2,6000	,74954	
	11-15 yıl	2,5606	,34542	
	16-20 yıl	2,4432	,06818	
	21-25 yıl	2,5273	,54413	
	26 yıl ve üzeri	2,6364		

Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin çalışma sürelerine göre farklılaşp farklılaşmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. Tablo-6'da elde edilen sonuçlara göre ( $p=0,327>0,05$ ), ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin %95 anlamlılık düzeyinde çalıştıkları görev sürelerine göre istatistiki açıdan bir farklılık göstermediği elde edilmiştir.

### 2.3.6. Tükenme ve Toplam Eve Giren Para

Ankete iştirak eden fabrika çalışanlarının toplam eve giren para miktarı farklılıklarına göre ortalamaları Tablo-7'de gösterilmiştir.

**Tablo-7: Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin eve giren toplam para miktarına göre ortalamaları ve tek yönlü varyans analizi sonuçları**

		Mean	Ss	p
Toplam Eve Giren Para	1-1500tl	2,5090	,61326	,275
	1501-2500tl	2,6245	,45235	
	2501-4000tl	2,5930	,45949	
	4001-7000 tl.	2,7803	,27192	
	7001-ve üstü	2,5000	,39101	

Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin eve giren toplam para miktarlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. Tablo-7’de elde edilen sonuçlara göre ( $p=0,327>0,05$ ), ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin %95 anlamlılık düzeyinde eve giren para miktarlarına göre istatistiki açıdan bir farklılık göstermediği elde edilmiştir.

### 2.3.7. Tükenme ve Ekonomik Durum

Ankete iştirak eden fabrika çalışanlarının ekonomik durum farklılıklarına göre ortalamaları Tablo-8’de gösterilmiştir.

**Tablo-8: Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin ekonomik durumuna göre ortalamaları ve tek yönlü varyans analizi sonuçları**

		Mean	Ss	p
Ekonomik Durum	Çok iyi	2,0000	,62241	,025
	İyi	2,6241	,59407	
	Orta	2,5277	,50389	
	Kötü	2,6599	,59113	

**Tablo-9: Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin ekonomik durumuna göre LSD çoklu karşılaştırmalar tablosu**

		Ortalamalar arasındaki farklar	p
Çok iyi	İyi	-,62408*	,015
	Orta	-,52774*	,030
	Kötü	-,65993*	,008

LSD post hoc çoklu karşılaştırmalar sonuçlarına göre ekonomik durumu çok iyi olan katılımcılar ile ekonomik durumu iyi, orta ve kötü olan katılımcılar arasında algılanan tükenmişlik düzeyleri açısından farklılıklar bulunduğu görülmektedir. Algılanan tükenmişlik düzeyi ortalamaları incelendiğinde ekonomik durumu çok iyi olan katılımcılar (2,0000) ortalama ile en düşük tükenmişlik ortalamasına sahip iken, ekonomik durumu iyi olan katılımcılar (2.6241), ekonomik durumu orta olan

katılımcılar (2,5277) ve ekonomik durumu kötü olan katılımcılar ise (2,6599) ortalama ile en yüksek tükenmişlik ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

### 2.3.8. Tükenme ve Mesleki Gelişim Olanakları

Ankete iştirak eden fabrika çalışanlarının mesleki gelişim düşünce farklılıklarına göre ortalamaları Tablo-10'da gösterilmiştir.

**Tablo-10: Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin mesleki gelişim olanaklarına göre ortalamaları ve tek yönlü varyans analizi sonuçları**

		Mean	Ss	p
Mesleki Gelişim Olanakları	İlerleme olanağım çok yüksek	2,4875	,49091	,002
	İlerleme olanağım orta düzeyde	2,5567	,52177	
	İlerleme olanağım düşük	2,8590	,69374	
	İlerleme olanağım hiç yok	2,4909	,52526	

**Tablo-11: Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin mesleki gelişim olanaklarına göre LSD çoklu karşılaştırmalar tablosu**

		Ortalamalar arasındaki farklar	p
Düşük	Çok Yüksek	,37144*	,000
	Orta Düzeyde	,30223*	,002
	Hiç Yok	,36807*	,013

LSD post hoc çoklu karşılaştırmalar sonuçlarına göre ilerleme olanağını düşük olarak görenler ile mesleki açıdan ilerleme olanağını çok yüksek, orta düzeyde ve hiç ilerleme imkanım yok diyenler arasında algılanan tükenmişlik düzeyleri açısından farklılıklar bulunduğu görülmektedir. Algılanan tükenmişlik düzeyi ortalamaları incelendiğinde ilerleme imkanını düşük olarak değerlendiren



katılımcıların (2.8590), ilerleme imkanını çok yüksek olarak değerlendirenlere göre (2.4875), ilerleme imkanını orta düzeyde değerlendirenlere göre (2,5567) ve ilerleme imkanını hiç yok olarak değerlendirenlere göre (2,4909) daha yüksek tükenmişlik ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

### 2.3.9. Tükenme ve Meslekle İlgili Hizmet İçi Eğitim İhtiyacı

Ankete iştirak eden fabrika çalışanlarının meslekle ilgili hizmet içi eğitimi ihtiyaç düşüncesi farklılıklarına göre ortalamaları Tablo-12’de gösterilmiştir.

**Tablo-12: Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin meslek içi eğitim ihtiyacına göre ortalamaları ve tek yönlü varyans analizi sonuçları**

		Mean	Ss	p
Meslekle İlgili Hizmet İçi Eğitim İhtiyacı	Evet	2,5283	,52295	,982
	Hayır	2,5876	,55745	

Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin meslekle ilgili hizmet içi eğitim ihtiyacı olup olmadığı algısına göre farklılaşıp farklılaşmadığı bağımsız örneklem t-testi ile incelenmiştir. Tablo-12’de elde edilen sonuçlara göre ( $p=0,205>0,05$ ), ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin %95 anlamlılık düzeyinde meslekle ilgili hizmet içi eğitim ihtiyacına göre istatistiki açıdan bir farklılık göstermediği elde edilmiştir.

### 2.3.10. Tükenme ve Yeterli Uyku

Ankete iştirak eden fabrika çalışanlarının yeterli uyku farklılıklarına göre ortalamaları Tablo-13’de gösterilmiştir. Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin yeterli uyku alıp almadıkları durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. Tablo 13’de elde edilen sonuçlara göre ( $p=0,026<0,05$ ), ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin %95 anlamlılık düzeyinde yeterli uykuyu alıp alamama durumlarına göre istatistiki açıdan bir

farklılık gösterdiği elde edilmiştir. Aradaki farklılığın ortaya konulması için yapılan LSD testi sonuçları Tablo-14’de gösterilmiştir.

**Tablo-13: Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin yeterli uyku alıp almadıkları durumuna göre ortalamaları ve tek yönlü varyans analizi sonuçları**

		Mean	Ss	p
Yeterli Uyku	Genellikle	2,4946	,51763	,026
	Bazen	2,6324	,56565	
	Hiçbir zaman	2,7727	,54283	

**Tablo-14: Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin yeterli uyku alıp almadıkları durumuna göre LSD çoklu karşılaştırmalar tablosu**

		Ortalamalar arasındaki farklar	p
Genellikle	Bazen	-,13779*	,024
	Hiçbir zaman	-,27813	,063

LSD post hoc çoklu karşılaştırmalar sonuçlarına göre genellikle yeterli düzeyde uykusunu alabilenler ile yeterli düzeyde bazen alabilenler ve yeterli düzeyde hiçbir zaman uykusunu alamayanlar arasında algılanan tükenmişlik düzeyleri açısından farklılıklar bulunduğu görülmektedir. Algılanan tükenmişlik düzeyi ortalamaları incelendiğinde yeterli düzeyde uykusunu bazen alabilen katılımcıların (2.6324), yeterli düzeyde uykusunu genellikle alanlara göre (2.4946) daha yüksek tükenmişlik ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

### 2.3.11. Tükenme ve Yeterli Dinlenme

Ankete iştirak eden fabrika çalışanlarının yeterli dinlenme farklılıklarına göre ortalamaları Tablo-15’de gösterilmiştir.

**Tablo-15: Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin yeterli dinlenip dinlenememe durumuna göre ortalamaları ve tek yönlü varyans analizi sonuçları**

		Mean	Ss	p
Yeterli Dinlenme	Genellikle	2,4802	,52223	,002
	Bazen	2,6193	,55181	
	Hiçbir zaman	2,9416	,48546	

**Tablo-16: Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin yeterli dinlenip dinlenememe durumuna göre LSD çoklu karşılaştırmalar tablosu**

		Ortalamalar arasındaki farklar	p
Genellikle	Bazen	-,13910*	,020
	Hiçbir zaman	-,46134*	,002
Bazen	Genellikle	,13910*	,020
	Hiçbir zaman	-,32224*	,032
Hiçbir zaman	Genellikle	,46134*	,002
	Bazen	,32224*	,032

LSD post hoc çoklu karşılaştırmalar sonuçlarına göre genellikle yeterli düzeyde dinlenenler, yeterli düzeyde bazen dinlenebilenler ve yeterli düzeyde hiçbir zaman dinlenemeyenler arasında algılanan tükenmişlik düzeyleri açısından farklılıklar bulunduğu görülmektedir. Algılanan tükenmişlik düzeyi ortalamaları incelendiğinde, yeterli düzeyde genellikle dinlenebilen katılımcılar (2,4802) ile en düşük tükenmişlik ortalamasına sahip iken, bazen dinlenebilen katılımcılar (2.6193), hiçbir zaman yeteri kadar dinlenemeyen katılımcıların ise (2,9416) ile en yüksek tükenmişlik ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

### 2.3.12. Tükenme ve Sosyal Aktivitelere Zaman Ayırma

Ankete iştirak eden fabrika çalışanlarının sosyal aktivitelere zaman ayırma farklılıklarına göre ortalamaları Tablo-17’de gösterilmiştir.

**Tablo-17: Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin sosyal aktivitelere zaman ayırıp ayıramama durumlarına göre ortalamaları ve tek yönlü varyans analizi sonuçları**

		Mean	Ss	p
Sosyal Aktivitelere Zaman Ayırma	Genellikle	2,5019	,55116	,314
	Bazen	2,5610	,52251	
	Hiçbir zaman	2,6533	,61078	

Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin sosyal aktivitelere zaman ayırıp ayıramama durumlarına göre farklılaşp farklılaşmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. Tablo 17’de elde edilen sonuçlara göre ( $p=0,327>0,05$ ), ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin %95 anlamlılık düzeyinde sosyal aktivitelere zaman ayırıp ayıramama durumlarına göre istatistiki açıdan bir farklılık göstermediği elde edilmiştir.

### 2.3.13. Tükenme ve Yapılan İşle İlgili Stres Yaşama

Ankete iştirak eden fabrika çalışanlarının yapılan işle ilgili stres yaşama farklılıklarına göre ortalamaları Tablo-18’de gösterilmiştir.

**Tablo-18: Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin yapılan işle ilgili stres yaşayıp yaşama durumlarına göre ortalamaları ve tek yönlü varyans analizi sonuçları**

		Mean	Ss	p
Yapılan İşle İlgili Stres Yaşama	Genellikle	2,9683	,64529	,000
	Bazen	2,5029	,47088	
	Hiçbir zaman	2,2794	,39169	

**Tablo-19: Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin yapılan işle ilgili stres yaşayıp yaşama durumlarına göre LSD çoklu karşılaştırmalar tablosu**

		Ortalamalar arasındaki farklar	p
Genellikle	Bazen	,46545*	,000
	Hiçbir zaman	,68896*	,000
Bazen	Genellikle	-,46545*	,000
	Hiçbir zaman	,22351*	,005
Hiçbir zaman	Genellikle	-,68896*	,000
	Bazen	-,22351*	,005

LSD post hoc çoklu karşılaştırmalar sonuçlarına göre genellikle yapılan işle ilgili stres yaşayanlar ile bazen yapılan işle ilgili stres yaşayanlar ve hiçbir zaman yapılan işle ilgili stres yaşamayanlar arasında algılanan tükenmişlik düzeyleri açısından farklılıklar bulunduğu görülmektedir. Algılanan tükenmişlik düzeyi ortalamaları incelendiğinde genellikle yapılan işle ilgili stres yaşayan katılımcılar (2,9683) ile en yüksek tükenmişlik ortalamasına sahip iken, bazen yapılan işle ilgili stres yaşayan katılımcılar (2.5029), hiçbir zaman yapılan işle ilgili stres yaşamayan katılımcılar ise (2,2794) ile en düşük tükenmişlik ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

### 2.3.14. Tükenme ve Ruhsal Sorun Yaşama Durumu

Ankete iştirak eden fabrika çalışanlarının ruhsal sorun yaşama farklılıklarına göre ortalamaları Tablo-20’de gösterilmiştir.

**Tablo-20: Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin ruhsal sorun yaşayıp yaşamama durumlarına göre ortalamaları ve tek yönlü varyans analizi sonuçları**

		Mean	Ss	p
Ruhsal Sorun Yaşama Durumu	Genellikle	2,7427	,76915	,000
	Bazen	2,6235	,47385	
	Hiçbir zaman	2,4155	,52026	

**Tablo-21: Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin ruhsal sorun yaşıyıp yaşamama durumlarına göre LSD çoklu karşılaştırmalar tablosu**

		<b>Ortalamalar arasındaki farklar</b>	<b>p</b>
Hiçbir zaman	Genellikle	-,32695*	,001
	Bazen	-,20797*	,001

LSD post hoc çoklu karşılaştırmalar sonuçlarına göre genellikle ruhsal sorun yaşayanlar ile bazen ruhsal sorun yaşayanlar ve hiçbir zaman ruhsal sorun yaşamayanlar arasında algılanan tükenmişlik düzeyleri açısından farklılıklar bulunduğu görülmektedir. Algılanan tükenmişlik düzeyi ortalamaları incelendiğinde genellikle ruhsal sorun yaşayan katılımcılar (2,7424) ile en yüksek tükenmişlik ortalamasına sahip iken, bazen ruhsal sorun yaşayan katılımcılar (2.6235), hiçbir zaman ruhsal sorun yaşamayan katılımcılar ise (2,4155) ile en düşük tükenmişlik ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 3.ÇALIŞMADA ELDE EDİLEN VERİLERE FAKTÖR ANALİZİNİN UYGULANMASI

Bu kısımda anketler vasıtasıyla toplanan verilere faktör analizi uygulanacak ve üretim fabrikaları çalışanlarının tükenmişlik boyutlarında dikkat edilmesi gereken faktörler ortaya konacaktır.

#### 3.1.Faktör Analizi ile İlgili Genel Bilgiler

Faktör analizi, gözlemlenmiş birçok değişken arasından grup veya faktör tanımlaması yapılarak değişkenlerin azaltılma sürecidir. Tanımlanmış faktörler, değişkenlerin birbiriyle bağlantılı değişken gruplarını oluşturur (Yeşildağ, 2013:178).

Birbiri ile bağlantılı birçok değişkenin, anlamlandırılmış olarak bağımsız ve sayısı azaltılmış faktörler formuna sokan ve çoğunlukla tercih edilen çok değişkenli istatistiki tekniklerden birisidir (Turanlı ve Diğerleri, 2012:47)

Faktör analizi, ölçülen ve gözlemlenen birden fazla özelliğin arkasındaki gerçek sebepleri, yani gözlemlenememiş ve ölçülememiş diğer boyutları gözler önüne sermeye yarar (Çelik, 2012:70).

#### 3.2.Faktör Analizinin Aşamaları

Faktör analizinin aşamalarını dört ana başlık altında toplamak mümkündür.

##### 3.2.1.Verinin Faktör Analizi İçin Uygunluğunun Değerlendirilmesi

Veri setindeki uygunluğun kontrolünü yapmak amacıyla üç metot geliştirilmiştir. Bu üç yöntem; Barlett testi, KMO Kaiser Meyer Olkin testi ve korelasyon matrisinin oluşturulması testidir (Sayılğan, 2015:47-49).

### 3.2.1.1.Barlett's Testi

Bu testte, bağı matrisindeki değişkenlerin hiç olmazsa bir bölümü arasında yüksek nispette ilişkinin bulunma ihtimalini test etmektedir. Bu testte rakamın sıfır olarak gösterilmesi anılan değişkenler arasında kuvvetli ilişki olduğuna işarettir. Bu yöntem ikiden çok değişkenin eşitliğinin sorgulanmasında başvurulan bir metottur (Fırat, 1995:142).

### 3.2.1.2.Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Testi

Daha önceden elde edilmiş değişkenlerin faktör analizi için yeterli ve uygun olup olmadığı KMO Kaiser-Meyer-Olkin ve Barlett Testleri ile belirlenmektedir. Yukarıda da belirtildiği üzere Barlett değerinin sıfır ve sıfıra yakın çıkması değişken dağılımının yeterli seviyede uygun olduğunu gösterirken, KMO değerinin yüksek olması ise ölçekte bulunan değişkenin diğerleri kanalıyla iyi bir biçimde tahmin edilebileceğinin sinyalini verir (Kaya, 2013:180).

**Tablo-22 KMO Uygunluk Testi Kriterleri**

KMO Ölçüsü	Yorumlar
0,90	Olağanüstü
0,80+	Çok İyi
0,70+	İyi
0,60+	Orta
0,50+	Kötü
0,50-	Kabul Edilemez

0,50 + nın üzeri kabul edilebilir olmasına rağmen, faktör analizinin çok iyi olabilmesi için 0,80 + 'den yüksel olması gereklidir (Sayılğan, 2015:47-49).



### 3.2.1.3. Değişkenler İçin Korelasyon Matrisinin Oluşturulması

Bu matriste değişkenler arasında ilişkinin yüksek olması beklenir. Bu ilişkinin yüksekliği nispetinde değişkenlerin ortak faktör meydana getirme ihtimali o denli artar. Bu matriste ilişki katsayıları incelenir. Eğer değişkenler arasındaki ilişki düşük ise ortak faktörlerin meydana gelme ihtimali de düşer (Sevinç, 2013:12-17).

### 3.2.2. Faktörlerin Elde Edilmesi

Bu bölümde hedef; değişkenlerin arasındaki kuvvetli ilişkiye göre birbiri ile bağlantılı olan değişkenlerin mümkün olan en az faktör sayısı içerisinde değerlendirilmesidir. Bu değerlendirmeler için bazı kıstaslar mevcuttur (Yılmaz, 2011:43);

➤ Öz değer İstatistiği (Eigenvalues) : Birden büyük faktörlerin anlamlı olduğu varsayılan bu istatistik metodunda, her faktör yükünün kareleri toplanır ve faktörlerce açıklanmış olan varyansın oranlarının hesaplanması ve kritik faktör sayılarını belirlemede kullanılabilen katsayıdır (Yeşildağ, 2013:178-180).

➤ Toplam Varyansın Yüzdesi Yöntemi: Faktöre eklenen her ilavenin toplamdaki varyans açıklamasındaki katkılarının %5'in altında kaldığında ulaşılabilecek en fazla faktör miktarına ulaşıldığı anlamına gelen bir yüzde yöntemidir (Yılmaz, 2011:44).

➤ Joliffe Kriteri : %7 ve daha fazla değer alan ve değer sayısı adedince faktör alınmanın daha doğru sonuçlar vereceğini belirten yöntemdir.

➤ Açıklanan Varyans Kriteri: Faktör miktarının yeterli sayılması için varyansın %90'ını açıklaması gereken yöntemdir.

➤ Faktör sayısının araştırmacı tarafından belirlenmesi: Araştırmayı yapan kişinin faktör miktarını kendisinin belirlemesidir.

### **3.2.3.Faktörlerin Dönüşümü (Rotasyonu)**

Faktörlerin dönüşümünün amacı isim konabilir ve yorum yapılabilir faktörler bulabilmektir. Genellikle bu yöntemde orthogonal dönüşüm (rotasyon) kullanılır. Bu metotta bulunan değişkenler çoğunlukla birbirleri ile ilişkili değildirler. Orthogonal olmayan (oblique) dönüşüm (rotasyon) ise faktörler arası bir ilişki mevcuttur. Bu metotta varimax, equamax ve quartimax diye bilinen üç sisteme başvurulur (Doğan, Başokçu, 2010:68-70).

### **3.2.4.Faktörlerin İsimlendirilmesi**

Faktörleri adlandırmadaki amaç ise birçok değişkenin birleştirilerek birkaç faktöre dönüştürülmesinden sonra bu faktörlerin yapısına göre, ortaya çıkan faktör gruplarına birer isim vermektir. Bu isimlendirme, bir araya gelen faktörlerin ortak değerlerini yansıtmalıdır.

## **3.3.Fabrika Çalışanların Tükenmişlik Seviyelerini Etkileyen Unsurların Belirlenmesine Yönelik Faktör Analizi**

Araştırmanın bu bölümünde anket usulü ile elde edilen veriler faktör analizi ile yorumlanmıştır. Ortaya çıkan sonuçlar ve bulgular değerlendirilmiştir.

### **3.3.1.Verilerin Faktör Analizi İçin Uygunluğunun Değerlendirilmesi**

Fabrika çalışanlarının tükenmişlik seviyelerini etkileyen faktörlerin neler olduğunun ortaya çıkarılması için faktör analizi uygulanmıştır. Analizin bu bölümünde KMO ve Barlett's testi yapılmış ve Tablo-23'te gösterilmiştir.

**Tablo-23 KMO ve Bartlett's Testi**

KMO Yeterliliği		,882
Bartlett's Testi	Yaklaşık Ki-Kare	1907,946
	Serbestlik Derecesi	171
	Anlamlılık	,000

Tablo-23 KMO testi 0,882 (%88,2) 'dir. Tablo-22 KMO Uygunluk Testi Kriterleri baz alındığında, değişkenlerin faktör analizine uygunluk sonucu ÇOK İYİ olarak değerlendirilebilir.

Tablo-23'teki Bartlett's testinin değerlendirilmesinde ise, anlamlı olabilmesi için anlamlılık oranının  $p < 0,05$  yani 0,05' ten küçük olması gerekmektedir. Tablo-23'teki Bartlett's testinin anlamlılığı ,000 ile istenilen seviyede gözükmemektedir. Bu, değerkenler arasında kuvvetli ilişki olduğu anlamına gelmektedir. Diğer bir şekilde söylemek gerekirse, elde edilen veriler faktör analizi için uygundur.

### 3.3.2.Faktör Sayısının Belirlenmesi

Faktör sayılarını belirlemek için Açıklanan Toplam Varyans yöntemi kullanılmıştır. Bu varyans sonuçları Tablo-24'te gösterilmiştir.

**Tablo-24 Toplam Varyans Yüzdesi ve Faktör Sayısı**

Faktörler	Özdeğer İstatistiği			Türetilen Kareli Ağırlıklar Toplamı			Rotasyona Tabi Faktör Sayısı		
	Toplam	Varyans (%)	Kümülatif (%)	Toplam	Varyans (%)	Kümülatif (%)	Total	Varyans (%)	Kümülatif (%)
1	5,391	28,373	28,373	5,391	28,373	28,373	3,384	17,810	17,810
2	2,650	13,948	42,321	2,650	13,948	42,321	3,144	16,548	34,358
3	1,117	5,881	48,202	1,117	5,881	48,202	2,630	13,843	48,202
4	,981	5,165	53,366						
5	,914	4,809	58,175						
6	,861	4,534	62,709						
7	,778	4,096	66,804						
8	,735	3,867	70,672						
9	,707	3,719	74,391						
10	,632	3,326	77,717						
11	,605	3,182	80,899						
12	,583	3,068	83,967						
13	,550	2,895	86,862						
14	,486	2,558	89,420						
15	,481	2,533	91,954						
16	,444	2,339	94,293						
17	,393	2,070	96,363						
18	,367	1,931	98,294						
19	,324	1,706	100,000						

Tablo-24'e göre öz değer istatistiği 1'den büyük 3 faktör mevcuttur. Birincisi, toplam varyansın % 17,810'unu, birinci ve ikinci faktör birlikte toplam varyansın %34,358'ini ve üç faktör toplamda varyansın % 48,202'sini açıklamaktadırlar.

### 3.3.3.Rotasyon Aşaması

Rotasyondaki amaç; bir anlam ifade eden, yorumlanıp bir ortak bir noktada buluşabilen faktörler ortaya çıkarmaktır. Bir faktör altında mutlak değer olarak ağırlığı olan değişkenler, o faktörle bir ilişki içerisinde olduğu anlamına gelmektedir. 0,50 ve üzeri ağırlık oldukça iyi kabul edilir (Yeşildağ, 2013:184-185).

**Tablo-25 Dönüştürülmüş Faktör Matrisi**

	Faktörler		
	1	2	3
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum	,804		
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.	,797		
8. Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.	,711		
3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	,625		
13. İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum.	,471		
6. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.	,453		
22. İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.	,442		
15. İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.		,772	
10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.		,694	
16. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.		,577	
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.		,567	
11. Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.		,555	
5. İşim gereği bazı kimselere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum.		,528	
9. Yaptığım iş sayesinde insanlara katkıda bulunduğuma inanıyorum.			,719
19. Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.			,699
17. İşim gereği karşılaştığım insanlar ile aramda rahat bir hava yaratırım.			,697
7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yolları bulurum.			,672
12. Çok şeyler yapabilecek güçteyim.			,633
4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.			,466

Tablo-25'te 3 faktör olarak yapılan analizde ağırlıklar sıralanmıştır. Bu tabloya göre birinci faktörde en büyük ağırlığı 2 numaralı soru almaktadır. Diğerleri ise sırasıyla 1, 8, 3, 13, 6 ve 22 olacak şekilde dizilmiştir. Birinci faktör altında toplam 7 soru sıralanmaktadır.

İkinci faktörde; 15. soru en büyük ağırlığa sahip olmakla birlikte, bu faktörde toplam 6 soru bulunmakta ve 15, 10, 16, 20, 11 ve 5 şeklinde sıralanmaktadır.

Üçüncü faktörde ise; en büyük ağırlığı 9'uncu soru almaktadır. Toplamda bu faktörde 6 soru bulunmakta ve sırasıyla 9, 19, 17, 7, 12, 4 şeklinde sıralanmıştır.

Toplam üç faktör dışında kalan 3 soru bulunmaktadır. Bu sorular;

14-İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.

18-İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.

21-İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.

Faktör analizinin uygulanmasında kullanılan anket; Maslach'ın Tükenmişlik Ölçeği'dir. Bu ankette toplam 22 soru bulunmaktadır.

### 3.3.4.Faktörlerin İsimlendirilmesi

Fabrika çalışanlarının tükenmişlik seviyelerinin ölçülmesinde toplam üç faktör elde edilmiştir. Bu faktörlerde;

#### 1. Faktör:

2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum

1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.

8. Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.

3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.

13. İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum.

6. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.

22. İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.

Birinci faktör ağırlıkları genellikle çalışanların kendilerini bitik, tükenmiş, işine karşı soğumuş ve işlerinin kendilerini kısıtladığını düşünün bir grup

olduğundan dolayı bu faktör grubunu “Yılgınlık Faktörü” olarak adlandırmak mümkündür.

### **2. Faktör:**

- 15. İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.
- 10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.
- 16. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.
- 20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.
- 11. Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.
- 5. İşim gereği bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.

İkinci faktör ağırlıkları genellikle çalışanların karşısındakine ne olduğunu umursamama, insanlara karşı sertleşme hissine kapılmış bir grup olmasından dolayı bu faktör grubunu “Duyarsızlaşma Faktörü” olarak adlandırmak mümkündür.

### **3. Faktör:**

- 9. Yaptığım iş sayesinde insanlara katkıda bulunduğuma inanıyorum.
- 19. Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.
- 17. İşim gereği karşılaştığım insanlar ile aramda rahat bir hava yaratırım.
- 7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yolları bulurum.
- 12. Çok şeyler yapabilecek güçteyim.
- 4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.

Üçüncü faktör ağırlıkları genellikle çalışanların kendilerini başarılı ve güçlü hissettikleri, karşıdakine değer veren bir yapıda oldukları hissine kapılmış bir grup olmasından dolayı bu faktör grubuna “Başarı Faktörü” olarak adlandırmak mümkündür.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Yapılan bütün araştırmalar, tükenmişliğin genel olarak çalışanların iş hayatlarında işleri icabı aşırı Şekilde insanlarla ilişki içerisinde olmalarından ötürü hissettikleri duygusal tükenme, diğer insanlara karşı artık eskisi gibi ilgili olmama ve hissizleşme ile kendini çalıştığı kurumda başarısız olarak addetme ve başarısızlık hissi olarak tanımlamaktadır. Tükenmişlik; n alınmadığı takdirde kişisel ve örgütsel bazda birçok zararı olabilecek bir süreç olduğundan dolayı hem bireysel bazda hem de örgütsel bazda müdahale gerekmektedir. Ancak doğru müdahale ile genel anlamda tam olarak bu sorunun üstesinden gelinebilir.

Tükenmişlik; alışanlar arasında pek fazla önemsenmeyen bir sorun olsa da, hem çalışan iş yeri hem de kendi sağlığı ve aile huzuru açısından önemli ve üstesinden gelmesi gereken bir sorun olduğundan dolayı, bu konuda akademik bir çalışma yapmaya karar verilmiştir. Tekirdağ bölgesi, fabrikalar açısından zengin bir yer olduğundan, araştırma için kaynak bulmanın zor olmayacağını düşünülmüştür.

Amaç; işi gereği bedeni ve yoğun çalışan fabrika çalışanlarının tükenmişlik seviyeleri belirlemek ve bundan sonraki çalışmalara, fabrika çalışanları üzerinden bir örnek sunabilmektir.

Bu çalışmayı yaparken, bazı sorunlarla karşılaşılmıştır. Birincisi; anket yapmak için birçok fabrika ile görüşülmesine rağmen, çoğu fabrikadan anket için olumsuz yanıt alınmıştır. Olumsuz yanıt veren fabrika yöneticilerine nedenini sorulduğunda genellikle; “alışanlar bu anket sayesinde bir beklenti içerisine girebileceği”, “Beklenti içerisine giren çalışanların sendika kanalıyla yeni bir düzenleme isteyebileceği” ve “Anket ile ilgilenirken işlerin aksayabileceği” gibi yanıtlar verilmiştir.

Bu araştırma; nispeten daha zor iş dallarında bedeni g ile çalışan işçilerin tükenmişlik seviyelerini belirlemeyi amaçlamıştır. Tekirdağ İl sınırları içerisinde bulunan bir beton, bir alüminyum ve bir un fabrikası olmak üzere üç fabrikada görev



yapan toplam 336 çalışan üzerinde yapılan araştırmada, çalışanların yaş ortalamalarında baskın bir yaş grubunun olmadığı fakat erkek mevcudunun %86 iken kadınların %14'te kaldığı tespit edilmiştir. Çoğunlukla erkeklerin tercih ettiği bir iş kolu olduğu anlaşılmaktadır. %65,7 ile evlilerin çoğunlukta olduğu fakat %41 oranıyla genellikle çocuksuz ailelerin bulunduğu bir iş koludur. Bu iş kolunda çalışanların %86,9 oranında büyük bir çoğunluğun aynı iş yerinde 0-5 yıl aralığında çalıştığı tespit edilmiştir. 336 çalışanın % 53,8'i 1501 tl. ve altında ve % 28,5'i 1501-2500 tl. aralığında çalışırken %63,3'ü ekonomik durumunu orta, %24,1'i ise ekonomik durumunu kötü olarak değerlendirmiştir. Çalışanlar genellikle yeteri kadar uyduğunu, yeteri kadar dinlendiğini bildirirken, %19,6'sı genellikle, %66'sı ise bazen stres yaşadığını belirtmiştir. Ayrıca %11,6'sı genellikle ruhsal sorunlar yaşadığını işaretlerken, %53,3'ü ise bazen ruhsal sorunlar yaşadığını işaretlemiştir.

Bu anketten yola çıkılarak fabrika çalışanlarının tükenmişlik yaşayıp yaşamadıkları, tükenmişlik yaşıyorlar ise ne seviyede yaşadıkları bulunmak istenmiştir. Analiz kapsamında, 336 fabrika çalışanı üzerinde yapılan anket, t-testi, tek yönlü varyans analizi testi (anova) ve faktör analizi yapılarak değerlendirilmiştir. Yaşanılan tükenmişliğin alt boyutlarına ait çözümlenmelerde ise çalışanların bireysel özellikleri ile tükenmişlik arasındaki ilişki irdelenmiştir.

Çalışmanın sonucunda şaşırtıcı olay şu oldu ki; fabrika çalışanlarının tükenmişlik seviyelerinde demografik bilgileri etkili değildir. Şöyle ki; çalışanların yaşları, medeni durumları, çocuk sayıları, evlerine giren para miktarı, eğitim seviyeleri ve buna benzer birçok konuda tükenmişlik ile bir bağlantı bulunamamıştır. Ayrıca; fabrika yöneticilerinin de belirttiği gibi, çalışanlar anketlerin arkasında beklenti içerisinde girdiklerine dair emareler gösteren notlar yazmışlardır. "Bu anketi dolduruyorum ama bir işe yarayacağına inanmıyorum." "Bizim sorunlarımızın birisi tarafından okunup değerlendirileceğine inanmıyorum." "Bu anketler sayesinde durumumuzda bir değişiklik olacağına güvenmiyorum." bunlardan bazılarıdır.

Bu araştırmanın sonucuna göre; Tükenmişlik düzeylerinin yaş gruplarına göre farklılaşp farklılaşmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. Elde

edilen sonuçlara göre ( $p=0,327>0,05$ ), ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin yaşlarına göre istatistiki açıdan bir farklılık göstermediği elde edilmiştir. Yani; yaş olgusu tükenmişlik üzerinde etkili değildir. Bu da demek oluyor ki; her yaştan insan tükenebilir.

Tükenmişlik düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı bağımsız örneklem t-testi ile incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre ( $p=0,205>0,05$ ), ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin cinsiyetlerine göre istatistiki açıdan bir farklılık göstermediği elde edilmiştir. Aynı şekilde cinsiyet tükenmişlik üzerinde etkili değildir.

Tükenmişlik düzeylerinin medeni hallerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre ( $p=0,327>0,05$ ), ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin medeni durumlarına göre istatistiki açıdan bir farklılık göstermediği elde edilmiştir. Medeni halin tükenmişlik üzerinde etkili olmadığı anlaşılmıştır.

Tükenmişlik düzeylerinin sahip oldukları çocuk sayılarına göre farklılaşıp farklılaşmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre ( $p=0,327>0,05$ ), ankete katılanların tükenmişlik çalışanların çocuk sayılarına göre istatistiki açıdan bir farklılık göstermediği elde edilmiştir.

Tükenmişlik düzeylerinin çalışma sürelerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre ( $p=0,327>0,05$ ), ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin çalıştıkları görev sürelerine göre istatistiki açıdan bir farklılık göstermediği elde edilmiştir.

Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin eve giren toplam para miktarlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre ( $p=0,327>0,05$ ), ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin eve giren para miktarlarına göre istatistiki açıdan bir farklılık göstermediği elde edilmiştir.

Ekonomik durumu çok iyi olan katılımcılar ile ekonomik durumu iyi, orta ve kötü olan katılımcılar arasında algılanan tükenmişlik düzeyleri açısından farklılıklar bulunduğu anlaşılmıştır. Algılanan tükenmişlik düzeyi ortalamaları incelendiğinde ekonomik durumu çok iyi olan katılımcılar, ekonomik durumu iyi, orta ve kötü olan katılımcılara göre daha az tükenmişlik yaşamaktadır.

İlerleme olanağını düşük olarak görenler ile mesleki açıdan ilerleme olanağını çok yüksek, orta düzeyde ve hiç ilerleme imkanım yok diyenler arasında algılanan tükenmişlik düzeyleri açısından farklılıklar bulunduğu görülmektedir. Algılanan tükenmişlik düzeyi ortalamaları incelendiğinde ilerleme imkanını düşük olarak değerlendiren katılımcıların (2.8590), ilerleme imkanını çok yüksek olarak değerlendirenlere göre (2.4875), ilerleme imkanını orta düzeyde değerlendirenlere göre (2,5567) ve ilerleme imkanını hiç yok olarak değerlendirenlere göre (2,4909) daha yüksek tükenmişlik ortalamasına sahip olduğu anlaşılmıştır.

Tükenmişlik düzeylerinin meslekle ilgili hizmet içi eğitim ihtiyacı olup olmadığı algısına göre farklılaşıp farklılaşmadığı bağımsız örneklem t-testi ile incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre meslek içi eğitim ihtiyacının tükenmişlik üzerinde etkili olmadığı anlaşılmıştır.

Genellikle yeterli düzeyde uykusunu alabilenler ile yeterli düzeyde bazen alabilenler ve yeterli düzeyde hiçbir zaman uykusunu alamayanlar arasında algılanan tükenmişlik düzeyleri açısından farklılıklar bulunduğu görülmektedir. Algılanan tükenmişlik düzeyi ortalamaları incelendiğinde yeterli düzeyde uykusunu bazen alabilen katılımcıların (2.6324), yeterli düzeyde uykusunu genellikle alanlara göre (2.4946) daha yüksek tükenmişlik ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

Genellikle yeterli düzeyde dinlenenler, yeterli düzeyde bazen dinlenebilenler ve yeterli düzeyde hiçbir zaman dinlenemeyenler arasında algılanan tükenmişlik düzeyleri açısından farklılıklar bulunduğu görülmektedir. Algılanan tükenmişlik düzeyi ortalamaları incelendiğinde, yeterli düzeyde genellikle dinlenebilen katılımcılar (2,4802) ile en düşük tükenmişlik ortalamasına sahip iken, bazen

dinlenebilen katılımcılar (2.6193), hiçbir zaman yeteri kadar dinlenemeyen katılımcıların ise (2,9416) ile en yüksek tükenmişlik ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

Genellikle yeterli düzeyde dinlenenler, yeterli düzeyde bazen dinlenebilenler ve yeterli düzeyde hiçbir zaman dinlenemeyenler arasında algılanan tükenmişlik düzeyleri açısından farklılıklar bulunduğu görülmektedir. Algılanan tükenmişlik düzeyi ortalamaları incelendiğinde, yeterli düzeyde genellikle dinlenebilen katılımcılar (2,4802) ile en düşük tükenmişlik ortalamasına sahip iken, bazen dinlenebilen katılımcılar (2.6193), hiçbir zaman yeteri kadar dinlenemeyen katılımcıların ise (2,9416) ile en yüksek tükenmişlik ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

Genellikle yapılan işle ilgili stres yaşayanlar ile bazen yapılan işle ilgili stres yaşayanlar ve hiçbir zaman yapılan işle ilgili stres yaşamayanlar arasında algılanan tükenmişlik düzeyleri açısından farklılıklar bulunduğu görülmektedir. Algılanan tükenmişlik düzeyi ortalamaları incelendiğinde genellikle yapılan işle ilgili stres yaşayan katılımcılar (2,9683) ile en yüksek tükenmişlik ortalamasına sahip iken, bazen yapılan işle ilgili stres yaşayan katılımcılar (2.5029), hiçbir zaman yapılan işle ilgili stres yaşamayan katılımcılar ise (2,2794) ile en düşük tükenmişlik ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

Genellikle ruhsal sorun yaşayanlar ile bazen ruhsal sorun yaşayanlar ve hiçbir zaman ruhsal sorun yaşamayanlar arasında algılanan tükenmişlik düzeyleri açısından farklılıklar bulunduğu görülmektedir. Algılanan tükenmişlik düzeyi ortalamaları incelendiğinde genellikle ruhsal sorun yaşayan katılımcılar (2,7424) ile en yüksek tükenmişlik ortalamasına sahip iken, bazen ruhsal sorun yaşayan katılımcılar (2.6235), hiçbir zaman ruhsal sorun yaşamayan katılımcılar ise (2,4155) ile en düşük tükenmişlik ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

Bu çalışmanın sonucundan da anlaşılacağı gibi; iş ortamlarında çalışanların tükenmişlik seviyelerini ele veren bazı hal ve tavır değişiklikleri ortaya

çıkabilmektedir. Çalışanların bu tavır değişikliğinin süratle fark edilmesi, izlenecek doğru yöntemlerle, olası bir tükenmenin önüne geçebilir ve personeli tekrar hem iş yerine hem de ailesine kazandırabilir. Fakat çalışanın sergilemiş olduğu farklı davranışları fark edebilmek için yöneticilerin çalışanlarını iyi tanımaları gerekir. Yöneticilerin öncelikle personelini iyi tanması, sonra da tükenmişlik emarelerine karşı izlenmesi gereken yolu bilmesi gerekir. Personelini iyi tanıyan ve tükenmişlik konusunda eğitim ve tecrübe sahibi yöneticiler tükenmişlik içerisindeki çalışanları kazanabilirler.

Bu konu üzerine, özellikle fabrika çalışanları üzerinde çalışma yapacak akademik personelin bazı durumları bilmesi gerekmektedir. Anketler için görüşme ve kabuller fazla zaman almaktadır. Anket için gidilen fabrikalar genellikle çalışanlarına bir anket yapılması taraftarı değildirler. Çalışanlar anketleri genellikle istirahat vakitlerinde doldurduklarından, birden fazla şık işaretledikleri birçok anket geçersiz olabilmekte ve doğru verileri yansıtamamaktadır. Bu sebeplerden ötürü yapılacak anketlerin miktarının fazla tutulması gerekmektedir.

Bu çalışma Tekirdağ il sınırları içerisinde faaliyet gösteren birbirinden farklı 3 fabrikada çalışan 336 işçiyi kapsamakta olduğundan, elde edilen verilerin tüm ülke çapında değerlendirilmesinin uygun olmayacağı değerlendirilmektedir. Bu çalışma yerel bazda değerlendirilmeli ve ülke çapında genel ve sağlıklı bir değerlendirme yapılabilmesi için tüm illerden veri örnekleri alınarak analizlerin bu doğrultuda yapılmasının sağlanması gerekmektedir.

## KAYNAKÇA

AKBOLAT, M. ve IŞIK, O. (2009) "**Sağlık Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyleri: Bir Kamu Hastanesi Örneği**" Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, Cilt:11 Sayı:2 (2008) 230-233.

ALTIN, V. (2015) "**Tükenmişlik Sendromu ve Denizli Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği**". T.C. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı Hastane ve Sağlık Kurumları Bilim Dalı, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi.

ARDIÇ, K. ve POLATCI, S., (2008) "**Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama GOÜ Örneği**" Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 10/2 70-73.

ARDIÇ, K. ve POLATCI, S., "**Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme**" Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 32, Ocak-Haziran 2009, s.21-46.

BİLGİN, N. (2003), "**Sosyal Psikoloji Sözlüğü**", Bağlam Yayıncılık, İstanbul.

ÇAKIROĞLU, E. ve TENGİLİMOĞLU, D. "**Mobbing (Yıldırma) Davranışlarının Tıbbi Sekreterlerin Tükenmişliği Üzerine Etkisi**" Electronic Journal of Vocational Colleges - Ağustos 2014 BÜROKON Özel Sayısı, 167-188.

ÇAM, O., (1991) "**Hemşirelerde Tükenmişlik Sendromunun Araştırılması**" Yayınlanmamış Doktora Tezi Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Programı, İzmir.

ÇELİK, Ş., (2012) "**Türkiye’de İllerin Bitkisel Üretimine Faktör Analizi İle İncelenmesi**" Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Zootekni ABD, Ankara YYÜ TAR BİL DERG, 2012, 22(2): 69-76.

DİNÇ K. (2008) **“Yardım Mesleklerinde Tükenmişlik Sendromu”** Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Kariyer Danışmanlığı Ana Bilim Dalı, Dönem Projesi.

DOĞAN, B. ve ESER, M. (2013) **“Üniversite Öğrencilerinin Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Nazilli MYO Örneği”** Electronic Journal of Vocational Colleges- Aralık 2013 UMYOS Özel Sayı 29-39.

DOĞAN, N. ve BAŞOKÇU, T.O., (2010) **“İstatistik Tutum Ölçeği İçin Uygulanan Faktör Analizi ve Aşamalı Kümeleme Analizi Sonuçlarının Karşılaştırılması”** Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi, Kış 2010, 1 (2), 65-71.

DURSUN, V., (2015) **“Tükenmişlik Sendromu Bağlamında Hakkari Şark Hizmeti Yapan Kamu Personeli Üzerinde Bir Araştırma”** Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı Kişiler Arası İletişim Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

ENGİN, A. O., DEMİRCİ, N. ve YENİ, E. (2013) **“Stres ve Öğrenme Arasındaki İlişki”** Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, Mayıs 2013 Cilt:2 Sayı:2 Makale No:33 ISSN:2146-9199 290-291.

FIRAT, Ü. O., **“Tek Yönlü Gruplandırılmış Veriler İçin Varyansların Homojenliğinin Testi”** İ. U. İşletme Fakültesi Dergisi C: 24 S: 1 /Nisan 1995.

GÖKDOĞAN, K. (2010) **“Kamu İç Denetçilerinde Tükenmişlik Üzerine Bir Araştırma”** Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Muhasebe ve Finansman Ana Bilim Dalı, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi.

HELVACI, İ. ve TURHAN, M. (2013) **“Tükenmişlik Düzeyinin İncelenmesi:Silifke'de Görev Yapan Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”**

İşletme ve İktisadi Çalışmaları Dergisi Cilt:1, Sayı:4, 2013 ss.59-60, ISSN:issn:2147-804X, <http://www.isletmeiktisat.com>.

İş Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> 09.04.2016.

KALAYCI, Ş. (2010) “**SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**” Asil Yayıncılık, Ankara.

KARAPINAR, M. ve GÜRBÜZ, H. (2015) “**Bankacılık Sektöründe Çalışanların Tükenmişlik Düzeylerinin Maslach ve Kopenhag Kriterlerine Göre Ölçülmesi ve Karşılaştırılması**” Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, Ağustos 2015,10(2), 245-267.

KAYA, M. F., (2013) “**Sürdürülebilir Kalkınmaya Yönelik Tutum Ölçeği Geliştirme Çalışması**” Marmara Coğrafya Dergisi Sayı: 28, TEMMUZ - 2013, S. 175-193 İSTANBUL.

NAKTİYOK, A. ve KARABEY, C. N. (2005) “**İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu**” İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt:19 Eylül 2005 Sayı:2 181-183.

NAZLIOĞLU, E.H. (2009) “**Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Araştırma**” Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Muhasebe ve Finansman Bilim Dalı, Niğde.

Maslach, C.-Zimbardo P. G. Burnout–The Cost of Caring, NewJersey, 1982.

OTACIOĞLU, S.G. (2008) “**Müzik Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu ve Etkileyen Faktörler**” İstanbul Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt:9 Sayı:15 Bahar 2008 s:103-116.



ÖREN, N. ve GENÇDOĞAN, B. (2007) "**Lise Öğrencilerinin Depresyon Düzeylerinin Bazı Değişiklere Göre İncelenmesi**" Kastamonu Eğitim Dergisi Mart 2007 Cilt:15 No:1 85-91.

ÖZMEN, E., ÖGEL, K., BORATAV, C., SAĞDUYU, A., AKER, T., TAMAR, D., "**Depresyon ile İlgili Bilgi ve Tutumlar:İstanbul İli Örneği**" Türk Psikiyatri Dergisi 2003;14(2):89-100 89-90.

ÖZTÜRK, V., KOÇYİĞİT, Ç., BAL, E.Ç. (2011), "**Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile İşe Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Ankara İli Örneği**" Doğu Üniversitesi Dergisi, 12 (1) 2011, 84-98.

POLATCI, S., ARDIÇ, K. ve TÜRKAN, G. (2014) "**Bağlılık Boyutlarının Tükenmişlik Boyutları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi**" Yönetim ve Ekonomi Yıl:2014 Cilt:21 Sayı:2 Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Manisa 283-284.

SAÇLI, Ç. (2011), "**Otel İşletmelerinde Tükenmişlik Sendromu: Konya İli Örneği**" Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim Organizasyon Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2011, 30-32.

SAĞLAM ARI, G. ve ÇINA BAL, E. (2008) "**Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi**" Yönetim ve Ekonomi Yıl:2008 Cilt:15 Sayı:1 Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. MANİSA, 131-148.

SAYILGAN, T. E., (2015) "**Türkiye'deki İllerin Sosyoekonomik Gelişmişlik Düzeylerinin Faktör Analizi ile İncelenmesi**" Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ekonometri Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

SEVİNÇ, E., (2013) "**Çoklu Regresyon Korelasyon Analizinde Varsayımdan Sapmalar ve Çimento Sektörü Üzerine Uygulama**" İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Finans Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Programı.

TAYSI, K. (2012) "**Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu Üzerine Kırklareli İlinde Bir Araştırma**" T.C. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.

TURANLI, M., TAŞPINAR CENGİZ, D., BOZKIR, Ö., (2012) "**Faktör Analizi İle Üniversiteye Giriş Başarı Durumuna Göre İllerin Sıralaması**" İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi Sayı:17 2012 45-68

Türk Dil Kurumu (13.02.2016)

[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bts&kategori1=veritbn&&kelimesec=320524](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&kategori1=veritbn&&kelimesec=320524)

Türk Dil Kurumu (13.02.2016)

[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.56c4ed2ed85231.60337027](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.56c4ed2ed85231.60337027)

Türk Dil Kurumu (09.04.2016)

[http://www.tdk.org.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5708adf8649594.65776442](http://www.tdk.org.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5708adf8649594.65776442)

YILDIRIM, M. H, ve İÇERLİ, L. (2010) "**Tükenmişlik Sendromu: Maslach ve Kopenhag Tükenmişlik Ölçeklerinin Karşılaştırmalı Analizi**" Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi Cilt:2 Sayı:1 ISSN:1309-8039 (Online) 124-125.

YILMAZ, Ü., (2011) "**Türkiye’de İllerin Sosyoekonomik Gelişmişlik Düzeylerinin Faktör Analizi ve Kümeleme Analizi İle İncelenmesi**" Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ekonometri Ana Bilim Dalı Ekonometri Programı Yüksek Lisans Tezi.

YÜCEL, İ., (2012) “İş Tatmini ile Tükenmişlik Duygusu Arasındaki İlişki ve Algılanan Örgütsel Desteğin Bu İlişki Üzerindeki Etkisi-Sağlık Sektöründe Bir Uygulama” Akademik Bakış Dergisi Sayı: 33 Kasım – Aralık 2012, 1-20.

