

**T.C.
NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE İLE MESLEKİ
TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
ANALİZİ: HEMŞİRELER ÜZERİNDE YAPILAN
BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mustafa YILMAZ

**Enstitü Anabilim Dalı : Psikoloji
Enstitü Bilim Dalı : Psikoloji**

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Selçuk ASLAN

TEMMUZ – 2019

T.C.
NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

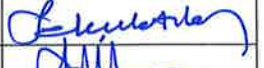


POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE İLE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ANALİZİ: HEMŞİRELER ÜZERİNDE
YAPILAN BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mustafa YILMAZ

Enstitü Anabilim Dalı : Psikoloji
Enstitü Bilim Dalı : Psikoloji

“Bu tez.../.../201... tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği / Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI	İMZA
Dr.Öpr. Üyesi Selsuk Aslan	Basarılı	
Dr.Öpr. Üyesi Fatma KANTAŞ YILMAZ	Basarılı	
Dr.Öpr. Üyesi Bekir Parolcu	Basarılı	

BEYAN

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

Mustafa YILMAZ

09.07.2019



ÖNSÖZ

Bu tezin yazılması aşamasında bana rehberlik eden, zamanını ayıran, değerli görüşlerini benimle paylaşan değerli danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Selçuk ASLAN'a çok teşekkür ederim.

Tez süresi boyunca beni hep manevi olarak destekleyen ve katkı sağlayan arkadaşlarım Fatma Aylin KİŞİ'ye, Mehmet Zeki KİŞİ'ye, Uzman Klinik Psikolog Elif ÇİNKA'ya, Uzman Klinik Psikolog Fırat URCAN'a, Hemşire Serpil DEMİRCAN KORKMAZ'a, Uzm. Dr. Başak ÜNÜBOL'a, Dr. Öğr. Üyesi Fatma KANTAŞ YILMAZ'a ve anketlerin doldurulması konusunda yardımlarını esirgemeyen Muhammed YILMAZ'a, Yılmaz ALTÜRK'e ve tüm arkadaşlarıma en içten duygularıyla teşekkür ederim.

Burslu olarak yüksek lisans yapmama vesile olan Kuzey Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliği yöneticilerine saygılarımı ve teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans ve tez süresince göstermiş oldukları hoşgörü, sabır ve destek için eşim Cansu Rahime YILMAZ'a ve ailesine, varlığıyla huzur bulduğum, motive olduğum biricik oğlum Muhammed Efe YILMAZ'a ne kadar teşekkür etsem azdır.

Mustafa YILMAZ

09.07.2019

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iii
TABLO LİSTESİ	iv
ŞEKİL LİSTESİ.....	vi
ÖZET.....	vii
ABSTRACT.....	viii
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: KURAMSAL ÇERÇEVE	6
1.1. Pozitif Psikoloji ve Pozitif Psikolojik Sermaye	6
1.1.1. Pozitif Psikoloji Kavramı	6
1.1.2. Pozitif Psikolojik Sermaye.....	7
1.1.3. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri	10
1.1.3.1. Umut.....	11
1.1.3.2. İyimserlik	13
1.1.3.3. Öz yeterlilik.....	15
1.1.3.4. Psikolojik Dayanıklılık	17
1.1.4. Pozitif Psikolojik Sermaye Literatür.....	19
1.2. Tükenmişlik.....	22
1.2.1. Tükenmişlik Kavramı	22
1.2.2. Tükenmişliğin Bileşenleri.....	24
1.2.2.1. Duygusal Tükenme	24
1.2.2.2. Duyarsızlaşma	24
1.2.2.3. Düşük Kişisel Başarı Hissi.....	24
1.2.3. Tükenmişliğin Nedenleri ve Belirtileri	25
1.2.4. Tükenmişliğin Evreleri	27
1.2.5. Tükenmişliğin Sonuçları ve Önlenmesi.....	28
1.2.6. Tükenmişlik Literatür	32
1.3. Tükenmişlik Pozitif Psikolojik Sermaye İlişkisi	34

BÖLÜM 2: YÖNTEM	36
2.1. Araştırmanın Modeli	36
2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	36
2.3. Veri Toplama Araçları.....	36
2.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	36
2.3.2. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	36
2.3.3. Maslach Tükenmişlik Ölçeği	37
2.4. Verilerin Toplanması.....	38
2.5. Verilerin Analizi	38
BÖLÜM 3: BULGULAR	39
3.1. Betimsel İstatistikler	39
3.2. Korelasyon Çözümlemesi Sonuçları	43
3.3. Gruplar Arası Karşılaştırmalar	52
3.4. Regresyon Analizi	73
BÖLÜM 4: SONUÇ VE ÖNERİLER	74
KAYNAKLAR	87
EKLER	93
ÖZGEÇMİŞ	96

KISALTMALAR

PPS : Pozitif Psikolojik Sermaye

MTÖ : Maslach Tükenmişlik Ölçeği



TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri	39
Tablo 2: Çalışma Ortamı İle İlgili Değişkenlere Göre Dağılım.....	40
Tablo 3: Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarının Değerlendirilmesi.....	42
Tablo 4: Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği İle Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki Korelasyonun Çözümlemesi Sonuçları	43
Tablo 5: Sosyodemografik Değişkenler (Yaş, Aylık Gelir, Kaçınıcı Çocuk ve Samimi Arkadaş Sayısı) İle Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Çözümlemesi Sonuçları	46
Tablo 6: Çalışma Ortamı İle İlgili Değişkenler (Toplam Mesleki Çalışma Süresi, Çalışılan Hastanede Çalışma Süresi ve Nöbetli Birimde Bir Ay İçinde Tutulan Nöbet Sayısı) İle Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Çözümlemesi Sonuçları	49
Tablo 7: Cinsiyete Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları T-Testi Sonuçları.....	52
Tablo 8: Medeni Duruma Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları T-Testi Sonuçları.....	53
Tablo 9: Öğrenim Durumuna Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları T – Testi Sonuçları.....	54
Tablo 10: Kendini İçedönük – Dışadönük Algılama Durumuna Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarının Değerlendirilmesi..	56
Tablo 11: Çalışılan Birime Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarının Anova Sonuçları	58

Tablo 12: Çalışma Ortamındaki Memnuniyet Düzeylerine Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları Anova Sonuçları.....	59
Tablo 13: Amirler İle İlişki Durumuna Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları Anova Sonuçları	63
Tablo 14: Çalışma Ortamındaki Stres Düzeylerine Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları Anova Sonuçları.....	67
Tablo 15: Meslekteki Yeterlilik Durumuna Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları Anova Sonuçları	69
Tablo 16: Nöbetli Bir Birimde Çalışma Durumuna Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları T-Testi Sonuçları.....	72
Tablo 17: Toplam PSÖ İçin Lineer Regresyon Analizi Sonuçları.....	73

ŞEKİL LİSTESİ

- Şekil 1:** Sermaye Türleri ve Psikolojik Sermaye 10
- Şekil 2:** Pozitif Psikolojik Sermayenin Bileşenleri..... 11



Tezin Başlığı: Pozitif Psikolojik Sermaye ile Mesleki Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin Analizi: Hemşireler Üzerinde Yapılan Bir Araştırma	
Tezin Yazarı: Mustafa YILMAZ	Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Selçuk ASLAN
Kabul Tarihi: 09 Temmuz 2019	Sayfa Sayısı: viii (ön kısım) + 92 (tez) + 4(ek)
Anabilimdalı: Psikoloji	Bilimdalı: Psikoloji
<p>Araştırmanın amacı, kamuya bağlı hastaneler bünyesinde çalışan hemşirelerin psikolojik sermayeleri ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmada İstanbul ilinde kamu hastanelerinde görev yapan hemşirelerden veri toplanmıştır. Araştırmanın örneklemini 196'sı kadın ve 50'si erkek olmak üzere toplam 246 hemşire oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak pozitif psikolojik sermaye ölçeği, Maslach tükenmişlik ölçeği ve kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı, varyans, korelasyon ve regresyon analizleri kullanılarak bulgular elde edilmiştir.</p> <p>Araştırmada hemşirelerin psikolojik sermaye düzeyi ile tükenmişlik düzeyi arasında negatif ilişki ortaya çıkmıştır. Yaş ve aylık gelir yükseldikçe umut, öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılığında yükseleceği, tükenmişlik düzeyleri üzerinde ise düşük düzeyde etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Toplam mesleki çalışma süresi arttıkça pozitif psikolojik sermaye alt boyutlarından umut, öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve psikolojik sermaye düzeyinin de artacağı, toplam mesleki çalışma süresi azaldıkça kişisel başarı duygusundaki azalma, duyarsızlaşma ve tükenmişlik düzeyinin artacağı bulunmuştur. Çalışılan hastanedeki çalışma süresi arttıkça öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılığın artacağı, çalışılan hastanedeki çalışma süresinin azalması ile duyarsızlaşmanın artacağı sonucuna ulaşılmıştır. Dışa dönük olan hemşirelerin umut, öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve psikolojik sermaye özellikleri içe dönük hemşirelere göre daha yüksek olduğu, içe dönük hemşirelerin dışa dönük olanlara nazaran kişisel başarı duygusunda azalma, duyarsızlaşma ve tükenmişliği daha fazla yaşayacakları bulunmuştur. Yapılan regresyon analizi sonucunda ise; çalışma ortamındaki memnuniyet, mesleki yeterlilik durumu, kişisel başarı duygusunda azalma ve toplam tükenmişlik düzeyinin istatistiksel olarak yordayıcı olduğu bulunmuştur.</p>	
Anahtar Kelimeler: Pozitif psikolojik sermaye, tükenmişlik.	

Title of the Thesis: Analysis of the Relationship Between Positive Psychological Capital and Occupational Burnout: A Research on Nurses	
Author: Mustafa YILMAZ	Supervisor: Assist. Prof. Selçuk ASLAN
Date: 09 July 2019	Nu. of pages: viii (pre text) + 92 (Main body) + 4 (App.)
Department: Psychology	Subfield: Psychology
<p>This study aims to investigate the relationship between psychological capital and occupational burnout of nurses working in public hospitals. Data were collected from nurses working in public hospitals in Istanbul. The sample of the study consisted of 246 nurses, 196 female and 50 male. Positive Psychological Capital Questionnaire, Maslach Burnout Inventory and personal information form were used as data collection tools. Descriptive, variance, correlation and regression analyzes were used to evaluate the data.</p> <p>In the study, negative relationship was found between the psychological capital level of nurses and burnout level. Results indicate that as age and monthly income increased, it increased in hope, self-efficacy and psychological endurance, and it had a low effect on burnout levels. It is indicated that as the total duration of professional work increases, hope, self-efficacy, psychological endurance and psychological capital, which are positive psychological capital sub-dimensions, will increase. In addition, the decrease in the sense of personal accomplishment, depersonalization and burnout levels increased as the total duration of professional work decreased. It was concluded that self-efficacy and psychological resilience would increase as the duration of the study in the hospital increased, and desensitization would increase with the decrease in the duration of the study in the hospital. Hope, self-efficacy, psychological resilience and psychological capital characteristics of extroverted nurses were found to be higher than introverted nurses. On the other hand, results showed that introverted nurses would experience more decrease in personal accomplishment, depersonalization and burnout compared to extroverted nurses. As a result of the regression analysis; it was found that satisfaction in work environment, professional competence status, decrease in personal accomplishment and total burnout level were statistically predictive.</p>	
Keywords: Positive psychological capital, burnout.	

GİRİŞ

Çalışmanın bu kısmında araştırmanın amacı ve önemi, varsayımlar, sınırlılıklar, tanımlar ve kısaltmalara yer verilmiştir.

Zor iş koşulları, yoğun iş yükü olması gibi çalışma alanındaki birçok negatif etkenlerden dolayı hemşirelik mesleği, stres seviyesi yüksek mesleklerdendir. Ülkemizde sağlık çalışanlarındaki tükenmişlik seviyelerini belirlemek ve değerlendirmek amacıyla yapılan araştırmalar, hemşirelik mesleğini icra eden bireylerin daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını göstermektedir (Kebapcı ve Akyolcu, 2011). Sağlık çalışanlarında tükenmişliğin sık görülmesinin nedeni; *“durumu ağır olan hastalara bakım verme, stres, yoğun iş yükü, uyku düzeninin bozulması, duygusal destek verme zorunluluğu ve tutulan nöbet sayısının fazla olması”* gibi risk etmenleridir (Altay, Gönener, ve Demirkıran, 2010). Bununla birlikte, çalışanlar arasındaki ilişki sorunları, hastane imkanlarının yetersiz oluşu, tanı ve tedavisinde güçlük yaşanan hastaların bakımı, hasta ve hasta yakınları ile yaşanan iletişim problemleri, ekonomik açıdan yaşanan zorluklar gibi sorunlarla karşı karşıyken bireyin özel hayatına yeterince vakit ayıramaması iş yaşamını olumsuz etkilemekte, stres ve gerginlik kaçınılmaz olmaktadır (Altay vd., 2010; Kaya, Kaya, Erdoğan Ayık, ve Uygur, 2010).

Psikolojik sermayenin temelleri pozitif psikoloji yaklaşımından gelmektedir. Pozitif psikoloji, olumlu yeni bir yaklaşım olarak, önceki yıllarda neredeyse sadece zihinsel hastalıkların iyileştirilmesine odaklanılan yaklaşımlardan kaçınılmasını ve psikolojinin iki unutulmuş misyonu olan *“insanların hayatlarını daha üretken ve değerli hale getirme ve insan potansiyelini gerçekleştirme”*ye yönlendirmektedir. O dönem Amerikan Psikoloji Derneği'nin başkanlığını yürütmekte olan Martin Seligman'ın öncülüğünde gelişen pozitif psikoloji akımı, insanlarda *“hatalı ve eksik olanı düzeltmek yerine”* doğru olana odaklanan ve bu olumlu özellikleri geliştirmekle ilgilenen bir yaklaşım olmuştur. Böylece insanlara ilişkin özellikler, yetenekler, erdemler, mutluluklar gibi pozitif olana doğru bir yönelim ve güçlü özellikleri içinde barındıran teori ve araştırma çalışmaları başlamıştır (Luthans ve Youssef, 2004).

Bireyin “kim olduğu” ve “olumlu gelişim açısından ne olabileceği” gibi sorulara pozitif psikolojik sermaye yanıt aramaktadır. Pozitif psikolojik sermayeyi “umut”, “öz

yeterlilik”, “psikolojik dayanıklılık” ve “iyimserlik” gibi ögeler oluşturmaktadır. Olumlu duygular ve örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu, iş-yaşam kalitesi ve yaratıcı performans, kaba ve nezaketsiz davranışlar, stres belirtileri, etkinlik ve gönüllü çaba, bireysel verimlilik, çalışan devamsızlığı, işten ayrılma niyeti, iş arama davranışı, çalışan sapkınlığı gibi değişkenleri pozitif psikolojik sermaye ögeleri etkilemektedir (Bengül ve Çınar, 2016).

İnsana hizmet sunan sektörlerin en önemli girdisi olan beşeri sermayeden olumlu çıktılar alınmasında etkili olduğu görülen pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik gibi önemli bir değişken ile ilişkisini ortaya koymak amacıyla bu çalışma tasarlanmıştır. Çetin ve arkadaşlarının (2013) kamu sektöründe örgütsel psikolojik sermayenin tükenmişlik sürecine etkilerini belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada kişilerin psikolojik sermayeleri ile tükenmişlik seviyeleri arasında olumsuz bir ilişkinin olduğunu saptamışlardır (Çetin, Şeşen, ve Basım, 2013). Bu noktadan yola çıkarak çalışanların psikolojik sermayelerini güçlendirecek çalışmaların yapılması mesleki tükenmişliğin azaltılması konusunda faydalı olacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, kamuya bağlı hastaneler bünyesinde çalışan hemşirelerin psikolojik sermayeleri ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu kapsamda “psikolojik sermaye ve alt boyutları” ile “tükenmişlik ve alt boyutları” arasındaki birlikte değişim ilişkileri, ele alınarak bazı değişkenler temelinde oluşturulan gruplar arasında bağımlı değişken düzeyleri bakımından farklılık olup olmadığı ve etkisi incelenen değişkenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyini yordayıp yordamadığı araştırılacaktır.

Araştırmanın Problemi

Bu inceleme yapılırken aşağıdaki ana soruya cevap aranarak, alanyazına katkı sağlamaya çalışılmıştır. Araştırmanın ana problemini; Kamuya bağlı hastaneler bünyesinde çalışan hemşirelerin psikolojik sermaye düzeyleri ile mesleki tükenmişlikleri arasında nasıl bir ilişki vardır? sorusu oluşturmaktadır.

Yukarıdaki ana problem çerçevesinde yanıtı aranacak araştırma soruları aşağıda yer almaktadır:

1. Ele alınan demografik değişkenlerle (yaş, eğitim durumu, çalışma süresi, gelir düzeyi, bulunduğu hastanedeki görev süresi, doğum sırası, samimi arkadaş sayısı, çalışma ortamındaki memnuniyet düzeyi, algılanan mesleki yeterlilik düzeyi, aylık nöbet sayısı) bağımlı değişkenler pozitif psikolojik sermaye ve mesleki tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Bağımlı değişkenler (pozitif psikolojik sermaye ve mesleki tükenmişlik ve alt boyutları) arasında bir ilişki var mıdır?
3. Evli hemşireler ile bekâr hemşireler arasında bağımlı değişkenler (pozitif psikolojik sermaye ve mesleki tükenmişlik) açısından anlamlı bir farklılık var mıdır?
4. Hastanelerde yoğun stres yaşanan birimlerde (ameliyathane, acil servis ve doğumhane gibi riskli birimlerde) çalışan hemşirelerle stres düzeyi daha düşük birimlerde (yataklı servisler/idari birimler) çalışan hemşireler arasında bağımlı değişkenler (pozitif psikolojik sermaye ve mesleki tükenmişlik düzeyleri) bakımından anlamlı bir farklılık var mıdır?
5. Kendini içedönük algılayan hemşirelerle dışadönük algılayan hemşireler arasında bağımlı değişkenler (pozitif psikolojik sermaye ve mesleki tükenmişlik düzeyleri) bakımından anlamlı bir fark var mıdır?
6. Ele alınan demografik değişkenlerle (yaş, eğitim durumu, çalışma süresi, gelir düzeyi, bulunduğu hastanedeki görev süresi, doğum sırası, samimi arkadaş sayısı, çalışma ortamındaki memnuniyet düzeyi, algılanan mesleki yeterlilik düzeyi, aylık nöbet sayısı) ile mesleki tükenmişlik alt boyutları pozitif psikolojik sermaye düzeyini yordamakta mıdır?

Araştırmanın Önemi

Çalışmanın temel konusunu oluşturan “*pozitif psikolojinin amacı insan davranışlarının olumlu yönüyle ilgilenmek ve olumsuz davranışların araştırıldığı kadar olumlu davranışlarında araştırılması*” gerektiğini ortaya koymaktır. Sadece negatif davranışlar üzerine odaklanmak örgütler açısından bir ilerleme yaratmayacağı gibi gerilemeye de sebep olabilir. İnsanın değerini anlamak ve onun gerçek potansiyelini ortaya çıkarmak

için pozitif davranışlar üzerinde önemle durulması gerekmektedir. Çalışmamız, insana hizmet sunan sektörlerin en önemli girdisi olduğu bilinen beşeri sermayeden olumlu sonuçlar alındığı görülen pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik gibi önemli bir değişken ile ilişkisini ortaya koymak amacıyla tasarlanmıştır. Tükenmişlik düzeyi açısından en yüksek risk taşıyan meslek gruplarından biri de hemşirelerdir. Çalışanların olumsuz yönleri üzerinde durulması ile zaman içerisinde performans düşüklüğü, kendini gerçekleştirememe gibi etkenler sonucu tükenmişlik ortaya çıkabilmektedir. Örgütsel verimliliğin artması için de çalışanların olumlu davranışları üzerinde durulması önemli görülmektedir. Böylece çalışanlar kendi potansiyelini keşfederek daha mutlu olabilirler. Alanyazında pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik ile olan ilişkisi sınırlı sayıda çalışmada incelenmiştir. Bu çalışmadan elde edilen bulgular bilgi birikimine katkı sağlaması bakımından önem arz etmektedir.

Sınırlılıklar

1. Araştırmanın verileri 2018 yılında İstanbul ilinde kamu hastanelerinde görev yapan 246 hemşireden elde edilen verilerle sınırlıdır.
2. Bu araştırmanın sonuçları Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

Varsayımlar

Hemşirelerin kendilerine yöneltilen sorulara, kendilerini yansıtan cevaplar verdiği varsayılmıştır.

Tanımlar

Bu bölümde araştırmada sıklıkla kullanılan bazı kavramların tanımlarına yer verilmektedir. Araştırma boyunca kullanılan bu kavramlar, aşağıda verilen tanımlar çerçevesinde değerlendirilmektedir.

Pozitif örgütsel davranış, insan gücünden yüksek verimlilik elde etmek amacıyla “*insan kaynaklarının ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkili bir şekilde yönetilebilen (yani durumsal), pozitif temelli güçlü özellikleri ve psikolojik kapasiteleriyle ilgili mikro*

düzeydeki” günümüzde çalışma ortamları için sunulan araştırma ve uygulamalardır (Luthans, Luthans, ve Luthans, 2004; Güler, 2012).

Pozitif psikolojik sermaye, genel itibariyle, temel psikolojik unsurlardan pozitifliğe yönelik, özel olarak ise pozitif örgütsel davranış ölçütleriyle beraber ele alındığı durumlarda, beşeri ve sosyal sermayeden farklılaşarak rekabet üstünlüğü sağlamak amacıyla esasında “kim olduğun” sorusunu ve pozitif özelliklerin geliştirilmesi biçiminde tanımlanmaktadır (Luthans vd., 2004; Güler, 2012).

Umut, istek duyulanın elde edilebileceği konusunda beklenti ve heves, bireylerin hedefleri, belirlenen bu hedeflere yönelik eyleme geçme (araç) motivasyonu ve hedeflere ulaşabilmek amacıyla yollar (patika) keşfetme konusundaki düşünce sürecidir (Snyder, 1995).

Öz yeterlilik, bireylerin yaşamlarını etkileyecek olaylar karşısında, baş edebilmek için gerek duyulan davranış kalıplarını nasıl yöneteceği konusundaki kapasitesi veya buna dair tutumudur (Bandura, 1982).

İyimserlik, kişinin amacına ulaşmak konusunda ısrarcı bir tutum içinde olmasını sağlayacak şekilde yaşamda “*başına iyi şeylerin geleceğine dair genellenmiş bir beklenti*” umma eğilimidir (Scheier ve Carver, 1985).

Psikolojik dayanıklılık; aksilik, uyuşmazlık, çatışma yaşama, belirsizlik ve başarısızlık gibi olumsuz durumlar karşısında kendini iyileştirmek ve pozitif yönde değişiklik yapmak, ilerleme ve sorumluluğun artması durumlarında yeniden kendini toparlama biçiminde ifade edilmektedir (Luthans, 2002).

Tükenmişlik; insanda kendini bitkinlik, uzun süren yorgunluk gibi fiziksel belirtilerle, çaresizlik ve umutsuzluk hisleri gibi psikolojik belirtilerle gösteren, bireyin olumsuz tutumları nedeniyle iş yaşamını, aile ve diğer insanlarla olan ilişkilerini olumsuz olarak etkileyen, içinde bir çok boyutu barındıran bir sendromdur (Maslak ve Jackson, 1981; Akt: Izgar, 2012).

BÖLÜM 1: KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Pozitif Psikoloji ve Pozitif Psikolojik Sermaye

1.1.1. Pozitif Psikoloji Kavramı

Pozitif psikoloji, yaşamı neyin iyileştirdiğine yönelik (Leimon ve McMahon, 2018), Sheldon ve King (2001)'e göre, insanların güçlü yanları ve erdemleriyle ilgili bilimsel bir çalışma alanıdır. Martin Seligman (2002)'a göre ise, hayata bağlılığın, yaşamdan zevk almanın ve anlamlı bir hayatın nasıl kurulacağı üzerine yapılan çalışmalar bütünüdür. Pozitif psikoloji, Pozitif Psikoloji Enstitüsü tarafından ise şöyle özetlenmiştir: Pozitif psikoloji insan gelişimine dair bilimsel bir çalışma ve ideal insan işleyişine dair uygulamalı bir yaklaşımdır. Aynı zamanda bireylerin, toplulukların ve kurumların zenginleşmesini kolaylaştıran güçlü yönleri ve erdemlere dair bir çalışma alanı olarak da tanımlanabilmektedir (Bannink, 2017).

Linley (2009)'a göre İkinci Dünya Savaşı öncesine kadar, psikolojinin alandaki psikologlar tarafından bilinmeyen üç temel amacı olduğu söylenmektedir. *“Bunlar; (1) patolojik ruh sağlığı sorunlarını tedavi etmek; (2) insanların yaşam kalitelerini geliştirmek/iyileştirmek ve (3) üstün yetenekleri keşfetmek/zekayı araştırmak”*. İkinci Dünya Savaşının sonunda psikolojisi bozulmuş askerlerden dolayı, araştırmacılar diğer ikisini neredeyse unutarak birinci görevlerine odaklanmışlardır (Hefferon ve Boniwell, 2014).

Martin Seligman 1999 yılında, ilk olarak psikoloji biliminin kişilerin sadece olumsuz taraflarını ele aldığını, pozitif taraflarını ve güçlü taraflarını geliştirme yönünde bir çalışma olmadığını belirtmiştir. Seligman, psikolojik alanda yapılan çalışmalardan elde edilen bulgulardan yararlanılarak, insanların daha olumlu, mutlu ve başarılı olabileceklerini öğrenmelerinin ve bundan faydalanılması gerektiğinin daha işe yarar olduğunu belirtmiş ve pozitif psikoloji kavramını geliştirmiştir (Keleş, 2011). Pozitif psikoloji; psikologların odağını insanların problemlerinden ziyade, onların mutlu olmasını sağlayan şeylere, olumlu düşünme şekillerine, hoşgörülü ve neşeli biri olmaya doğru çevirmiştir. Bunun sebebi kişisel gelişim adı altında öğretilen tekniklere bilimsel bir perspektif kazandırdığı düşünülen pozitif psikolojinin, çözümlenen problemlerin yanı

sıra bireylerde olumlu davranışların geliştirilmesini hedeflemesidir (Akçay ve Bilgin, 2016).

Pozitif psikoloji; “*mutluluk, akış, bilgelik, iyi oluş, hayal gücü, inovatif düşünme, bireysel güçlü yanlar ile olumlu grup ve kuruluşların*” özelliklerine odaklanmaktadır. Aslında, pozitif psikoloji alanı bireyleri ve toplulukları nelerin zayıflattığı yerine nelerin geliştirdiğiyle ilgilenmektedir (Hefferon ve Boniwell, 2014).

Genel olarak akıl hastalıklarını tedavi etmek ve patolojik ruh sağlığı sorunlarına daha çok odaklanan psikoloji bilimi, aslında başlangıçta benimsemiş olduğu ancak sonrasında çok fazla üzerinde durmadığı, bireyin özündeki gücünü keşfederek daha mutlu, üretken ve verimli bir hayat yaşamasına yardımcı olma misyonunun tekrar gündeme gelmesini sağlamıştır. Psikoloji bilimi, eski misyonun tekrar gün yüzüne çıkmasıyla beraber olumlu bireysel özellikler, beceriler, erdem ve değerler gibi güçlü bireysel özelliklere odaklanan, böylece bireyin bu hayatı daha üretken, verimli, yaşamı daha mutlu ve sağlıklı bir biçimde geçirmesini ve güçlü yönlerin geliştirilmesini amaçlayan bir özelliği elde etmiştir (Güler, 2012).

Luthans (2002) ve Luthans ve Youssef (2004)'e göre psikoloji alanındaki pozitif yaklaşımın “örgütsel davranış” sahasındaki görünümü, “pozitif örgütsel davranış” ve “pozitif psikolojik sermaye” kavramlarıyla belirgin hale gelmiştir. Pozitif örgütsel davranış, örgüt ortamındaki çalışanların güçsüz yönleriyle ilgilenmekten ziyade güçlü özelliklerini önemseyen ve bunları keşfetmek için çalışan, bu güçlü özelliklerin arkasında yer alan psikolojik öğeleri ölçmek, geliştirmek ve yönetmek maksadıyla verimliliğin daha iyi hale getirilmesini hedef edinen bir yaklaşımdır (Luthans, 2002; Luthans, 2002; Luthans and Youssef, 2004; Akt. Akçay ve Bilgin, 2016).

1.1.2. Pozitif Psikolojik Sermaye

Kavramsal olarak “pozitif psikolojik sermaye”, öğrenilmiş çaresizlik kavramını ortaya atmasıyla bilinen Martin Seligman'ın girişimleriyle ortaya çıkan pozitif psikoloji akımıyla ilişkilendirilmektedir. Psikolojik sermaye yeni bir kavram olmasına rağmen teorik olarak sağlam temelleri olan, araştırma potansiyeli yüksek bir kavramdır (Toor ve Ofori, 2010; Aybas, 2014). İş yerinde pozitifliğin önemli olduğuna dair bakış açısı

geleneksel yargının yanı sıra görgül çalışmalara da konu olmuş ve desteklenmiştir. Son yıllarda, pozitif psikolojinin öncülüğünde, genelde pozitif örgütsel davranış alanında, özel olarak da pozitif psikolojik sermayeye artan bir ilgi görülmektedir (Avey, Luthans, ve Youssef, 2010; Aybas, 2014).

Pozitif psikoloji'nin alt akımı olan pozitif örgütsel davranış, ölçülebilen, gelişime açık, yönetilebilen ve iş yaşamına has olan olumlu karakteristik özellikler ile ilgilenmektedir. "Pozitif psikolojik sermaye" veya yalnızca "psikolojik sermaye" bu hususiyetlerin bir arada toplandığı üst kavramı meydana getirmektedir. Psikolojik sermayenin, beşeri (insan) sermayesi, sosyal sermaye gibi diğer sermaye türleriyle de ilişkisi bulunmaktadır. İnsan (beşeri) sermayesi, çalışan personellerin değerli olduğu ilk nesil yaklaşım olarak görülmektedir. Beşeri sermaye "bireyin neyi bildiği" ile ilgilenmekte ve bireyin bilgisinin, becerisinin, yetkinliğinin ve deneyiminin örgütler için değerli olduğu görülmektedir. Sosyal sermaye ise ikinci nesil sermaye türü olarak değerlendirilmektedir. Sosyal sermaye, kişinin "kimi tanıdığı" ile ilgili bir durumdur ve bireylerin toplum içinde buldukları ve yalnız olmadığı, kişilerarası ilişkiler, oluşturulan sosyal bağlantıların kıymeti ve kişiler arasındaki güvene önem vermektedir. Çalışanların oldukça kıymetli olduğu son nesil yaklaşım ise pozitif psikolojik sermayedir. Bireyin kendisini olumlu olarak algıladığı ve değerlendirdiği pozitif psikolojik sermaye; bireyin "kim olduğu" sorusu ile ilgilenmektedir (Luthans vd., 2004; Güler, 2012).

Pozitif örgütsel davranış ve pozitif psikolojik sermayeye neden ihtiyaç duyuldu sorusunun yanıtını Youssef ve Luthans (2011) birkaç maddede özetlemişlerdir. Buna göre:

- Liderlikle ilgili yaşanan sorunlar, çalışanlardan beklenen verimin elde edilememesi, etik dışı davranışlar, çalışanların stres ve tükenmişlik düzeyleri, kötü yönetim gibi durumlar daha fazla pozitiflik gereksinimini ortaya çıkarması,
- Uzun süre boş bırakılan pozitif bakış açısıyla ilgili alan kişisel gelişim öğretileriyle doldurulmaya çalışılmıştır. Örgütsel davranış ise psikolojik kaynaklardan faydalanırken, kanıt temelli bir anlayışla, kuram, araştırma ve geçerli güvenilir ölçümler gibi kriterler kullanarak çalışmalarını yürütmüştür.

- Önceki iki maddeye paralel olarak 21. yy'nin sürekli yarış içinde olan çevresinde örgütsel araştırmalar sonucunda ortaya çıkmış ve bütünleştirilmiş güncel, özgün bakış açıları, yaklaşımlar ve yapılar olgunlaşmıştır.
- İnsan kaynakları yönetimi ve örgüt geliştirme gibi örgütsel bilimlerde pozitiflik bilinen bir yaklaşım olmasına karşılık, uzun zamandır yapılan vurgu özellikle sabit nitelikli, değişmez özellikler ve seçim temelli yaklaşımlarda yoğunlaşmaktaydı. Bununla birlikte pozitif örgütsel davranış, çalışma ortamında pozitifliği kurup, geliştirip, beslemeyi amaç edinmiştir.
- Pozitiflik kendi başına önemli ve değerli olmasına karşılık günümüzün rekabetçi çevresi karşısında, firmanın kar-zarar tablosundaki nihai ölçülmüş verimlilik sonuçlarıyla ilişkili olması gereklidir. Pozitif örgütsel davranış bu ihtiyaçla ilgilenen, yatırımın geri dönüşüne katkı sağlayan, ölçülebilen verimliliği etkileyen psikolojik özellikler üzerinde durmaktadır (Aybas, 2014; Matara, 2016).

Asıl olarak pozitif örgütsel davranış sahası çalışanların, “pozitif psikolojik sermaye”lerini ölçmeyi, gelişimine katkı sağlamayı ve örgütsel olarak sonuç almada etkin biçimde yönetebilmeyi amaç edinmiştir. Psikolojik sermaye, “bir bireyin pozitif psikolojik gelişimsel durumu” olarak da tanımlanmaktadır. Bu kavram, (1) Güç görevler ile karşılaşıldığında başarılı bir biçimde üstesinden gelmek için yeterli gayreti gösterme ve sorumluluk almak için güven duygusunun (öz yeterlilik) bulunması; (2) şimdi veya gelecekte başarılı olmayla ilgili olumlu bir inanç (iyimserlik) geliştirmek; (3) Hedefleri gerçekteştirmeye yönelik azim içerisinde olma ve başarılı olmak için gerektiğinde hedeflere ulaşmak için yeni alternatif yöntemler keşfetmek (umut) (4) Güçlükler ve sorunlar üst üste geldiğinde bile başarılı olmak için kendini toparlayabilmek ve bunu kaldırmak (dayanıklılık), olarak tanımlanan dört temel alt bileşen pozitif psikolojik sermayeyi oluşturmaktadır (Luthans, Youssef, ve Avolio, 2007).

İş yaşamında pozitif özelliklerini daha aktif bir biçimde sunabilen çalışanların, örgütsel sonuçlara, pozitif özelliklerini sunamayan çalışanlardan daha olumlu biçimde etkisinin olacağını alanyazında yapılan “pozitif örgütsel davranış” sahasındaki araştırmalar bildirmektedir (Topaloğlu ve Özer, 2014).

Geriye doğru incelendiğinde “pozitif psikolojik sermaye”nin gelişim süreci aslında “ekonomik sermaye” ile birlikte başladığı görülmektedir. “Neye sahip” olduğumuz

ekonomik sermaye ile ilgilidir, ancak yönetim alanında artık insan kaynağının ön plana çıkması ve buna önem verilmesi ile birlikte artık ekonomik sermaye yeterli gelmemeye başlamıştır. Bu nedenle insana değer veren “insan (beşeri) sermayesi” kavramı ortaya atılmıştır. “Ne bildiğimiz” ile ilgili olan insan (beşeri) sermayesi de “sosyal sermaye”nin temellerini atmıştır. Sosyal sermaye “kimi tanıdığımız” ile ilgilidir. Çalışma ortamında etkili iletişim kurma ve ortak sahiplenme hissi oluşturabilmek isteği içinde olan yöneticiler için sosyal sermaye olmazsa olmaz bir durum haline gelmiştir. “Kim olduğumuz” ile ilgili olan psikolojik sermaye günümüz çalışma ortamında her şeyden evvel yöneticilerin çalışan personelinin özelliklerini bilmesi, güçlü yönlerini keşfetmesi ve yeteneklerinden maksimum seviyede yararlanmak istemesi “psikolojik sermaye”yi ortaya çıkarmıştır (Aydoğan ve Kara, 2015).



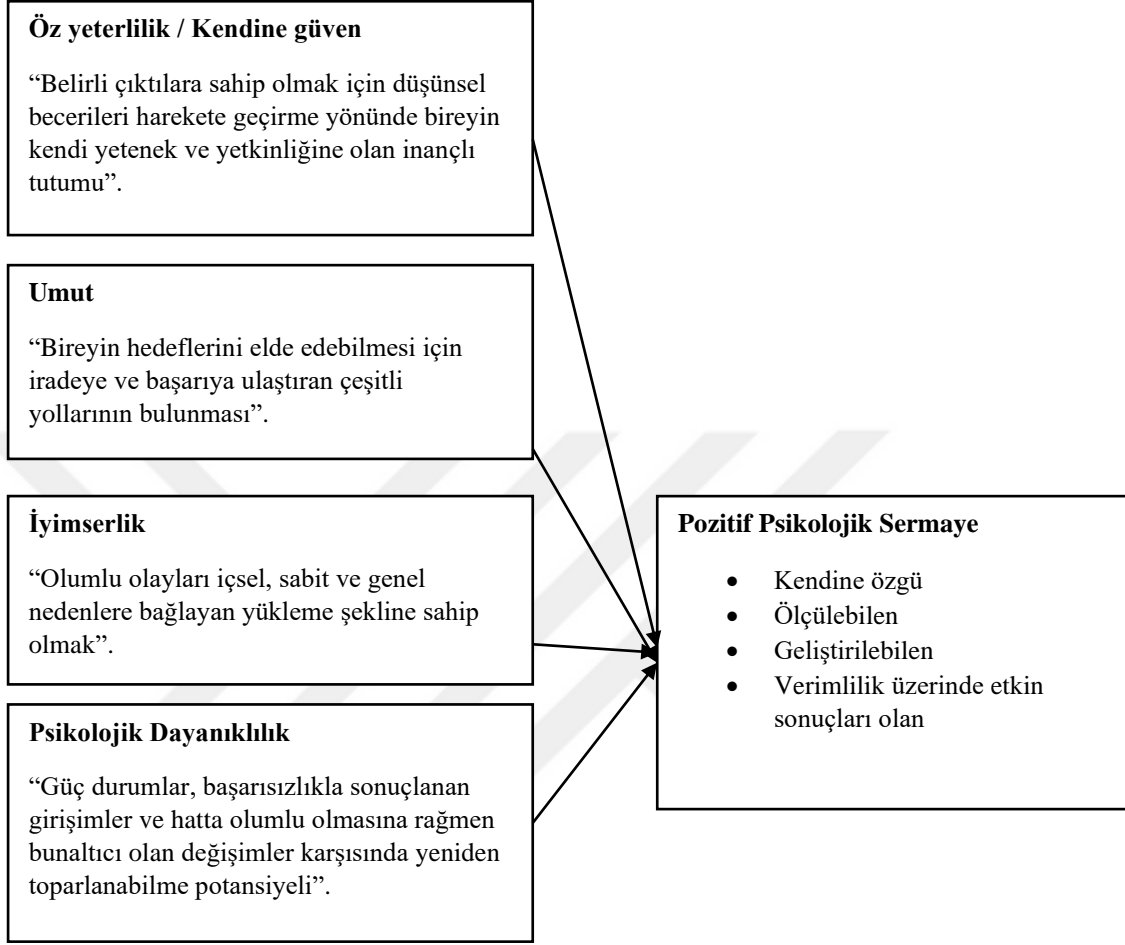
Şekil 1: Sermaye Türleri ve Psikolojik Sermaye

Kaynak: Luthans, F., ve Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.

1.1.3. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri

Luthans ve arkadaşları “öz yeterlilik”, “umut”, “iyimserlik” ve “psikolojik dayanıklılık” şeklinde sıralanan “pozitif örgütsel davranış” öğelerini, “pozitif psikolojik sermaye”yi üst yapı kabul ederek, bir araya getirmişlerdir (Luthans, Avolio, Walumbwa, ve Li, 2005).

Şekil 2’de bu dört boyutun kısaca tanımlarına yer verilmiştir. Sonrasında, her bir boyuta ayrıntılı olarak değinilmiştir.



Şekil 2: Pozitif Psikolojik Sermayenin Bileşenleri

Kaynak: Luthans, F., ve Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.

1.1.3.1. Umut

Umut, geleceğin bugünden daha güzel olacağı inancı ve kişinin bu geleceği etkileyebileceği inancıdır. Umut anlamla yakından bağlantılıdır; çünkü umut, anlamı oluşturduğumuz hedeflerimizin öz-yansımalarına ve bu hedeflere ulaşma yolundaki algılanan ilerlememize dayanmaktadır (Bannink, 2017).

Menninger 1959 yılında Amerikan Psikiyatri Birliği'ne yaptığı bir konuşmada, umudu “amaca ulaşmaya yolunda olumlu bir beklenti içinde olma” ve “bir macera, ilerleme, kendine güven arayışı” diye tanımlamıştır (Menninger, 1959, s. 484 Akt. Bannink, 2017).

Umut sözcüğü gündelik dilde genel olarak herhangi bir alandaki olumlu beklentileri belirtmek amacı ile kullanılmaktadır. Kuramsal açıdan incelendiğinde ise umut sözcüğünün farklı anlamlarda kullanıldığı görülmektedir. En kapsamlı umut çalışmaları Jerome Frank (1968) tarafından yapılmış ve umudu "*iyi olma hissi veren ve kişiyi harekete geçmek için motive eden bir özellik*" olarak ele almıştır. Bazı kuramcılara göre umut tek öğeden oluşan ve duygusal yönlü olduğu düşünülmesine rağmen, son yıllarda yapılan çalışmalarda umudun birden fazla öğe barındırdığını düşünen araştırmacıların da olduğu görülmektedir. Bu çalışmacılar umutun duygusal (emosyonel) yönüne ek, hatta daha ağırlıklı olarak bilişsel (kognitif) yönünün de bulunduğunu öne sürmüşler ve umudu iki boyuttan oluşan bir yapı biçiminde düşünmüşlerdir. İlk defa Frank (1968) tarafından umud “duygu” ve “düşünce” biçiminde iki öğeden oluştuğu vurgulanmış ve duygu ve düşüncenin anlam ifade eden bir birleşimi şeklinde tanımlamıştır. Umudun iki boyutlu ele alınması ile ilgili en kapsamlı görüşler ise Synder ve arkadaşları tarafından öne sürülmektedir (Akman ve Korkut, 1993).

Snyder ve arkadaşları (1991) tarafından, umut kişinin amaçlarına ulaşmak için, "*harekete geçme güdüsü, eylemlilik (agency)*" ve o "*yollar (hedefleri gerçekleştirme planlaması) (pathways)*" ile beraber düşünme faaliyeti biçiminde ifade edilmiştir. Umut bu iki bileşenin toplamıdır (Carr, 2016). Duygusal (emosyonel) boyut biçiminde ifade edilen ilk bileşen (agency), amaca ulaşma isteği ve amacını elde etmek için kendisinde bunu başaracağına dair gücü bulma varken bir diğer bileşen olan bilişsel (kognitif) boyutta (pathway) kişinin amaçlarına ulaşmak için başarılı bir biçimde plan yaptığı veya bu planlamayı yapabileceğiyle ilgili bir inanç bulunmaktadır. Bahsedilen bu iki boyut arasında ilişkinin varlığı ve bu ilişkinin birbirlerine olumlu olarak etkileri olduğu bilinmektedir. Umut bu bağlamda ele alındığında, amacın gerçekleştirilmesi için olumlu bir beklenti içerisinde olma durumu olarak tanımlanmaktadır (Cheavens, Feldman, Woodward, ve Snyder, 2006). Bununla birlikte Snyder ve diğerlerine (2002) göre, "*umut sadece amaca dönük bilişsel bir süreç*" olmaktan ziyade kişinin bu süreçte muvaffak olması ve bu sürece uyum sağlama becerisine dair inançlarının olduğu hiyerarşik yapı

biçiminde ifade edilmiştir (Sarıçam ve Akın, 2014). Umut, bireyin hedeflerine başarıyla ulaşması için kararlı bir çaba içinde olması durumuyla birlikte, bu başarıya ulaşmada alternatif yolları kullanabilmek için gösterdiği faaliyetlerin bileşkesi olan bilişsel bir tutum olarak da ele alınmaktadır (Zeynel, 2018).

Rand ve Cheavens (2009) tarafından umut alanında yapılan çalışmaların incelemesinde umut kişilik özelliğinin sağlık, psikolojik olarak uyum sağlama becerisi ve kişiler arası ilişkilerde daha başarılı uyum göstermeyle ilişkili olduğu sonucuna varmıştır. Literatürde körlük, fibromiyalji, omurilik sakatlanmaları ve ciddi yanıklardan muzdarip insanlardan yüksek seviyede umut özelliğine sahip olanların sıkıntı karşısında bile daha iyi psikolojik uyum sağladıklarına dair çalışmalar bulunmaktadır. Umut karakteristik özellikleri yüksek düzeyde olan bireyler, toplumsal destek bağlantıları kurmak ve bunlarda sürekliliği sağlamakta daha iyi oldukları ve yüksek düzeyde sosyal destek algıladıklarını bildirmişlerdir (Carr, 2016).

1.1.3.2. İyimserlik

İyimserlik, *“kişinin amacı için çabalamak uğruna ısrarcı davranmasını sağlayacak şekilde yaşamda başına iyi şeylerin geleceğine dair genellenmiş bir beklenti”* biçiminde tanımlanmaktadır (Scheier ve Carver, 1985). Peterson’a (2006) göre iyimserlik kavramı “güçlendirici yapı olarak tanımlanmaktadır. Carver ve Scheier (2009) tarafından yapılan çalışmalarda mutluluk, sağlık ve başarı gibi bir çok faktörler ile ilişkisi bulunmuştur. Pozitif psikoloji içerisinde iyimserliğe ilişkin iki önemli bakış açısı bulunmaktadır: bunlar iyimserlik eğilimi ve yüklenme tarzıdır (Hefferon ve Boniwell, 2014).

Scheier ve Carver (1987) tarafından iyimserlik eğilimi, genelleştirilmiş sonuç beklentisine ilişkin kişilik özelliği olarak tanımlanmaktadır. Bu sebeple iyimser kişiler, sonuçların olumlu olacağına ilişkin yüksek düzeyde beklentilere sahiptirler. Öte yandan kötümserler ise, gelecekte olumsuz sonuçların olacağına odaklanırlar (Hefferon ve Boniwell, 2014).

Carver ve meslektaşları, iyimser insanların zorluklar karşısında değer verdikleri hedeflerinin peşinden gittiklerini, kendilerini ve kişisel durumlarını etkili başa çıkma stratejileri kullanarak düzenlemeye devam ettiklerini böylece hedeflerini gerçekleştirerek

amaçlarına ulaşabildiklerini savunmaktadırlar (Carver ve ark. 2009, 2010 akt. Carr, 2016).

Seligman (1998), Peterson ve Steen (2009) iyimserliği bir kişilik özelliği yerine bir açıklama tarzı olarak kavramsallaştırmıştır. Bu bakış açısına göre iyimser insanlar, olumsuz olayların veya deneyimlerin nedenlerini mevcut koşullar gibi dış, geçici, özel etmenlere yüklerler. Buna karşın kötümserler negatif olayların nedenlerini kişisel başarısızlık gibi iç, sabit ve genel etmenlere yüklerler. Yani iyimserler sınavda yanlış sorular denk geldiği veya sınav salonundaki atmosfer konsantrasyon için uygun olmadığından sınavda başarısız olduklarını söylerler. Bunun tersine kötümserlerin başarısızlıklarını akademik olarak yeterli olmamalarına veya aptal olduklarını düşünmelerine bağlamaları daha olasıdır (Carr, 2016).

Seligman ve Schulman (1986) tarafından iş yaşamında iyimserliğe sahip olmanın pozitif etkilerinin gösterildiği ve hayat sigortası satış temsilcileri örnekleminde yapmış oldukları çalışmada, iyimserlikleri daha iyi olan satış temsilcilerinin satışlarının daha yüksek olduğu ve dolayısıyla daha verimli çalışanlar oldukları bulunmuştur. Bununla birlikte kötümser satış temsilcilerinin, iyimser çalışanlara oranla, işi bırakma eylemlerinin daha fazla olduğu görülmüştür. İyimser bireyler araştırmacılara göre başarıyı şu şekilde yakaladıkları görülmüştür: *“Olumlu bir açıklama şekline sahip olan bir satış elemanı, satış yapma konusunda daha fazla ısrarcı davranacak ve böylece daha fazla satış yapacaktır. Yüksek satış oranlarına erişmek onu daha iyimser yapacak ve yükleme tarzının daha olumlu olmasına yol açacaktır”*. Bu bağlamda, iş yaşamına has bir çıkarımda bulunulacak olursa, *“iyimserliğin, yüksek üretkenlik, düşük düzeyde işe devamsızlık ve yüksek verimlilik gibi önemli çalışma çıktıları”* üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu düşünülebilir (Luthans ve Jensen, 2005: 306 Akt. Güler, 2012).

Çetin ve arkadaşları (2013) tarafından yapılan çalışmada daha iyimser kişilerin daha düşük seviyede duygusal tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Bu şekilde olayların genelinde olumlu yönlerine bakarak, şimdi ve gelecekte başarılı olmak için sürekli olarak olumlu yönde atıflar yapmanın duygusal tükenmeyi azalttığı belirlenmiştir. Literatürde yapılan benzer çalışmalarda bu bilgiyi desteklemektedir. (Çetin, Şeşen, ve Basım, 2013).

1.1.3.3. Öz yeterlilik

Pozitif psikolojinin en önemli kavramları arasında yer alan öz yeterlilik kavramı ile ilişkili olarak son yıllarda epeyce teorik ve uygulamalı çalışma yapılmıştır. Bandura'ya (1994) göre, öz yeterlilik kavramı, kişinin etrafında olup biten olaylar üstünde etki sağlayabilecek biçimde bir eylemi başlatarak sonucuna ulaşanadek devamlılığını sağlayabileceğine ilişkin inancıdır (Akt: Erkutlu, 2015).

Öz yeterlilik kavramı kişinin kendi farkındalığına sahip olmasıdır. Bandura öz yeterliliğin davranışlarımıza etki ettiğini düşünmektedir. Öz yeterlilik Bandura tarafından ortaya atılan sosyal bilişsel kuramın temel kavramıdır. Kişiden göstermesi beklenen verimlilik ile mevcut potansiyelini karşılaştırarak duruma göre eylemlerini ayarlamasıdır. Öz yeterlilik, kişinin zorluklar karşısında nasıl başarı sağlayabileceğine dair kendisine olan inancı, kısacası kişinin kendi yetkinliklerinin farkında olmasıdır (Korkmaz, 2018).

Öz yeterlilik belirli bir alanda belirli hedeflere etkin bir şekilde ulaşmak için iş organize etme ve bunları yerine getirme kapasitemiz hakkındaki inançlarımız anlamına gelmektedir. Öz yeterlilik kavramı Bandura (1997) tarafından literatüre kazandırılmıştır. Öz yeterlilik inançları dört bilgi kaynağından oluşmaktadır. Bunlar: 1. Ustalık (doğrudan) deneyimleri, 2. Dolaylı deneyimler, 3. Sosyal (Sözel) ikna ve 4. Fiziksel ve duygusal (Psikolojik) durumlardır (Bandura, 1995; Carr, 2016).

Öz yeterlilik algıları güçlü ve zayıf olan bireylerin özellikleri Bandura (1994) tarafından belirlenmiştir. Öz yeterlilik algısı yüksek olan bireylerin özelliklerinden bazıları aşağıda maddeler halinde sunulmaktadır:

- Gelişen olayları geniş bir perspektiften bakabilirler. Bu özellik, kişilerin içinde oldukları duruma dair dikkatlerini artırmaktadır.
- Olaylar karşısında olası duygusal zararları en aza indirir ve stres düzeyleri daha az olur.
- Yeteneklerinin üzerinde amaçlar belirleyerek kendilerini zorlarlar ve bu amaçlara ulaşmak için kararlı bir şekilde eyleme geçerler.
- Yeteneklerinin üstünde kendilerini zorlayan durumlarla karşı karşıya geldiklerinde, pes etmek yerine kendi yeteneklerini bu doğrultuda kullanarak durumun üstesinden gelmek için mücadele ederler.

- Başarısızlıkla sonuçlanan bir durum karşısında vazgeçmezler ve gayretlerini artırarak mücadeleye devam ederler.
- Başarısız olma halinde kendileri için zararlı olabileceğini düşündükleri durumlarda, başarısız olmanın nedenini gerektiği kadar çaba göstermeme veya bilgi eksikliğinden kaynaklandığını düşünürler.

Öz yeterlilik algısı düşük olan kişilerin bazı özellikleri ise şu şekilde sıralanmaktadır:

- Kendi kapasitelerinin yeteri kadar farkında olmadıkları ve mevcut yeteneklerine güvenmediklerinden dolayı zor görevlere talip olmaktan kaçınılmaktadırlar.
- Bireysel motivasyonlarını sağlamakta zorluk yaşarlar.
- Başarısızla sonuçlanabilecek durumlar karşısında, ortaya çıkan engellerin ardına sığınır ve bunları bahane olarak kullanırlar.
- Zorluklarla karşılaştıklarında mücadele etmek yerine çabuk vazgeçerler.
- Başarısızlıkla sonuçlanan bir durum karşısında öz yeterlilik inançlarının tekrar yükselmesi için uzun bir zamana ihtiyaç duyarlar. Bunun nedeni ise başarısız olmalarının, sahip oldukları yeteneklerdeki eksikliklerden kaynaklandığını düşünmeleridir.
- Var olan yetenek ve kabiliyetlerine güven duymadıkları için zorlukla karşılaştıklarında hızlı bir biçimde stres yaşarlar ve bu da yetenek ve kabiliyetlerinin çok düşük bir kısmını kullanmalarına sebebiyet verir (Akgündüz, 2012; Erkutlu, 2015).

Erkutlu (2015), literatürde yapılan araştırmalarda yüksek öz yeterlilik inancına sahip bireylerde görülen özellikleri şu şekilde derlemiştir:

- Bandura'ya (1982) göre, sorunlar ve zorluklar karşısında kolayca başa çıkabilmekte ve önlerindeki en uygun fırsatı değerlendirebilmektedirler.
- Speier ve Frese'e (1997) göre, daha yüksek derecelerde bireysel inisiyatif alabilmektedirler.
- Heckhausen ve Schulz'a (1995) tarafından yapılan bir çalışmada ise, başarılı olabilmek adına daha çok umut göstererek daha uzun süreli bakış açılarıyla hareket etmektedirler.

- Ashford ve Tsui'e (1991) göre, daha nitelikli bilgi elde etmek için bilgiyi etkin bir şekilde araştırmaktadırlar.
- Çetin'in (2011) yaptığı bir çalışmaya göre, örgüt içinde yer alan girişimcilik etkinliklerinde başarıları daha fazladır.
- Bolat (2011) göre, amirleri ile olan ilişki seviyeleri yüksektir.
- Çetin ve Basım'ın (2010) yaptığı bir çalışmaya göre, kendi kabiliyetlerine, kapasitelerine duydukları inanç ve özgüven duygusunun yüksekliği, belirli bir amaç doğrultusunda azimli bir biçimde çalışma ve yüksek bir çaba gösterme yönünde davranışlarının artmasını sağladığı bulunmuştur. Ayrıca çalışma ortamında verilen işleri iyi bir şekilde yapıp ve görevini başarabilen bir kişi olarak görülmeyi ve sevilen bir kişi olmayı seçmektedir.
- Tokat ve arkadaşları (2008) tarafından yapılan bir araştırmaya göre; daha yenilikçi yaklaşımlar göstermekte ve daha yüksek seviyede risk alan bireylerdir.
- Staples ve arkadaşları'na (1999) göre, örgüte olan bağlılıkları, iş başarısı ve işten tatmin olmaları yükselmektedir.
- Bolat'ın (2011) yaptığı bir çalışmaya göre, sahip oldukları stres, kaygı ve tükenmişlik düzeyleri azalmaktadır (Erkutlu, 2015).

1.1.3.4. Psikolojik Dayanıklılık

Basım ve Çetin'in (2011) tarafından yapılan bir çalışmada "resilience" olarak belirtilen terimin Türkçeye en uygun biçimde çevrisinin "psikolojik dayanıklılık" olduğu belirtilmiştir (Basım ve Çetin, 2011).

Pozitif psikolojinin önemli bir diğer konusu da psikolojik dayanıklılıktır. Bu kavrama ait birçok tanımlama yapılmıştır. Bununla birlikte bu farklı tanımlar psikolojik dayanıklılığın farklı noktalarına değinmektedirler. Masten, Morison, Pellegrini ve Teliegen (1990) literatürü taramışlar ve bu tanımlardan tespit ettikleri ortak özellikleri inceleyerek psikolojik dayanıklılığın üç temel özelliği olduğundan bahsetmişlerdir.

- Psikolojik dayanıklılık kavramının birinci temel özelliği, olumsuz durumlar karşısında var olan güç durumların üstesinden gelebilen ve beklenenden daha iyi bir biçimde gelişme kaydeden kişilerin ayakta kalabilmelerini mümkün kılan hususiyet ya da kişisel bir yeteneklerinin olduğuna dair inanç olarak tanımlanmıştır. Çok zor

hayat şartlarında büyümüş olmalarına karşın ünlü olmuş veya başarıyı yakalamış kişilerin yaşam hikayeleri bu psikolojik dayanıklılığın birinci temel olgusuyla ilişkilendirilmektedir. Bu konuda yapılan “*yüksek risk altında yetişmiş çocukların ve yüksek risk altındaki grupların başarılı neticelere ulaşabileceği değişkenleri belirlemeyi amaçlayan sistematik psikolojik dayanıklılık çalışmalarında*” bu ilişki elde edilen neticeler ile benzerlik gösterdiği ve uyumlu olduğu görülmüştür.

- Psikolojik dayanıklılığın İkinci temel özelliği, bireyin stresin yoğun olduğu yaşantılara maruz kalma durumunda hızlıca adaptasyon gösterme yeteneği ile ilişkilidir. Boşanma, aile içi çatışmalar gibi stresin çok fazla olduğu olgular bu türden psikolojik dayanıklılık çalışma konularının odak noktası olmuştur.
- Psikolojik dayanıklılığın üçüncü temel özelliği ise, doğal afetler gibi felâkete maruz kalma, çok sevdiği bir yakınının kaybını yaşama, kazalar gibi travmatik yaşam olaylarıyla karşılaşmayla ilgilidir. Bu grup ile ilgili yapılan çalışmalar, yaşanan travmatik olayın muhtemel etkilerinden kurtulabilmek için önemli olduğu düşünülen kişisel yetkinliklerin ve çeşitliliklerin incelendiği araştırmalardır (Tümlü ve Recepoğlu, 2013; Erkutlu, 2015).

Psikolojik dayanıklılığı Benard (1991) ise, yoğun stres barındıran, riskin çok olduğu ve güç durumlar karşısında kişinin başarılı biçimde uyum göstermesine katkı sağlayan nitelikler ve bireyi koruyan bir mekanizmalar toplamı olarak tanımlamaktadır. Psikolojik dayanıklılıkla ilgili çalışmaların odağını olumsuz yaşantıların oluşturduğu olumsuz etkenler nedeniyle başarısızlık yaşamış kişilerin başarısız olmalarından ziyade, benzer olumsuz koşullara maruz kalmış olmalarına rağmen başarıyı yakalayan kişiler oluşturmaktadır (Erkutlu, 2015).

Yapılan tanımlamalar ışığında, bir tek boyuta bakılarak psikolojik dayanıklılığın açıklanamayacağı görülmektedir. Bununla birlikte tanımlamaların tamamında ortak olan bazı noktalar bulunmaktadır. Ortak olan bu noktalar şu şekilde sıralanmıştır:

- Psikolojik dayanıklılığın durağan değil dinamik olması;
- Geliştirilebilen bir yapıya sahip olması;
- Travmatik ve güç yaşantılarla etkili başa çıkabilmeyi ve sağlıklı bir biçimde uyum sağlama ya da yeterlilik geliştirebilmeyi barındırması;

- Dayanıklılığın geliştirilebilmesi için kişinin riskli veya güç durumlarla karşı karşıya gelmesi;
- Duruma adapte olarak yaşamın farklı alanlarında başarıyı yakalaması;
- Koruyucu unsurlar olarak belirtilen bir takım karakteristik özellikler kişilerin psikolojik dayanıklılığı için sahip olması gereken özelliklerdir (Gizir, 2007; Gürkan, 2006).

Psikolojik dayanıklılık Maddi'ye (2006) göre, stres düzeyini azaltan ve stresli olaylar karşısında başa çıkma yeteneğine güçlendiren bir karakteristik özelliktir. Maddi'ye (2002) göre stresle baş etmeden ziyade, başarıyı elde etmek için gerekli olan psikolojik dayanıklılığın zemininde “psikolojik sağlamlık” bulunmaktadır. Yüksek psikolojik sağlamlığa sahip olan bireylerin, kendilerini daha düşük düzeyde yalnız ve umutsuz olarak tanımladıkları, hayatlarını zorlayacak davranışlar karşısında risk almaktan geri dururlar, diğerlerine göre iyimserlikleri daha yüksek, dışadönük ve yeni yaşantılara açık bireylerdir (Güloğlu ve Kararımak, 2010; Aydoğan ve Kara, 2015).

Luthans'a göre psikolojik dayanıklılık örgütlere uyarlandığında; aksilik, uyuşmazlık, çatışma yaşama, belirsizlik ve başarısızlık gibi olumsuz durumlar karşısında kendini iyileştirmek ve pozitif yönde değişiklik yapmak, ilerleme ve sorumluluğun artması durumlarında yeniden kendini toparlama biçiminde ifade edilmektedir (Luthans, 2002). Liderlerdeki, çalışanlardaki ve örgütlerdeki mevcut olan yüksek potansiyeli ortaya çıkarabilmek amacıyla psikolojik dayanıklılık konusu örgütlere ve çalışma ortamına uygulanmıştır (Luthans, Youssef, vd., 2007).

1.1.4. Pozitif Psikolojik Sermaye Literatür

2000'li yıllardan itibaren çalışmalar yapılmaya başlanan psikolojik sermaye (Erdoğan, 2019; Erkuş ve Fındıklı, 2013) kavramı ile ilgili bazı çalışmalardan bazıları derlenerek sunulmuştur.

Polatçı (2011) tarafından yapılan çalışmada demografik özelliklere bakıldığında pozitif psikolojik sermayenin katılımcıların cinsiyetinden etkilenmediği bulunmuştur. Katılımcıların yaşları incelendiğinde psikolojik sermaye düzeyleri açısından özellikle iyimserlik alt boyutunda genç katılımcıların daha düşük psikolojik sermaye düzeyine

sahip oldukları görülmektedir. Katılımcıların eğitim düzeylerine bakıldığında eğitim düzeyi yüksek katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerinin diğerlerine göre daha düşük olduğu saptanmıştır. İşyerinde çalışma süresi açısından değişkenlerin hiçbirinde farklılık görülmezken, meslekteki çalışma süresi açısından ilk 5 yılı içerisinde bulunan katılımcıların psikolojik sermayelerinin daha düşük seviyede olduğu bulgulanmıştır (Polatçı, 2011).

İstanbul ilinde Yıldız ve Örücü (2016) tarafından 1141 sağlık çalışanı üzerinde yapılan araştırmada, çalışanların pozitif psikolojik sermayeleri ile demografik özellikleri karşılaştırılmıştır. Genel itibariyle sağlık çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri yüksek olduğu saptanmıştır. Cinsiyet değişkenlerine bakıldığında kadın ve erkek çalışanlar karşılaştırıldığında, toplam pozitif psikolojik sermayeleri bakımından erkek ve kadın sağlıkçılar arasında anlamlılık bulunmazken, yaş, eğitim, meslek, iş deneyimi ve kurumda çalışma yılı değişkenleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu bulgulanmıştır (Yıldız ve Örücü, 2016).

Yorulmaz (2018)'in yapmış olduğu çalışmada araştırmanın örneklemini Antalya'daki 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan personel oluşturmuştur. Çalışanların çalıştıkları işletmelere ilişkin pozitif psikolojik sermaye algıları yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Katılımcıların pozitif psikolojik sermaye algılarının belirlenen bağımsız değişkenler (cinsiyet, yaş grupları, mesleki tecrübe, eğitim seviyesi gibi) açısından farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi ile ilgili sonuçlara bakıldığında, katılımcıların pozitif psikolojik sermaye algıları cinsiyete göre farklılık göstermediği görülmüştür. Cinsiyetin pozitif psikolojik sermaye üzerinde etkisinin bulunmadığı saptanmıştır. Yaş grupları açısından ise ölçeğin tüm alt bileşenlerinde ve ölçeğin genelinden elde edilen puanlarda anlamlı bir farklılaşma olduğu bulunmuştur. Yaş grupları yükseldikçe çalışanların iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik düzeylerinde anlamlı olarak artış görüldüğü saptanmıştır. Buna göre yaş gruplarının pozitif psikolojik sermaye algısı üzerinde etkili bir değişken olduğu sonucuna varılmıştır. Katılımcıların, genel olarak eğitim düzeyi yüksek grupların öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık seviyelerinde yükselme olduğu görülmüştür. Üst eğitim düzeyine sahip işletme personelinin, alt eğitim düzeyine sahip personellerden pozitif psikolojik sermayelerinin daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Buna göre eğitim düzeyinin pozitif psikolojik

sermaye algısı üzerinde etkili bir değişken olduğunu bulgulamıştır. Katılımcıların mesleki deneyim süresi arttıkça öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık düzeylerinin de anlamlı olarak yükseliş gösterdiğini saptamıştır. Meslekte daha uzun süre çalışan personelin pozitif psikolojik sermaye algıları, daha kısa süre çalışan personellerden daha fazla olduğu görülmüştür. Buna göre mesleki deneyim süresinin pozitif psikolojik sermaye algısı üzerinde etkili bir değişken olduğunu bulgulamıştır. Katılımcıların, daha yüksek aylık gelire sahip olanların pozitif psikolojik sermaye algılarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Gelir düzeyi arttıkça iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik düzeyinde artış olduğu saptanmıştır. Buna göre aylık kazanç değişkeninin pozitif psikolojik sermaye algısı üzerinde etkili bir değişken olduğu sonucuna varılmıştır (Yorulmaz, 2018).

Erdoğan (2019) yapmış olduğu çalışmada cinsiyet gruplarına göre sağlık personellerinin psikolojik sermaye ve alt boyutları düzeyleri arasında bir fark olmadığı görülmüştür. Evli olan çalışanların psikolojik sermayeleri bekar çalışanlardan daha fazla olduğu bulunmuştur. Evli çalışanların pozitif psikolojik sermayenin alt bileşenleri bazında bakıldığında iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, öz yeterlilik ve umut düzeyleri bekarlardan daha yüksektir. Çalıştıkları birimlerine göre sağlık personellerinin psikolojik sermaye düzeyleri incelendiğinde; gruplar arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmüştür. Alt boyutlardan olan öz yeterlilik, umut ve dayanıklılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmazken, iyimserlik boyutu ile gruplar arasında anlamlı bir farkın olduğunu bulgulamıştır. Bu sonuç incelendiğinde idari birimde çalışan sağlık personelleri, tıbbi birimde çalışan sağlık personellerinden daha yüksek iyimserlik düzeyine sahip oldukları görülmüştür. Sağlık personellerinin eğitim gruplarına göre psikolojik sermaye ve alt boyutlarının önem dereceleri incelendiğinde, bütün eğitim gruplarındaki sağlık personellerinin psikolojik sermayelerinin yüksek olduğunu saptamıştır. En yüksek pozitif psikolojik sermaye düzeyine lisans grubu sahipken, en düşük pozitif psikolojik sermaye düzeyine lise grubu sahiptir. Yaşlarına göre sağlık personellerinin psikolojik sermaye düzeyleri incelendiğinde; daha genç yaş düzeyinde çalışanların daha düşük psikolojik sermaye düzeyine sahip olduklarını bulgulamıştır. Toplam iş tecrübelerine göre sağlık personellerinin psikolojik sermaye düzeylerine bakıldığında, gruplar arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını bulgulamıştır. Yine öz yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarının düzeylerinin toplam iş

tecrübelerine göre farklılaşmadığı bulgulanmıştır. Kurumda çalışma yıllarına göre sağlık personellerinin psikolojik sermaye düzeylerine bakıldığında, gruplar arasında anlamlı bir farkın olmadığı bulunmuştur. Yine özyeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarının düzeylerinin kurumda çalışma yılına göre farklılaşmadığı bulgulanmıştır. Sağlık personellerinin kurumda çalışma yıllarına göre psikolojik sermaye önem dereceleri incelendiğinde, bütün gruplardaki sağlık personellerinin psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür (Erdoğan, 2019).

1.2. Tükenmişlik

1.2.1. Tükenmişlik Kavramı

Tükenme kavramı ile ilgili ilk çalışmalar Hans Selye'nin 1936 yılında stresin fizyolojisi üzerine yapmış olduğu bir dizi deneysel araştırmalar sonucunda ortaya attığı ve "Genel Uyum Sendromu" adını verdiği çalışmalara kadar uzanmaktadır. Genel Uyum Sendromu, vücudun stres karşısında üç aşamada tepki gösterdiğini açıklamaktadır. Organizmanın strese karşı tepkisini alarm tepkisi, direnç ve tükenme tepkisi olarak derecelendirmiştir (Aytaç, 2009).

Stres altındayken değişim, organizma için "tehdit olarak" algılamakta bu nedenle beyinde bazı stres hormonları salgınmasına neden olmaktadır. Böylece vücut üç dönemden geçmektedir:

- Alarm tepkisi: Dış uyarıyı bir insanın/hayvanın stres etkeni biçiminde algıladığı dönemdir. Beden stres yaratan bir durumla karşı karşıya geldiğinde bunun için hazırlık yapar ve "*stres hormonlarının salgılanması, göz bebeklerinin büyümesi, kan basıncının yükselmesi ve terleme*" gibi çeşitli otonom tepkiler gösterir. Burada organizmanın amacı stres etmeniyle savaşarak veya kaçarak korunmaktır.
- Direnç dönemi: Bu evrede organizmanın direnci normalden daha yüksek seviyeye çıkmaktadır. Stres etkeniyle yüz yüze kaldığı için direnci artmıştır. Bu stres faktörüne karşı uyum göstermek veya ondan kaçınmak durumunda kaldığından başka stres etkenlerine karşı zayıf düşmektedir. Bu duruma örnek vermek gerekirse; vücuda giren zararlı bir mikroorganizma karşı direnç aşamasında ise soğuk algınlığı karşısında zayıf düşmektedir. AIDS hastalığına yakalanmış kişilerin genel olarak çok basit

atlatılan soğuk algınlığı gibi bir hastalıktan iyileşemeyerek yaşamlarını kaybettikleri görülmektedir. Eğer direnç dönemi başarılı bir şekilde atlatılırsa vücut normal şartlarına dönmektedir, başarısızlıkla sonuçlanırsa vücut kuvvetsiz kalmakta ve çökmektedir.

- Tükenme dönemi: Strese neden olan olayın çok ciddi bir durum olması ve uzun sürmesi, organizmanın tükenme aşamasına gelmesine sebebiyet vermektedir. Bu aşamada bazen alarm dönemi reaksiyonları tekrar görülebilmektedir. Her organizmanın adaptasyon kapasitesi ile gücü farklılıklar ve sınırlılıklar göstermektedir. Düzenli uyku ve yeterince dinlenme vücudun onarılmasına büyük destek sağlar ancak, devam eden ve başa çıkılamayan strese neden olan faktörler karşısında organizmanın dengesi bozulmakta, adaptasyon gücü bitmektedir. Bunları “tükenme ve bitkinlik nöbetleri” takip etmekte ve artık düzeltilemez hasarlar organizmada tahriflere yol açmaktadır. Bu, hastalıklara yakalanmak için çok açık olunan bir dönemdir (Aytaç, 2009; Baltaş ve Baltaş, 2010).

Tükenmişlik kavramı Türk Dil Kurumu tarafından “*gücünü yitirmiş olma çaba göstermeme durumu*” olarak tanımlanmaktadır (www.tdk.gov.tr. ET:13.04.2019). Tükenme, ilk defa, sağlık sektöründe gönüllü olarak çalışanlarda görülen “*yorgunluk, hayal kırıklığı ve işi bırakma*” gibi belirtileri olan durumu açıklamak amacıyla Freudenberger (1974) tarafından gündeme getirilmiş ve ardından Maslach ve Jackson (1986) tarafından geliştirilmiş olan bir kavramdır (Kaçmaz, 2005). Freudenberger (1974) tükenmişliği “*başarısızlık, yıpranma, enerji ve güçte azalma veya insanın iç kaynakları üzerinde, karşılanamayan istekler neticesinde, ortaya çıkmış olan bir tükenme durumu*” biçiminde ifade etmiştir (Izgar, 2012). Maslach ve Jackson (1986)’a göre tükenmişlik (burnout), insanlarla sürekli yüz yüze çalışmak zorunda olan yaşamındaki strese neden olan olaylara yönelik olarak meydana gelen bir sendromdur ve üç boyuttan oluşmaktadır (Tunç ve Gündüz, 2010). Bahsedilen üç boyut ise “*duygusal tükenme (emotional exhaustion)*”, “*duyarsızlaşma (depersonalization)*” ve “*kişisel başarıda azalma hissi (diminished personal accomplishment)*” biçiminde adlandırılmaktadır (Izgar, 2012).

1.2.2. Tükenmişliğin Bileşenleri

1.2.2.1. Duygusal Tükenme

Duygusal tükenme, kişilerde hayat ve çalışmaya yönelik enerji düşüklüğü biçiminde tanımlanmaktadır. Bu durum karşısında kişi duygusal açıdan tükendiği hissini yaşamaktadır (Silah, 2005 Akt. Tösten, Arslantaş, ve Şahin, 2017). Cordes ve Dougherty' e (1993) göre iş ortamında tükenmişlik yaşayan çalışanların kendilerinden psikolojik bakımdan daha fazla ödün veremedikleri belirtilmiştir. Eskiden olduğu gibi kişilerin kendilerinden vazgeçmesi veya müşterilere karşı olan sorumluluklarını sürdüremeyeceklerini hissetmeleri sebebiyle, bu durum bir düş kırıklığı ve husursuzluk hisleriyle beraber gelişmektedir (Çetin vd., 2013). Duygusal tükenme Girgin'e (1995) tarafından "*çalışanların bedensel ve duygusal açıdan kendilerini aşırı derecede yorulmuş ve yıpranmış hissetmeleri*" şeklinde tanımlanmıştır. Kişiler, tükenmişlik duygusu yaşayan başka bireyleri ya da kendi durumlarını ifade ederken, genellikle "*duygusal tükenme*" hissini yaşadığını belirtmişlerdir. Tükenmişlik kavramının üç boyutu içinden en fazla rapor bildirilen ve en fazla analize tabi tutulan boyutun "duygusal tükenme" boyutu olduğu bildirilmiştir (Sürgevil, 2014).

1.2.2.2. Duyarsızlaşma

Maslach ve Goldberg'e (1998) göre duyarsızlaşma, kişilerin karşılaştıkları çevresel ve örgütsel nedenlerden kaynaklı olumsuz durumlara vermiş olduğu tepkidir (Christina Maslach ve Goldberg, 1998). Duyarsızlaşmaya başlayan çalışan, etrafına karşı da duyarsız davranışlar sergilemektedir. Duyarsızlaşma, "insanlara bir nesneymiş gibi davranma" durumunu gösterir ve genellikle ilişki halinde olunan kişilerden söz edilirken, kişilerin isimlerini kullanmaktan ziyade, nesnelerin isimlerini kullanmak (22 numaralı odadaki böbrek gibi) biçiminde kendini göstermektedir (Jackson, Schwab, Schuler, 1986; Cordes, Dougherty, 1993 Akt. Sürgevil, 2014).

1.2.2.3. Düşük Kişisel Başarı Hissi

Düşük kişisel başarı hissi ise tükenmişlik sendromunun üçüncü boyutudur ve özellikle herhangi birinin müşterilerle çalışması hakkında kendini negatif değerlendirme eğilimidir. Tükenmişliğin başka bir yönü, özellikle bireyin kendisi ile olan çalışması ile

ilgili olarak kendini olumsuz olarak değerlendirme eğilimidir (Maslach ve Jackson, 1981; Akt. Erdoğan, 2019). Örmen'e (1993) göre düşük kişisel başarı duygusu yaşayan kişilerin başka kişiler hakkında geliştirmiş olduğu olumsuz düşünce biçimi, kişinin kendisiyle ilgili olumsuz düşünceler beslemesine sebebiyet verir: Kişide oluşan bu düşünce ve hatalı davranışlarının neticesi olarak da kendisi üzerinde suçluluk duygusu hisseder. Kendisinin kimse tarafından sevilmediğine ilişkin bir duygu içerisine girer. Kendisiyle ilgili olarak başarısız biri olduğu hükmüne varır (Örmen, 1993 Akt. Izgar, 2012).

1.2.3. Tükenmişliğin Nedenleri ve Belirtileri

Tükenmişliğin nedenleri incelendiğinde araştırmalarda birçok nedenden bahsedildiği görülmektedir. Bunlar kişisel nedenler ve örgütsel nedenler olarak ikiye ayrılmaktadır. Yaş, medeni durum, bakmakla yükümlü olduğu çocukların sayısı, işten bireysel beklentiler, işine aşırı derecede bağlılık, kişinin motivasyonu, karakteristik özellikleri, performansı, bireyin yaşamındaki stres faktörleri, meslekten aldığı maddi ve manevi doyum, informal destek, amirlerinden aldığı destek vb. birçok bireysel özellikler tükenmişlik konusundaki çalışmalarda rastlanan ve tükenmişlik ile ilgili olduğu düşünülen kişisel nedenler arasında ilk sıralarda gelmektedir. Tükenmişliğin örgütsel nedenleri olarak sayılan ve araştırmalara konu olan faktörleri ise şöyle özetleyebiliriz; çalışılan kurumun türü, iş yerinin özellikleri, işin kalitesi, haftalık çalışma süresi, çalışanın iş yükü, iş stresi, iş yerindeki rollerin belirsiz olması, yönetime dair işlere ayrılan zamanın süresi, kişinin eğitim durumu, işiyle ilgili bilgi ve becerisinin yeterli veya yetersiz oluşu, önemli kararlarda söz hakkının olamaması, örgütsel işleyişten kaynaklanan hatalar, işin yüksek verimlilik gerektirmesi, hizmetin sunulduğu müşterilerle ilişkiler, personel sayısının yetersizliği, araçların yetersizliği, çalışma ortamındaki örgüt havası ve ortamı, toplumsal ve ekonomik kaynaklı sebepler tükenmişliğin örgütsel nedenleri arasındadır (Çam, 1991, Akt. Izgar, 2012).

Tükenmişlik verilen hizmetin niteliğinde ve niceliğinde aksaklıklara neden olduğu gibi kişilerin sağlıkları üzerinde de birçok olumsuz etkilere sebebiyet vermektedir. Tükenmişlik birçok belirtiyile meydana geldiği araştırmalarla gösterilmiştir. İlgili alanyazına ve yapılan araştırmalara dayanarak bu belirtilerden bazıları, fiziksel belirtiler, davranışsal belirtiler ve ruhsal belirtiler olarak sıralanmıştır (Izgar, 2000; Kaçmaz, 2005; C. Maslach ve Leiter, 2007; Sürgevil, 2014):

a. Fiziksel belirtiler

- Kişinin kendini yorgun ve bitkin hissetmesi,
- Başının sık sık ağrması,
- Uyku düzeninde bozulma/ uykusuzluk,
- Solunum sıkıntısı çekmek,
- Uyuşukluk hissi/ enerji azlığı,
- Kiloda azalma,
- Vücutta genel bir ağrı ve sızı durumu,
- Kolesterol yüksekliği,
- Koroner kalp rahatsızlığının görülmesinde artış,
- Soğuk algınlığı ve grip gibi hastalıklara sık yakalanma,

b. Davranışsal belirtiler

- Çok çabuk öfkelenme / öfke duygusunu yaşama,
- İşe karşı isteksizlik, hatta nefret etme seviyesinde,
- Birçok konu hakkında şüphe ve endişe duyma,
- Alıngan tavırlar sergileme, takdir edilmediği düşüncesine sahip olma,
- Yapılan işten doyum alamama, işe geç gelmelerin yaşanması,
- İlaç (özellikle trankilizan), alkol ve tütün vb. gibi bağımlılık yapıcı maddeleri kullanma eğiliminin artması ya da kullanımında artış yaşanması,
- Özsaygı ve özgüven duygusunda düşüş yaşama,
- Evlilik, aile içi çatışmalar nedeni ile aile ve arkadaş çevresinden uzaklaşma,
- Diğer insanlardan uzaklaşma, içe kapanma, izole olma ve ilişkilerde sıkıntı yaşama,
- Teslim olma hissi, güncellik, suçluluk ve içerlemişlik duygusu içinde olma,
- Hevesin kaçması, çaresizlik hissi, çok çabuk ağlama,
- Unutkanlık, dikkat dağınıklığı, hareketlerde azalma,
- Yansıtma,
- Kendi kendine zihinsel çaba içerisinde olma,
- Örgütlenme konusunda yetersiz kalma,
- Roller arasında çatışma yaşanması, görevler ve kurallar konusunda karmaşa yaşama,
- Görevli kişilere fazla güven duyma ya da çekinme,
- Çalıştığı kurum için ilgisizlik yaşama,

- Bazı şeylere karşı öteleme davranışı gösterme veya sonuca bağlamada sorun yaşama,
- Başarısız biri olduğuna dair düşünce geliştirme, başarısızlık hissi yaşama,
- Çalışmaya başlamada sorun yaşama,
- Arkadaşlarla işle ilgili bir konu hakkında tartışmak istememe, alay etme ve suçlama davranışı sergileme.

c. Ruhsal Belirtileri

- Aileyle yaşanan ilişki sorunları,
- Uyuma düzeninin bozulması,
- Depresyon gibi duygu durum bozukluğu,
- Psikolojik rahatsızlıklar yaşama.

Aile problemleri şeklinde kendini gösteren belirtiler ise; diğer aile fertleri tarafından dışlanma, eşini, çocuklarını kötüye kullanma, nedeni belirsiz olarak evde olmama, cinsel işlevlerde anormal davranışlar sergileme gibi durumlardır.

1.2.4. Tükenmişliğin Evreleri

Tükenmişlik süreklilik gösteren, devamlı bir olgudur. Ancak, anlamayı kolaylaştırmak adına evrelere ayırmak uygun görülmektedir Tükenme sürecinin evrelerini kuramsal olarak aşağıdaki gibi açıklamaktadır (Kaçmaz, 2005):

Birinci Evre: “*Şevk ve coşku evresi (Enthusiasm)*”: Şevk ve coşku evresinde birey yüksek düzeyde umutluluk, enerjisinin yükselmesi ve gerçeklikten uzak olan mesleğiyle ilgili beklenti göstermektedir. Mesleği birey için her şeyden daha önce gelmektedir.

İkinci Evre: “*Durağanlaşma Evresi (Stagnation)*”: Durağanlaşma evresinde kişinin istek ve umutluluğunda artık bir azalış olmaktadır. Mesleğini icra ederken önüne çıkan zorluklarla, önceleri önemsemediği veya üzerinde çok fazla durmadığı, yok saydığı bazı durumlardan giderek rahatsızlık yaşamaya başlamıştır.

Üçüncü Evre: “*Engellenme Evresi (Frustration)*”: Bu evrede ise kişi başka kişilere yardım ve hizmet etmeye başlamış ve insanları, sistemi, negatif iş koşullarını değiştirmenin zorluğunu kavramasıyla birlikte yüksek düzeyde engellenmişlik hissi yaşamaktadır.

Dördüncü Evre: “*Umursamazlık Evresi (Apathy)*”: Umursamazlık evresindeyse kişide, “*çok derin duygusal kopma ya da kısırlaşma, derin bir inançsızlık ve umutsuzluk*” görülmektedir. Kişi yaptığı işten, mesleğinden zevk almadan sadece ekonomik özgürlüğünü ve sosyal güvencesini kaybetmemek için sürdürmektedir.

1.2.5. Tükenmişliğin Sonuçları ve Önlenmesi

Günümüz koşullarında bireyler, iş hayatının meydana getirdiği streslere ek olarak, özel hayatlarındaki olaylara ve toplumsal değişimlere uyum sağlama bakımından sürekli olarak daha çok streslere maruz kalmaktadırlar. Yaşam süreçlerinin çeşitli yönlerden bireyi yıpratması olarak da görebileceğimiz stres ve tükenmişlik durumları, organizmanın uyum kabiliyetini yitirmesi ve bunun neticesinde yaşanan çöküşü tanımlamaktadır. Bunun sonucunda hem bireyler hem de toplumlar, oldukça büyük ve ciddi oranlarda kişisel maliyetler ödemek zorunda kalmaktadır. Tükenmişliğin bireyden toplumsal düzeye kadar olan genel sonuçları; iş gücünde kayıplar, hatalı üretim, iş kazaları ve meslek hastalıkları, tazminat ve sigorta harcamaları, yüksek düzeyde sağlık giderleri, ilaç, uyuşturucu ve alkol kullanma vb. alışkanlıklarının bağımlılık boyutunda ilerlemesi olarak görülmektedir (Dolgun, 2012).

Tükenmişlik süreci birçok kişisel ve örgütsel sonucu beraberinde getirmektedir. Bu sürecin kişisel sonuçları arasında, baş ağrısı, ruhsal dalgalanmalar, ilaç ve alkol kullanımının artması, bozulan aile ilişkileri vb. sayılabilir. Tükenmişliğin örgütsel sonuçları incelendiğinde, işe karşı olumsuz tutumlar, artan oranda devamsızlık, düşen iş performansı vb. görülecektir. Yapılan araştırmalar sonucu, hemşirelik, doktorluk, yöneticilik, öğretmenlik, avukatlık, polis memurluğu, itfaiyecilik gibi toplumsal içerikli ve insanlarla ilişkili meslekler, tükenmişliğin en fazla görüldüğü meslekler olarak kabul edilmektedir (Can, Aşan, ve Aydın, 2006). Quattrin ve arkadaşlarının (2006) yapmış olduğu bir çalışmada İtalya’da onkoloji servisinde hizmet veren hemşirelerin tükenmişlik seviyelerini ortaya çıkarmak amacıyla yapılan araştırmada, hemşirelerin yüzde 35’inin duygusal tükenme seviyelerinin yüksek olduğu ve yüzde 17’sinin duyarsızlaşma seviyelerinin yüksek olduğu bulgulanmıştır (Quattrin vd., 2006, Akt. Aslan ve Özata, 2008).

Tükenmişliğin en önemli sonuçlarından biri bireyin enerji seviyesindeki azalmadır. Enerjideki azalma ya da vücut direncinde görülen düşüş nedeniyle de bireyler; ilaç, sakinleştirici veya alkole yönelebilmektedirler. Bir diğer önemli sonuç da, başarı duygusu ile benlik saygısında görülen azalmadır. Birey, kendisi ve işi ile ilgili “kötü” hissetmeye başladığı andan itibaren, yaptığı her şeyi gerçek anlamda kötü yapmaya başlar. Bir süre sonra kendini suçlama eğilimi gelişmeye başlar ve kısa sürede insanlardan ve toplumdan koparak izole bir yaşam sürmeye yönelir (Sürgevil, 2014).

Tükenmişliğin bireysel sonuçları, son aşama itibariyle çalışanın sadece kendisi ile sınırlı kalmayıp kişinin yakın çevresindekilerden başlayarak toplumsal yaşamı da etkilemeye başlayacaktır. Gündelik yaşamda kişilerin en çok zamanını geçirdikleri ve en yoğun şekilde toplumsallaştıkları iş yeri olduğu için, tükenmişliğin çevresel sonuçları içinde önem sırası açısından ilk sırayı örgütsel faktörler almaktadır. Örgütsel faktörler; örgüt iklimi ve örgüt kültürü, işin niteliği ve yoğunluğu, yönetici ve iş arkadaşlarıyla ilişkiler, iç ve dış müşteriler, paydaşlar vb. gibi pek çok faktörden kaynaklanabilmektedir. Sonuçları ise; çalışanın performansında ve iş tatmininde yaşanan azalmalar, hizmet verilenlere karşı ilginin ve hizmet niteliğinin düşüş göstermesi, örgütsel bağlılıkta düşüş olması ve/veya tamamen kaybolması, işe devam etmede sorun yaşama ve sürekli rapor alma ihtiyacı, çalışma ortamından memnuniyetsizlik ve yönetim kadrosundan sürekli şikayetçi olma, iş sirkülasyonunda artış vb. biçiminde kendini göstermektedir (Dolgun, 2012).

Tükenmişlik hizmet sektöründe yoğun bir biçimde görülmektedir. Hizmet sektöründe başarı bakımından en temel maddelerin başını yaratıcılık ve inovasyon unsurları çekmektedir. Tükenmişlik kısılacı içine girenler, işe karşı tüm ilgi ve alakalarını kayb ettikleri gibi artık yaratıcı olma konusunda endişe duymazlar. Ayrıca, yaratıcılıkları yanında kendilerini güncelleme konusunda ilgisiz kalarak, bir süre sonra statükocu bir yapıya bürünebilirler. Yani, bu süreç içinde çalışanın kendisiyle birlikte mesleki kariyeri de tükenmeye başlamıştır. Çalışanın odaklanma sorunu yaşaması ve sürekli dikkatini toparlamada güçlük çekmesi de önemli bir sorun teşkil etmektedir. Bu durum, çok yönlü olarak hem çalışanın kendisine hem de örgüt için büyük zararlara neden olabilmektedir. Örgütsel açıdan hem niceliğinde hem de işin niteliğinde düşüş olarak yansıyan söz konusu durum; çalışan açısından, iş kazaları ya da ortadan kalkan verimlilik nedeniyle işini

kaybetme olarak görülebilmektedir. Yaşanan bu düşüşler, tükenmişliğe giden yolda çalışanı daha itici, huzursuz, kararsız ve saldırgan bir kişilik yapısına bürünmesine neden olmaktadır (Dolgun, 2012).

Maslach ve Zimbardo (1982), Burke ve Greenglass (2001) ve Potter (1995), tükenmişliğin sonuçlarını sadece bireyin ve iş yaşamı üstünde yapmış olduğu olumsuz etkilerle bitmediğini, tükenmişlik nedeniyle yaşanan psikolojik rahatsızlıkların, davranım bozukluklarına ve kişilerle olan ilişkilerin yıpranmasına neden olduğundan aile yaşantısını da olumsuz yönde etkilediğini belirtmişlerdir. Tükenmişlik yaşayan birey bu duygularla eve geldiğinde, aile fertleri (eşi, çocukları ya da anne-babası) kendileriyle yeterince ilgilenilmemiş ve yalnızlık hissetmektedir, birey kendileriyle vakit geçirdiğinde ise memnuniyetsiz olduğunu düşünmektedirler. Bu sebepten ötürü bireyi suçlamaktadırlar. Esasında yaşamakta olduğu tükenmişlik duygusu nedeniyle suçluluk yaşayan bireyin, ailesinin de suçlaması nedeniyle daha önemli sorunların içine itilir ve böylece aile içi anlaşmazlıkların doğmasına, aile fertlerinin arasına mesafe girmesine, boşanmaya ya da ayrı evlerde yaşamaya başlamalarına, çocuğun ve ebeveyn arasındaki bağların zayıflamasına sebebiyet vermektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008).

Tükenmişlik; bireyler, çalışanlar, örgütsel ortam, aile ve toplum üzerindeki yansımaları nedeniyle, bu kadar geniş bir alanda olumsuz neticelerinden dolayı mutlaka çözüme kavuşturulması gereken bir problem olarak görülmektedir. Bu nedenle, son yıllarda teori-uygulama temelli ve çözüm odaklı birçok çalışmanın da merkezinde yer almıştır. Tükenmişlikle mücadelede hareket noktası, insanın ihtiyaçları-istekleriyle beraber bilinmesinden ve örgütlerin teknik-ekonomik zorunluluklarıyla birlikte tanınmasından yola çıkarak, soruna hem insani hem de etkili çözüm biçimlerini en gerçekçi şekilde koyabilmek olmalıdır. Bu noktada, tükenmişlikle mücadele edebilmek için çalışanların ve örgütün katılımlarını gerektirdiğinden, bu teknik ve yöntemleri “*bireysel mücadele yöntemleri ve örgütsel mücadele yöntemleri*” olmak üzere iki genel başlıkta toplanmıştır (Dolgun, 2012). Tükenmişliğin önlenmesi ve başa çıkılabilmesi için yapılabilecek bireysel ve örgütsel yöntem ve teknikler şu şekilde özet olarak sunulmuştur (Ardıç ve Polatçı, 2008).

Bireysel olarak uygulanabilecek baş etme yöntemleri:

- Tükenmişlik hakkında bilgi edinmek,
- Kendi özelliklerinin bilmek, bu doğrultuda gereksinimlerini görebilmek,
- İş yaşamıyla ilgili beklentilerin gerçekçi olması ve ulaşılabilir hedefler koymak,
- Destek gruplarına katılmak ve bireysel gelişime ve danışmanlığa önem vermek,
- Beden ve zihni rahatlatmaya yardımcı nefes egzersizlerini ve gevşeme tekniklerini öğrenmek, müzik dinleyerek ve spor yaparak rahatlamaya çalışmak,
- İnsanın sınırlılıkları olan bir varlık olduğunun farkında olması ve bunu kabullenmesi,
- Kendini mutlu edebilecek, oyalanabileceği bir hobi edinmesi,
- Çalışmaya başlamadan önce işin güçlükleri ve riskleri ile ilgili araştırmada bulunarak iş hakkında bilgi sahibi olmak,
- Zamanı etkili kullanmak için zamanı planlamayı öğrenmesi,
- Üzerindeki stresi, yorgunluğu atmak ve dinlenmek için tatile zaman ayırmak,
- Monoton bir iş ve özel hayattan kaçınmak,
- Huzurlu bir yaşam tarzı geliştirmek,
- İşe ara vermek veya gerekirse iş değiştirmek,
- Stresle başa çıkma tekniklerini öğrenerek ve uygulayarak bu konuda kişinin kendisini geliştirmesi.

Örgütsel olarak uygulanabilecek baş etme yöntemleri:

- Gerek duyulan durumlarda yardımcı personel ve ek donanım desteği almak,
- Çalışanların bireysel karar alma imkanlarını ve kararlar alınırken katılım hakkını artırmak,
- İşin gerektirdiği sorumluluk alanlarını çizip, yetki ve sorumluluk dağılımını dengelemek,
- Ödül sisteminin adil olmasını sağlamak,
- Zor işlerin eşit bir şekilde dağılımını sağlayarak, iş yükünün aynı kişiler üzerinde yoğunlaşmasını önlemek,
- Başarılı bir biçimde örgütsel değişimi sağlamak,
- Grup ve takım çalışmalarına önem vermek,
- Çalışanların örgütsel bağlılığını sağlamak,
- Çatışma yönetim sisteminin örgüt içerisinde düzenli bir şekilde işlemlerini sağlamak,

- Açık ve net bir şekilde görev tanımlarını belirlemek,
- Bireysel gelişime ve dinlenmeye önem vermek, bu faaliyetler için zaman planlaması yaparak çalışma saatleri içerisinde yeterli zaman oluşturmak,
- Örgüt içi etkileşimin istenilen seviyede ve nitelikli olmasını sağlamak,
- Dinlenme molaları, öğle yemeği gibi araların çalışanı rahatlatacak ve iş yerinden uzaklaştıracak mekanlarda verilmesi,
- Astarın çalıştığı iş alını ile yönetsel yeti kazanmalarını sağlamak için yetki devri yapmak,
- Kişilere yeni görevler atayarak monotonluğu engellemek,
- İzlenen terfi politikasının yeterli ve yerinde olması,
- Üst yöneticilerin desteğini almak,
- Yeterince olumlu geri bildirim vermek,
- Kısa çalışma saatleri ayarlamak,
- Yeteri kadar tatil ve sosyal etkinlikler sunmak,
- Personel eğitimleri için zaman ayırmak,
- Örgüt içi danışmanlık hizmetleri sağlamak,
- İşyerinde grup etkinlikleri düzenleyerek sosyal destek sağlamak,
- Çalışanlara kariyerlerini geliştirebilmeleri için imkan tanımak.

Freudenberger (1974)'e göre, tükenme bir idealin kaybolması sonucunda meydana gelirse, bu bireyler mutlaka desteğe ihtiyaç duymaktadırlar. Bir şeyin ya da birinin ölmesi gerçek bir kayıptır. Bu kayıp, yalnızca daha önce olduğu gibi düzenli olarak gördüğün bazı iyi insanların ortadan kaybolması değil, ideallerin kaybolması da aynı zamanda birey için kendi iç dünyasında bir şeyin kaybedilmesidir. Bu kayıplarla başa çıkmak için bireylerin çevresini yeni iyi insanlarla kuşatması, yeni idealler belirlemesi için kendilerine zaman vermeleri gerekmektedir (Freudenberger, 1974, Akt. Erdoğan, 2019).

1.2.6. Tükenmişlik Literatür

Literatürde tükenmişlik konusunda birçok araştırma bulunmaktadır. Bu çalışmalardan bazıları derlenerek sunulmuştur.

Polatçı (2007) yapmış olduğu çalışmanın bulgularına bakıldığında, cinsiyet değişkeninin tükenmişlik üzerinde etkisinin bulunmadığı görülmüştür. Araştırma sonucunda elde

edilen bulgulara bakıldığında, kişisel başarının ileri yaşlarda daha fazla olduğu saptanmıştır. İleri yaştaki bireylerin geçmişten getirdikleri tecrübelerinin etkisiyle genç çalışanlardan daha sabırlı, olgun ve dengeli olmaları, bu niteliklerinden dolayı tükenmeye karşı direnç göstermeleri bunun sebebi olarak açıklanmıştır. Bunun dışında ileriki yaşlarda hak edilen kadroyu elde etmenin de tükenmişliği azalttığı düşünülmüştür. Yine “medeni durum” ve “çocuk sayısı” parametrelerinin kişisel başarı düzeyini etkilediği görülmüştür. *“Evli ve çocuk sahibi olma samimi, sürekli ve ulaşılabilir bir aile ve dost çevresi içerisinde yer alma bireyin kendisine duymuş olduğu güveni artırıp, hayata pozitif bakmasını ve daha sıkı sarılmasını sağladığından, tükenmişlikle daha etkin başa çıkma konusunda sosyal destek ortamı oluşturmaktadır”* (Polatçı, 2007).

Yavaş (2018)’in yaptığı çalışmada erkek hemşirelerin kadın hemşirelere göre duygusal tükenmişlikleri daha yüksek bulunmuştur. Kadınların kişisel başarısızlık hissi erkeklerden daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bekar hemşirelerin evlilere göre duygusal tükenme düzeyi daha yüksek olduğu görülmüştür. Evli hemşirelerin bekarlara göre kişisel başarısızlık hissi daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. 25 yaş ve altı hemşirelerin diğer yaş gruplarından daha yüksek düzeyde duyarsızlaşma yaşadıkları saptanmıştır (Yavaş, 2018).

Erdoğan (2019) tarafından yapılan çalışmada cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde sağlık sektöründe erkek çalışanlar kadınlara göre daha az tükenmişlik yaşadıkları bulgulanmıştır. Medeni durumlarına göre sağlık personellerinin tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde; bekar çalışanlar evli çalışanlara göre daha yüksek tükenmişlik seviyesine sahip oldukları görülmüştür. Çalıştıkları birimlerine göre sağlık personellerinin tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde; tıbbi birimde çalışan sağlık personelleri idari birimde çalışan sağlık personelinden daha yüksek tükenmişlik düzeyine sahip oldukları saptanmıştır. Eğitim durumlarına göre sağlık personellerinin tükenmişlik incelendiğinde; bütün eğitim gruplarının tükenmişlik düzeylerinin düşük düzeyde olduğu ve yüksek lisans/doktora grubunun en düşük ve lise grubunun da en yüksek tükenmişlik ortalamasına sahip olduğu bulunmuştur. Yaşlarına göre sağlık personellerinin tükenmişlik incelendiğinde; sağlık personellerinin yaş gruplarına göre tükenmişlik önem dereceleri incelendiğinde; 40 yaş ve üzeri grubunun en düşük, 20’nin altında yaş grubunun ise en yüksek tükenmişlik ortalamasına sahip oldukları bulgulanmıştır. Toplam iş tecrübelerine göre sağlık personellerinin tükenmişlik incelendiğinde; sağlık

personellerinin toplam iş tecrübelerine göre tükenmişlik önem dereceleri incelendiğinde; 11-15 yıl arası iş tecrübesi grubunun en düşük, 1 yıldan az grubun ise en yüksek tükenmişliğe sahip olduğu bulunmuştur. Kurumda çalışma yıllarına göre sağlık personellerinin tükenmişlik incelendiğinde; sağlık personellerinin kurumda çalışma yıllarına göre tükenmişlik önem dereceleri incelendiğinde; 20 yıldan fazla kurumda çalışanlar ve 16-20 yıl arası kurumda çalışanların grubunun en yüksek ortalamaya sahip oldukları bulgulanmıştır (Erdoğan, 2019).

1.3. Tükenmişlik Pozitif Psikolojik Sermaye İlişkisi

Topçu ve Ocak (2012) tarafından “Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Algısı Üzerine Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü: Türkiye ve Bosna-Hersek Sağlık Çalışanları Örneği” konulu araştırmada, Sivas ili ve Bosna-Hersek Tuzla ilinde imalat alanında faaliyetlerini sürdüren KOBİ’lerde çalışmakta olan sırasıyla 268 ve 125 işçi karşılaştırılmıştır. Bu araştırma sonucunda; çalışanların psikolojik sermayeleri ile tükenmişlik algıları arasında negatif yönde, psikolojik sermayeleri ile iş tatminleri arasında ise pozitif yönde ilişki bulunmuştur. Bosna örneğinde yapılan araştırmada negatif yönde bir ilişkinin saptandığını, iş tatminiyle tükenmişlik arasında etkinin olmadığını, bundan dolayı aracılık etkisinden söz etmenin mümkün olmadığını belirtmiştir. Bundan başka, iki model için kültürlerarası karşılaştırılma çalışıldığında, Bosna örneğiyle Türkiye örneği kıyas edildiğinde Bosna örneğinde uyumun daha iyi olduğu görülmüştür (Topçu ve Ocak, 2012).

Ko ve arkadaşları (2013), tükenmişlik ile pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada incelemişlerdir. Bu çalışma sonucunda anlamlı verilere ulaşımlardır. Öz yeterlilik, umut, dayanıklılık, iyimserlik ve bireysel özelliklerin tükenme üzerindeki etkisini yüzde 48,5 olarak bulmuşlardır. Sonuçlar tükenmişliği azaltmak ve hemşirelerin pozitif psikolojik sermayesini güçlendirmek için aktif insan kaynakları yönetimi ve eğitim programlarının geliştirilmesi gerektiğini göstermiştir (Erdoğan, 2019).

“Örgütsel Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Sürecine Etkileri: Kamu Sektöründe Bir Araştırma” başlıklı çalışmada Çetin vd. (2013) tarafından, tükenmişlik süreçlerini etkileyen psikolojik sermaye unsurlarının keşfedilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın

örneklemine Ankara ilinde bazı kamu kurumlarında görevli şube müdürü, şef ve memur pozisyonlarında çalışmakta olan toplam 260 kişi oluşturmuştur. Bu çalışmada tüm tükenmişlik boyutlarının açıklanmasında, psikolojik sermaye öğelerinden “öz yeterlilik” ve “umut” bileşenlerinin görece önemli bir rolü olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, pozitif psikolojik sermayenin alt bileşenlerinden “psikolojik dayanıklılık” ve “iyimserlik” ile tükenmişliğin alt bileşenlerinden “duygusal tükenme” arasında olumsuz yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Oral ve arkadaşları (2017) tarafından, 2015 yılında Türkiye'nin yedi coğrafi bölgesini temsil edebilecek iller, bununla beraber illerin gelişmişlik seviyesi de esas alınarak 14 ilden toplamda 1395 öğretmenin araştırmaya dâhil edildiği çalışmada, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Araştırma neticesinde: öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının yüksek olduğu, tükenmişliklerinin orta düzeyde olduğunu saptanmışlardır. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı, yine psikolojik sermayenin tükenmişliği yordamadığı sonucuna ulaşılmıştır (Oral, Tösten, ve Elçiçek, 2017).

Tösten ve arkadaşları (2017) tarafından yapılan “Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerinin Tükenmişliğe Etkisi” başlıklı araştırmada öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini 487 öğretmen oluşturmaktadır. Yapılan çalışma sonucunda öğretmenlerin psikolojik sermayeleriyle tükenmişlikleri arasında orta seviyede olumsuz yönde bir ilişkinin bulunduğu, yapılan modelin anlamlı olduğunu, psikolojik sermaye unsurlarının tükenmişliği yüzde 40 açıkladığı ve olumsuz etkisinin bulunduğu saptanmıştır (Tösten vd., 2017).

Literatür incelemesinin sonucu değerlendirildiğinde, “pozitif psikoloji” ve “tükenmişlik” kavramları arasındaki bazı çalışmalarda ilişkiye rastlanmazken, bu çalışmaların büyük kısmında negatif ilişki olduğu saptanmıştır. Literatürdeki bu çalışmalar dikkate alındığında pozitif psikolojik sermaye düzeyleri yüksek olan kişilerin daha az tükenmişlik sendromunu yaşadıklarını söylemek mümkündür (Erdoğan, 2019). Bu doğrultuda bizde yapmış olduğumuz çalışmada hemşirelerin pozitif psikolojik sermayeleri ile tükenmişlikleri arasında olumsuz yönde bir ilişki ortaya çıkmasını beklemekteyiz.

BÖLÜM 2: YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmamız ilişkisel tarama modelinde olup nicel desenli bir çalışmadır. “İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkileri belirlemek ve neden-sonuç ile ilgili bulguları elde etmek amacını taşıyan araştırmalardır” (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz, ve Demirel, 2017).

2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni, İstanbul ilinde bulunan kamu hastanelerinde görev yapan hemşireler oluşturmaktadır. Basit tesadüfi örneklem yöntemi ile seçilen katılımcılarla ölçekler internet ortamında paylaşılmış ve geri dönüş yapan 246 kişi değerlendirilmeye alınmıştır. Böylece araştırmanın örneklemini 196’sı kadın ve 50’si erkek olmak üzere toplam 246 hemşire oluşturmuştur.

2.3. Veri Toplama Araçları

2.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmada kullanılan kişisel bilgi formu hemşirelerin sosyo-demografik verilere göre analizinin yapılabilmesi için demografik verileri içeren ve araştırmacı tarafından oluşturulan soruları içermektedir. Bu veri formunda katılımcının yaşı, medeni durumu, eğitim durumu, gelir düzeyi, hastanede çalıştığı birim, meslekte çalışma yılı, halen çalıştığı hastanede çalışma süresi, doğum sırası, samimi arkadaş sayısı, çalışma ortamı ile memnuniyet düzeyi gibi sorulara yer verilmiştir.

2.3.2. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği

Luthans ve arkadaşları tarafından geliştirilen “Pozitif Psikolojik Sermaye” ölçeği çalışanların psikolojik sermayelerini ölçmeyi amaçlamaktadır. Çetin ve Basım (2012) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarının yapıldığı Türkçe uyarlaması araştırmamızda kullanılmıştır. Ölçek 6’lı Likert tipi tepki verilen ifadelerden oluşmakta ve toplam 24 madde yer almaktadır. Ölçek, iyimserlik, umut, öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık alt boyutlarından oluşmaktadır. Her bir boyutta 6 madde yer almaktadır.

“İyimserlik” boyutu 1, 9, 11, 14, 18, 19; “umut” boyutu 2, 6, 12, 17, 20, 24; “öz yeterlilik” boyutu 3, 4, 15, 16, 21, 23; “psikolojik dayanıklılık” boyutu ise 5, 7, 8, 10, 13, 22 numaralı maddelerle ölçülmektedir. Ölçekte yer alan 1, 8 ve 11 numaralı maddeler ters puanlanmaktadır. Ölçekten alınan puanların yüksek olması her bir boyuta ilişkin umudun, iyimserliğin, öz yeterliliğin ve psikolojik dayanıklılığın yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Ölçümlerin güvenilirliği için dört farklı örnekleme test edilen Cronbach Alfa değerleri; umut (0.72, 0.75, 0.80, 0.76); psikolojik dayanıklılık (0.71, 0.71, 0.66, 0.72); öz yeterlilik (0.75, 0.84, 0.85, 0.75); iyimserlik (0.74, 0.69, 0.76, 0.79); ve psikolojik sermaye ölçeğinin tamamı için (0.88, 0.89, 0.89, 0.89) olarak bulunmuştur. İkinci örnekleme iyimserlik ölçeği (0.69) ve üçüncü örnekleme psikolojik dayanıklılık ölçeği (0.66) genel olarak kabul edilebilir iç tutarlılık seviyelerine ulaşmasa da Psikolojik Sermaye ölçeğinin bütününe bakıldığında dört örnekleme güvenilirliği standartların üstünde olduğu görülmektedir (Luthans, Avolio, Avey, ve Norman, 2007; Basım ve Çetin, 2012). Bu çalışma için güvenilirlik kat sayıları sırası ile umut (0.70), psikolojik dayanıklılık (0.75), öz yeterlilik (0.79), iyimserlik (0.58) ve ölçeğin bütününde ise (0.89) olarak bulunmuştur.

2.3.3. Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Çalışanların tükenmişlik düzeylerini ölçmek için “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 1981 yılında Maslach ve Jackson tarafından hemşireler, öğretmenler, sosyal hizmet uzmanları, denetimli serbestlik memurları, danışmanlar, ruh sağlığı çalışanları ve ajans yöneticilerin yer aldığı 420 kişiden oluşan ve yüzde 69’u kadın, yüzde 31’i erkek olan bir örnekleme tükenmişlik düzeyini belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. 1992 yılında Ergin tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek 22 maddeden oluşan beşli Likert tipi (0’dan 4’e kadar değişen puanlamaya sahip), puan yükseldikçe boyutlarda düzeyin yükseldiği bir ölçme aracıdır. Her alt boyut için; “duygusal tükenme :1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20”, “duyarsızlaşma: 5, 10, 11, 15, 22” ve “kişisel başarı: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21” maddelerin puanlarının toplanması ile bulunmaktadır. Kişisel başarı ölçeğini oluşturan maddeler ters olarak puanlanmaktadır. Ölçeğin orijinalinde güvenilirlik katsayıları sırasıyla (0.90, 0.79, 0.71), Türkiye’de Ergin’in yaptığı güvenilirlik katsayıları ise sırasıyla (0.82, 0.60, ve 0.80) olarak bulunmuştur (Maslach ve Jackson, 1981; Ergin, 1992; Izgar, 2000). Bu çalışma için

güvenilirlik katsayıları sırasıyla duygusal tükenme (0.90), duyarsızlaşma (0.70) ve kişisel başarı (0.75) olarak bulunmuştur.

2.4. Verilerin Toplanması

Araştırmaya ilişkin veri toplama uygulamaları 2018 yılında Aralık ayında Google Formlar üzerinden hazırlanan online anket formları İstanbul ilinde kamuda çalışan hemşirelere e-posta yoluyla ve sosyal iletişim araçları üzerinden ulaştırılmıştır. Anketler gönüllülük esasına göre uygulanmıştır. Veri toplama uygulamaları katılımcılar tarafından ortalama 10 dakika içinde gerçekleştirilmiştir.

2.5. Verilerin Analizi

Anket çalışmamıza katılan toplam 246 hemşireden elde edilen sonuçlar değerlendirilme aşamasında, istatistiksel analizlerin yapılabilmesi için IBM SPSS 22 paket programı kullanılmıştır. Verileri değerlendirme sürecinde değişkenlerin normal dağılıma uygunluğu Shapiro Wilks testi kullanılarak yapılmıştır. Araştırmanın verileri değerlendirilirken ortalama, standart sapma, frekans gibi tanımlayıcı istatistiksel yöntemler kullanılmış ve niceliksel veriler karşılaştırılırken normal dağılım gösteren değişkenlerin gruplar arası karşılaştırmalarında Oneway Anova testi ve farklılığa neden olan grubun tespiti için Tukey HSD testi ve Tamhane's T2 testi gibi testler kullanılmıştır. Normal dağılım gösterdiği tespit edilen değişkenlerin iki grup arası karşılaştırmaları yapılırken Student t testi kullanılmıştır. Pearson korelasyon analizi kullanılarak normal dağılıma uygunluk gösteren değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Toplam PSÖ puanında etkisi olan değişkenlerin çözümlenmesinde Lineer Regresyon Analizi kullanılmıştır. Anlamlılık $p < 0.05$ düzeyinde değerlendirmeye alınmıştır.

BÖLÜM 3: BULGULAR

3.1. Betimsel İstatistikler

Bu çalışma 2018 yılında İstanbul İli sınırları içerisinde kamuya bağlı sağlık tesislerinde çalışan yaşları 19 ile 57 arasında değişmekte olan, 196'sı (% 79.7) kadın ve 50'si (% 20.3) erkek olmak üzere toplam 246 hemşire ile yapılmıştır. Hemşirelerin yaşları ortalaması 30.37 ± 7.47 'dir.

Tablo 1: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

	Min-Max	Ort \pm SS
Yaş	19-57	30,37 \pm 7,47
Aylık gelir	2000-7000	3311,6 \pm 475,58
Samimi arkadaş sayısı	0-20	3,46 \pm 2,39
Cinsiyet	n	Yüzde (%)
Kadın	196	79,7
Erkek	50	20,3
Medeni durum	n	Yüzde (%)
Evli	108	43,9
Bekar	138	56,1
Öğrenim durumu	n	Yüzde (%)
Lise Mezunu	18	7,3
Ön Lisans Mezunu	19	7,7
Lisans Mezunu	159	64,6
Lisansüstü (YL/Doktora) Mezunu	50	20,3
Kategori durumu	n	Yüzde (%)
İçer dönük	108	43,9
Dışer dönük	138	56,1

Araştırmanın katılımcılarının aylık gelirleri 2000 ile 7000 TL arasında değişmekte olup, ortalaması 3311.6 ± 475.58 'dir. Samimi arkadaş sayısı 0 ile 20 arasında değişmekte olup, ortalaması 3.46 ± 2.39 'dur.

Hemşirelerin % 79.7'si (196 kişi) kadın, % 20.3'ü (50 kişi) ise erkektir. Katılımcıların % 43.9'u (108 kişi) evli, % 56.1'i (138 kişi) ise bekar. Katılımcıların % 64.6'sı (159 kişi) lisans mezunu, % 20.3'ü (50 kişi) lisansüstü mezunu, % 7.7'si (19 kişi) ön lisans mezunu ve % 7.3'ü (18 kişi) lise mezunudur. Hemşirelerden % 43.9'u (108 kişi) kendilerini içe dönük algılamakta, % 56.1'i (138 kişi) dışer dönük olarak değerlendirmiştir.

Tablo 2: Çalışma Ortamı ile İlgili Değişkenlere Göre Dağılım

	Çalışma birimi	n	Yüzde (%)
Çalışılan birim	Acil Servis	59	24
	Ameliyathane	13	5,3
	Yoğun bakım	38	15,4
	Dahiliye Klinikler	21	8,5
	Cerrahi Klinikler	7	2,8
	Çocuk sağlığı	13	5,3
	Kadın Sağlığı	16	6,5
	Ruh Sağlığı	13	5,3
	Doğumhane	4	1,6
	İdari Birimler	62	25,2
	Çalışılan birim grup	Riskli birimler	76
Yataklı servis		108	43,9
İdari birimler		62	25,2
		Min-Max	Ort ± SS
Toplam mesleki çalışma süresi		1-40	10,26 ± 9,59
Çalışılan hastanede çalışma süresi (yıl)		1-38	5,05 ± 5,76
		n	Yüzde (%)
Çalışma ortamındaki memnuniyet düzeyi	Hiç memnun değilim	16	6,5
	Az Memnunum	48	19,5
	Kararsızım	42	17,1
	Memnunum	128	52
	Çok Memnunum	12	4,9
		n	Yüzde (%)
Amirler ile ilişki durumu	Çok kötü	5	2
	Kötü	21	8,5
	Kararsızım	41	16,7
	İyi	155	63
	Çok iyi	24	9,8
		n	Yüzde (%)
Çalışma ortamındaki stres düzeyi	Çok Stresli	67	27,2
	Stresli	91	37
	Normal	49	19,9
	Biraz Stresli	36	14,6
	Stres Yok	3	1,2
		n	Yüzde (%)
Meslekteki yeterlilik durumu	Hiç Yeterli Hissetmiyorum	1	0,4
	Az Yeterli Hissediyorum	21	8,5
	Kararsızım	29	11,8
	Yeterli Hissediyorum	170	69,1
	Çok Yeterli Hissediyorum	25	10,2
		n	Yüzde (%)
Nöbetli bir birimde çalışma durumu	Evet	183	74,4
	Hayır	63	25,6
Nöbetli birimde bir ay içinde tutulan nöbet sayısı (n=183)		1-12	6,63 ± 3,18

Hemşirelerin % 25.2'si (62 kişi) idari birimlerde çalışırken, % 24'ü (59 kişi) acil serviste, % 15.4'ü (38 kişi) yoğun bakımda, % 8.5'i (21 kişi) dahiliye kliniklerde, % 6.5'i (16 kişi) kadın sağlığı biriminde, % 5.3'ü (13 kişi) ameliyathanede, % 5.3'ü (13 kişi) çocuk sağlığı biriminde, % 5.3'ü (13 kişi) ruh sağlığı biriminde, % 2.8'i (7 kişi) cerrahi kliniklerde ve % 1.6'sı (4 kişi) doğumhanede çalışmaktadır. % 43.9'u (108 kişi) yataklı servis birimlerinde, % 30.9'u (76 kişi) riskli birimlerde ve % 25.2'si (62 kişi) idari birimlerde çalışmaktadır. Bu birimlerden yoğun bakım, dahiliye klinikler, cerrahi klinikler, çocuk sağlığı, kadın sağlığı ve ruh sağlığı birimleri yataklı servis olarak değerlendirilmiştir. Acil servis, ameliyathane ve doğumhane ise riskli birimler olarak değerlendirilmiştir.

Hemşirelerin % 52'si (128 kişi) çalışma ortamından memnunken, % 19.5'i (48 kişi) az memnun, % 17.1'i (42 kişi) kararsız, % 6.5'i (16 kişi) hiç memnun değil ve % 4.9'u (12 kişi) çok memnundur. % 63'ü (155 kişi) amirleriyle ilişkisini iyi bulurken, % 16.7'si (41 kişi) ilişkisi hakkında kararsız, % 9.8'i (24 kişi) çok iyi bulmakta, % 8.5'i (21 kişi) kötü bulmakta ve % 2'si (5 kişi) çok kötü bulmaktadır.

Hemşirelerin % 1.2'si (3 kişi) çalışma ortamını stresli bulmazken, % 37'si (91 kişi) stresli, % 27.2'si (67 kişi) çok stresli, % 19.9'u (49 kişi) normal ve % 14.6'sı (36 kişi) biraz stresli bulmaktadır. % 69.1'i (170 kişi) mesleğinde kendini yeterli bulurken, % 11.8'i (29 kişi) kararsız, % 10.2'si (25 kişi) çok yeterli bulmakta, % 8.5'i (21 kişi) az yeterli bulmakta ve % 0.4'ü (1 kişi) hiç yeterli bulmamaktadır.

Hemşirelerin % 74.4'ü (183 kişi) nöbetli bir birimde çalışırken, % 25.6'sı (63 kişi) çalışmamaktadır. Nöbetli bir birimde çalışan 183 hemşirenin bir ay içinde tuttuğu nöbet sayısı 1 ile 12 arasında değişmekte olup, ortalaması 6.63 ± 3.18 'dir.

Tablo 3: Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarının Değerlendirilmesi

		Min-Max	Ort ± SS	Cronbach Alfa
Pozitif psikolojik sermaye ölçeği alt boyutları	İyimserlik	1,5-5,67	3,85 ± 0,53	0,583
	Umut	1,83-5,67	3,9 ± 0,57	0,709
	Öz Yeterlilik	2-6	4,04 ± 0,62	0,798
	Psikolojik Dayanıklılık	1,67-5,83	4,01 ± 0,61	0,754
	PPSÖ Toplam	2,29-5,46	3,95 ± 0,49	0,897
Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutları	Duygusal Tükenme	0-36	15,82 ± 7,19	0,902
	Kişisel Başarı Duygusunda Azalma	0-25	10,99 ± 3,95	0,751
	Duyarsızlaşma	0-15	5,07 ± 3,39	0,700
	MTÖ Toplam	0-70	31,87 ± 11,76	0,891

Pozitif psikolojik sermaye ölçeği;

İyimserlik puanları 1.5 ile 5.67 arasında değişmekte olup, ortalaması 3.85 ± 0.53 ve Cronbach alfası 0.583'dür. Umut puanları 1.83 ile 5.67 arasında değişmekte olup, ortalaması 3.9 ± 0.57 ve Cronbach alfası 0.709'dur. Öz yeterlilik puanları 2 ile 6 arasında değişmekte olup, ortalaması 4.04 ± 0.62 ve Cronbach alfası 0.798'dir. Psikolojik dayanıklılık puanları 1.67 ile 5.83 arasında değişmekte olup, ortalaması 4.01 ± 0.61 ve Cronbach alfası 0.754'dür. Toplam psikolojik sermaye ölçeği puanları 2.29 ile 5.46 arasında değişmekte olup, ortalaması 3.95 ± 0.49 ve Cronbach alfası 0.897'dir.

Maslach tükenmişlik ölçeği;

Duygusal tükenme puanları 0 ile 36 arasında değişmekte olup, ortalaması 15.82 ± 7.19 ve Cronbach alfası 0.902'dir. Kişisel başarı duygusunda azalma puanları 0 ile 25 arasında değişmekte olup, ortalaması 10.99 ± 3.95 ve Cronbach alfası 0.751'dir. Duyarsızlaşma puanları 0 ile 15 arasında değişmekte olup, ortalaması 5.07 ± 3.39 ve Cronbach alfası 0.700'dür. Toplam maslach tükenmişlik ölçeği puanları 0 ile 70 arasında değişmekte olup, ortalaması 31.87 ± 11.76 ve Cronbach alfası 0.891'dir.

3.2. Korelasyon Çözümlemesi Sonuçları

Pozitif Psikolojik Sermaye ve alt boyutları ile Tükenmişlik ve alt boyutları arasındaki birlikte değişim ilişkisini görmek amacıyla pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 4’de gösterilmiştir.

Tablo 4: Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki Korelasyonun Çözümlemesi Sonuçları

Maslach Tükenmişlik Ölçeği	Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği					
	İyimserlik	Umut	Öz Yeterlilik	Psikolojik Dayanıklılık	PSÖ Toplam	
Duygusal Tükenme	r	-0,532*	-0,363*	-0,294*	-0,288*	-0,431*
	p	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001
Kişisel Başarı Duygusunda Azalma	r	-0,502*	-0,534*	-0,519*	-0,580*	-0,634*
	p	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001
Duyarsızlaşma	r	-0,365*	-0,286*	-0,363*	-0,262*	-0,377*
	p	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001
MTÖ Toplam	r	-0,599*	-0,484*	-0,459*	-0,446*	-0,585*
	p	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001

* $p < 0.05$

Pozitif psikolojik sermaye ölçeği alt boyutlarından “iyimserlik” ile;

- Tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından “duygusal tükenme” arasında ters yönlü, orta düzeyli ($r = -.532$) ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki vardır ($p < 0.05$).
- Tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından “kişisel başarı duygusunda azalma” arasında ters yönlü, orta düzeyli ($r = -.502$) ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki vardır ($p < 0.05$).
- Tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından “duyarsızlaşma” arasında ters yönlü, orta düzeyli ($r = -.365$) ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki vardır ($p < 0.05$).
- Toplam tükenmişlik seviyeleri arasında ters yönlü, orta düzeyli ($r = -.599$) ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki vardır ($p < 0.05$).

Bu bulgular hemşirelerin iyimserlik düzeyinin artışıyla duygusal tükenmenin, kişisel başarı duygusunda azalmanın, duyarsızlaşmanın ve toplam tükenmişlik düzeyinin azaldığı anlamına gelmektedir.

Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutlarından “umut” ile;

- Tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu “duygusal tükenme” arasında ters yönlü, orta düzeyli ($r = -.363$) ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki vardır ($p < 0.05$).
- Tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu “kişisel başarı duygusunda azalma” arasında ters yönlü, orta düzeyli ($r = -.534$) ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki vardır ($p < 0.05$).
- Tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu “duyarsızlaşma” arasında ters yönlü, düşük düzeyli ($r = -.286$) ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki vardır ($p < 0.05$).
- Toplam tükenmişlik seviyesi arasında ters yönlü, orta düzeyli ($r = -.484$) ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur ($p < 0.05$).

Bu bulgular hemşirelerin umut düzeyinin artışıyla duygusal tükenmenin, kişisel başarı duygusunda azalmanın, duyarsızlaşmanın ve toplam tükenmişlik düzeyinin azaldığı anlamına gelmektedir.

Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutlarından “öz yeterlilik” ile;

- Tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu “duygusal tükenme” arasında ters yönlü, düşük düzeyli ($r = -.294$) ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki vardır ($p < 0.05$).
- Tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu “kişisel başarı duygusunda azalma” arasında ters yönlü, orta düzeyli ($r = -.519$) ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki vardır ($p < 0.05$).
- Tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu “duyarsızlaşma” arasında ters yönlü, orta düzeyli ($r = -.363$) ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki vardır ($p < 0.05$).
- Toplam tükenmişlik seviyesi arasında ters yönlü, orta düzeyli ($r = -.459$) ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($p < 0.05$).

Bu bulgular hemşirelerin öz yeterlilik düzeyinin artışıyla duygusal tükenmenin, kişisel başarı duygusunda azalmanın, duyarsızlaşmanın ve toplam tükenmişlik düzeyinin azaldığı anlamına gelmektedir.

Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin alt bileşenlerinden psikolojik dayanıklılık ile;

- Tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu “duygusal tükenme” arasında ters yönlü, düşük düzeyli ($r = -.288$) ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki vardır ($p < 0.05$).

- Tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu “kişisel başarı duygusunda azalma” arasında ters yönlü, orta düzeyli ($r = -.580$) ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki vardır ($p < 0.05$).
- Tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu “duyarsızlaşma” arasında ters yönlü, düşük düzeyli ($r = -.262$) ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki vardır ($p < 0.05$).
- Toplam tükenmişlik düzeyi arasında ters yönlü, orta düzeyli ($r = -.446$) ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($p < 0.05$).

Bu bulgular hemşirelerin psikolojik dayanıklılık düzeyinin artışıyla duygusal tükenmenin, kişisel başarı duygusunda azalmanın, duyarsızlaşmanın ve toplam tükenmişlik düzeyinin azaldığı anlamına gelmektedir.

Toplam psikolojik sermaye düzeyi ile;

- Tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu “duygusal tükenme” arasında ters yönlü, orta düzeyli ($r = -.431$) ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki vardır ($p < 0.05$).
- Tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu “kişisel başarı duygusunda azalma” arasında ters yönlü, orta düzeyli ($r = -.634$) ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki vardır ($p < 0.05$).
- Tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu “duyarsızlaşma” arasında ters yönlü olumsuz, orta düzeyli ($r = -.377$) ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki vardır ($p < 0.05$).
- Toplam tükenmişlik düzeyi arasında ters yönlü, orta düzeyli ($r = -.585$) ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($p < 0.05$).

Bu bulgular hemşirelerin psikolojik sermaye düzeyinin artışıyla duygusal tükenmenin, kişisel başarı duygusunda azalmanın, duyarsızlaşmanın ve toplam tükenmişlik düzeyinin azaldığı anlamına gelmektedir.

Tablo 5: Sosyodemografik Değişkenler (Yaş, Aylık Gelir, Kaçınıcı Çocuk ve Samimi Arkadaş Sayısı) ile Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Çözümlemesi Sonuçları

		Yaş	Aylık gelir	Kaçınıcı çocuk	Samimi arkadaş sayısı		
Pozitif psikolojik sermaye ölçeği	İyimserlik	r	0,063	0,111	-0,098	-0,026	
		p	0,325	0,082	0,125	0,685	
	Umut	r	0,143*	0,125*	-0,159*	0,042	
		p	0,024	0,049	0,013	0,515	
	Öz Yeterlilik	r	0,214*	0,146*	-0,049	0,092	
		p	0,001	0,022	0,448	0,150	
	Psikolojik Dayanıklılık	r	0,199*	0,249*	-0,100	-0,018	
		p	0,002	0,001	0,119	0,780	
	PSÖ Toplam	r	0,188*	0,189*	-0,118	0,029	
		p	0,003	0,003	0,064	0,650	
	Maslach tükenmişlik ölçeği	Duygusal Tükenme	r	-0,076	-0,038	-0,012	-0,056
			p	0,236	0,558	0,855	0,381
Kişisel Başarı Duygusunda Azalma		r	-0,204*	-0,160*	-0,014	0,024	
		p	0,001	0,012	0,826	0,709	
Duyarsızlaşma		r	-0,294*	-0,009	-0,099	-0,035	
		p	0,001	0,892	0,121	0,586	
MTÖ Toplam		r	-0,200*	-0,079	-0,04	-0,036	
		p	0,002	0,215	0,528	0,570	

* $p < 0.05$

Pozitif psikolojik sermaye ölçeği alt boyutları ve toplam puanı ile yaş, aylık gelir, doğum sırası ve samimi arkadaş sayısı arasındaki korelasyonlar incelenmiştir.

Yaş değişkeni ile pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişkiler:

- Yaş ile umut alt boyutu arasında pozitif yönlü, düşük düzeyde ($r = .143$) ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki vardır ($p: 0.024$; $p < 0.05$). Bulgu hemşirelerde yaş arttıkça umut düzeyinin de arttığı anlamına gelmektedir.
- Yaş ile öz yeterlilik alt boyutu arasında pozitif yönlü, düşük düzeyde ($r = .214$) ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki vardır ($p: 0.001$; $p < 0.05$). Yaş arttıkça hemşirelerin öz yeterlilik algısı da artmaktadır.

- Yaş ile psikolojik dayanıklılık alt boyutu arasında pozitif yönlü, düşük düzeyde ($r = .199$) ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki vardır ($p: 0.002; p < 0.05$). Hemşirelerin yaşları arttıkça psikolojik dayanıklılık düzeyleri de artmaktadır.
- Yaş ile PSÖ toplam arasında pozitif yönlü, düşük düzeyde ($r = .188$) ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki vardır ($p: 0.003; p < 0.05$). Bulgu hemşirelerde yaşın artışıyla toplam psikolojik sağlamlık düzeyinin de arttığını göstermektedir.
- Yaş ile iyimserlik alt boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki yoktur ($p > 0.05$).

Aylık gelir değişkeni ile pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişkiler:

- Aylık gelir ile umut alt boyutu arasında pozitif yönlü, düşük düzeyde ($r = .125$) ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki vardır ($p: 0.049; p < 0.05$). Hemşirelerin gelir düzeyleri arttıkça umutları da artmaktadır.
- Aylık gelir ile öz yeterlilik alt boyutu arasında pozitif yönlü, düşük düzeyde ($r = .146$) ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki vardır ($p: 0.022; p < 0.05$). Bulgu gelir arttıkça öz yeterlilik algısının da arttığı anlamına gelmektedir.
- Aylık gelir ile psikolojik dayanıklılık alt boyutu arasında pozitif yönlü, düşük düzeyde ($r = .249$) ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki vardır ($p: 0.001; p < 0.05$). Aylık gelir arttıkça psikolojik dayanıklılık da artmaktadır.
- Aylık gelir ile PSÖ toplam arasında pozitif yönlü, düşük düzeyde ($r = .189$) ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki vardır ($p: 0.003; p < 0.05$). Bulgu hemşirelerde aylık gelir arttıkça psikolojik sağlamlığın arttığını göstermektedir.
- Aylık gelir ile iyimserlik alt boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki yoktur ($p > 0.05$).

Doğum sırası ile pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişkiler:

- Doğum sırası ile umut alt boyutu arasında ters yönlü, düşük düzeyde ($r = -.159$) ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki vardır ($p: 0.013; p < 0.05$). Bulgu hemşirelerin doğum sırası arttıkça umutlarının azaldığı anlamına gelmektedir.
- Doğum sırası ile iyimserlik, öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık alt boyutları ve PSÖ toplam arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p > 0.05$). Bu

bulgu hemşirelerin doğum sırasının iyimserlik, öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve psikolojik sermayeleri üzerinde bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

Samimi arkadaş sayısı ile iyimserlik, umut, öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve PSÖ toplam alt boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p > 0.05$). Bulgu samimi arkadaş sayısının hemşirelerin iyimserlik, umut, öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve psikolojik sermayeleri üzerinde bir etkisinin bulunmadığı anlamına gelmektedir.

Maslach tükenmişlik ölçeği ile yaş, aylık gelir, doğum sırası ve samimi arkadaş sayısı arasındaki ilişkiler incelenmiş ve elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Yaş ile tükenmişlik ve alt boyutları arasındaki ilişkiler:

- Yaş ile kişisel başarı duygusundaki azalma alt boyutu arasında ters yönlü, düşük düzeyde ($r = -.204$) ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki vardır ($p: 0.001; p < 0.05$). Bulgu yaşın artmasıyla birlikte hemşirelerin kişisel başarı düzeylerinin arttığı anlamına gelmektedir.
- Yaş ile duyarsızlaşma alt boyutu arasında ters yönlü, düşük düzeyde ($r = -.294$) ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki vardır ($p: 0.001; p < 0.05$). Yaşın artmasıyla duyarsızlaşma azalmaktadır.
- Yaş ile MTÖ toplam arasında ters yönlü, düşük düzeyde ($r = -.200$) ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki vardır ($p: 0.002; p < 0.05$). Hemşirelerin yaşlarının artması ile tükenmişlik düzeyleri azalmaktadır.
- Yaş ile duygusal tükenme alt boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki yoktur ($p > 0.05$). Yaş değişkeninin duygusal tükenme alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür.

Aylık gelir ile tükenmişlik ve alt boyutları arasındaki ilişkiler:

- Aylık gelir ile kişisel başarı duygusundaki azalma alt boyutu arasında ters yönlü, düşük düzeyde ($r = -.160$) ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki vardır ($p: 0.012; p < 0.05$). Bu bulgu hemşirelerin aylık geliri arttıkça kişisel başarı duygusunda azalma düzeyinin azaldığı yani kişisel başarının arttığı anlamına gelmektedir.

- Aylık gelir ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma alt boyutları ve MTÖ toplam arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olmadığı bulunmuştur ($p > 0.05$). Hemşirelerin aylık gelirleri ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve toplam tükenmişlik düzeyleri arasında ilişki bulunmamıştır.

Doğum sırası ile duygusal tükenme, kişisel başarı duygusundaki azalma, duyarsızlaşma alt boyutları ve MTÖ toplam arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki yoktur ($p > 0.05$). Bulgu doğum sırasının tükenmişlik ve alt boyutları üzerinde etkisinin olmadığı anlamına gelmektedir.

Samimi arkadaş sayısı ile duygusal tükenme, kişisel başarı duygusundaki azalma, duyarsızlaşma alt boyutları ve MTÖ toplam arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p > 0.05$). Samimi arkadaş sayısı değişkeninin hemşirelerin kişisel başarı duygusunda azalma, duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve tükenmişlik düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür.

Tablo 6: Çalışma Ortamı ile İlgili Değişkenler (Toplam Mesleki Çalışma Süresi, Çalışılan Hastanede Çalışma Süresi ve Nöbetli Birimde Bir Ay İçinde Tutulan Nöbet Sayısı) ile Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Çözümlemesi Sonuçları

			Toplam mesleki çalışma süresi	Çalışılan hastanede çalışma süresi	Nöbetli birimde bir ay içinde tutulan nöbet sayısı
	İyimserlik	r	0,124	0,011	-0,102
		p	0,052	0,867	0,171
	Umut	r	0,208*	0,079	-0,003
		p	0,001	0,216	0,967
Pozitif psikolojik sermaye ölçeği	Öz Yeterlilik	r	0,182*	0,141*	-0,026
		p	0,004	0,027	0,724
	Psikolojik Dayanıklılık	r	0,148*	0,170*	-0,035
		p	0,020	0,007	0,635
	PSÖ Toplam	r	0,197*	0,123	-0,047
		p	0,002	0,053	0,526
	Duygusal Tükenme	r	-0,119	0,007	0,017
		p	0,062	0,916	0,817
Maslach tükenmişlik ölçeği	Kişisel Başarı Duygusunda Azalma	r	-0,159*	-0,120	-0,038
		p	0,013	0,060	0,608
	Duyarsızlaşma	r	-0,229*	-0,148*	0,090
		p	0,001	0,021	0,225
	MTÖ Toplam	r	-0,192*	-0,079	0,024
		p	0,002	0,218	0,747

* $p < 0.05$

Pozitif psikolojik sermaye ölçeği ile çalışma ortamıyla ilgili ele alınan değişkenler arasındaki korelasyonlar incelenmiştir.

Toplam mesleki çalışma süresi ile pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları arasındaki ilişkiler:

- Toplam mesleki çalışma süresi ile umut alt boyutu arasında olumlu yönde, düşük düzeyde ($r = .208$) ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki vardır ($p: 0.024; p < 0.05$). Hemşirelerin toplam mesleki çalışma süresi arttıkça umutları da artmaktadır.
- Toplam mesleki çalışma süresi ile öz yeterlilik alt boyutu arasında olumlu yönde, düşük düzeyde ($r = .182$) ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki vardır ($p: 0.004; p < 0.05$). Bulgu toplam mesleki çalışma süresinin artması ile hemşirelerin öz yeterlilik algılarının da arttığı anlamına gelmektedir.
- Toplam mesleki çalışma süresi ile psikolojik dayanıklılık alt boyutu arasında olumlu yönde, düşük düzeyde ($r = .148$) ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki vardır ($p: 0.020; p < 0.05$). Toplam mesleki çalışma süresi arttıkça hemşirelerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri de artmaktadır.
- Toplam mesleki çalışma süresi ile PSÖ toplam arasında olumlu yönde, düşük düzeyde ($r = .197$) ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki vardır ($p: 0.002; p < 0.05$). Hemşirelerin toplam mesleki çalışma süresi arttıkça psikolojik sağlamlıkları da artmaktadır.
- Toplam mesleki çalışma süresi ile iyimserlik alt boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki yoktur ($p > 0.05$). Bulgu hemşirelerin toplam mesleki çalışma süreleri ile iyimserlik arasında ilişkinin bulunmadığı anlamına gelmektedir.

Çalışılan hastanedeki çalışma süresi ile pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları arasındaki ilişkiler:

- Çalışılan hastanedeki çalışma süresi ile öz yeterlilik alt boyutu arasında pozitif yönlü, düşük düzeyde ($r = .141$) ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki vardır ($p: 0.027; p < 0.05$). Bu da hemşirelerin çalışılan hastanedeki çalışma süreleri arttıkça öz yeterlilik algılarının arttığı anlamına gelmektedir.
- Çalışılan hastanedeki çalışma süresi ile psikolojik dayanıklılık alt boyutu arasında pozitif yönlü, düşük düzeyde ($r = .170$) ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki vardır ($p:$

0.007; $p < 0.05$). Bulgu çalışılan hastanedeki çalışma süresi arttıkça hemşirelerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin arttığını göstermektedir.

- Çalışılan hastanedeki çalışma süresi ile iyimserlik, umut alt boyutları ve PSÖ toplam arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki yoktur ($p > 0.05$). Hemşirelerin çalışılan hastanedeki çalışma süreleri ile iyimserlik, umut ve psikolojik sermaye düzeyleri arasında ilişkinin olmadığını göstermektedir.

Nöbetli birimde bir ay içinde tutulan nöbet sayısı ile iyimserlik, umut, öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve PSÖ toplam arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olmadığı bulunmuştur ($p > 0.05$). Bulgu hemşirelerin nöbetli birimde bir ay içinde tutulan nöbet sayısı ile iyimserlik, umut, öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve psikolojik sermaye düzeyleri arasında ilişkinin olmadığı anlamına gelmektedir.

Maslach tükenmişlik ölçeği ile çalışma ortamıyla ilgili ele alınan değişkenler arasındaki korelasyon sonuçları incelenmiştir.

Toplam mesleki çalışma süresi ile tükenmişlik ve alt boyutları arasındaki ilişkiler:

- Toplam mesleki çalışma süresi ile kişisel başarı duygusundaki azalma alt boyutu arasında negatif yönlü, düşük düzeyde ($r = -.159$) ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki vardır ($p: 0.013$; $p < 0.05$). Bu da hemşirelerde toplam mesleki çalışma süresi arttıkça kişisel başarı duygusunda azalma düzeyinin azaldığı anlamına gelmektedir. Diğer bir ifadeyle kişisel başarı duygusu artmaktadır.
- Toplam mesleki çalışma süresi ile duyarsızlaşma alt boyutu arasında negatif yönlü, düşük düzeyde ($r = -.229$) ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki vardır ($p: 0.001$; $p < 0.05$). Bulgu toplam mesleki çalışma süresi arttıkça duyarsızlaşmanın azaldığını göstermiştir.
- Toplam mesleki çalışma süresi ile MTÖ toplam arasında negatif yönlü, düşük düzeyde ($r = -.192$) ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki vardır ($p: 0.002$; $p < 0.05$). Hemşirelerin toplam mesleki çalışma süresi arttıkça tükenmişlik seviyeleri azaldığı bulunmuştur.
- Toplam mesleki çalışma süresi ile duygusal tükenme alt boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki yoktur ($p > 0.05$). Toplam mesleki çalışma süresi ile duygusal tükenme boyutu arasında ilişkinin olmadığı görülmektedir.

Çalışılan hastanedeki çalışma süresi ile tükenmişlik ve alt boyutları arasındaki ilişkinin incelenmesi:

- Çalışılan hastanedeki çalışma süresi ile duyarsızlaşma alt boyutu arasında ters yönlü, düşük düzeyde ($r = -.148$) ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki vardır ($p: 0.021$; $p < 0.05$). Bulgu hemşirelerin çalışılan hastanedeki çalışma süresi arttıkça duyarsızlaşma düzeylerinin azaldığını göstermektedir.
- Çalışılan hastanedeki çalışma süresi ile duygusal tükenme, kişisel başarı duygusundaki azalma alt boyutları ve MTÖ toplam arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki yoktur ($p > 0.05$). Bu da çalışılan hastanedeki çalışma süresinin hemşirelerin duygusal tükenme, kişisel başarı duygusunda azalma düzeyleri ve tükenmişlikleri ile ilişkisinin olmadığı anlamına gelmektedir.

Nöbetli birimde bir ay içinde tutulan nöbet sayısı ile duygusal tükenme, kişisel başarı duygusundaki azalma, duyarsızlaşma alt boyutları ve MTÖ toplam arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki yoktur ($p > 0.05$). Bu bulgu nöbetli birimde bir ay içinde tutulan nöbet sayısının hemşirelerin duygusal tükenme, kişisel başarı duygusundaki azalma, duyarsızlaşma düzeyleri ve tükenmişlik seviyeleri üzerinde bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

3.3. Gruplar Arası Karşılaştırmalar

Tablo 7: Cinsiyete Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları T-Testi Sonuçları

		Cinsiyet		p
		Kadın	Erkek	
		Ort ± SS	Ort ± SS	
Pozitif psikolojik sermaye ölçeği	İyimserlik	3,85 ± 0,52	3,85 ± 0,58	0,936
	Umut	3,88 ± 0,57	3,97 ± 0,56	0,346
	Öz Yeterlilik	4,03 ± 0,63	4,1 ± 0,6	0,495
	Psikolojik Dayanıklılık	4,01 ± 0,59	4,02 ± 0,69	0,907
	PSÖ Toplam	3,95 ± 0,49	3,98 ± 0,5	0,615
Maslach tükenmişlik ölçeği	Duygusal Tükenme	16,26 ± 6,98	14,1 ± 7,79	0,058
	Kişisel Başarı Duygusunda Azalma	11,06 ± 3,87	10,7 ± 4,29	0,565
	Duyarsızlaşma	5,04 ± 3,47	5,16 ± 3,11	0,825
	MTÖ Toplam	32,36 ± 11,71	29,96 ± 11,88	0,199

Erkekler ve kadınlar arasında iyimserlik, umut, öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık alt bileşenleri ve PSÖ toplam puan ortalamaları bakımından istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı bulunmuştur ($p > 0.05$).

Erkekler ve kadınlar arasında duygusal tükenme, kişisel başarı duygusundaki azalma, duyarsızlaşma alt bileşenleri ve toplam tükenmişlik düzeyi bakımından istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın bulunmadığı görülmüştür ($p > 0.05$).

Tablo 8: Medeni Duruma Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları T-Testi Sonuçları

		Medeni durum		p
		Evli	Bekar	
		Ort ± SS	Ort ± SS	
Pozitif psikolojik sermaye ölçeği	İyimserlik	3,88 ± 0,49	3,83 ± 0,56	0,480
	Umut	3,95 ± 0,46	3,86 ± 0,64	0,191
	Öz Yeterlilik	4,13 ± 0,62	3,97 ± 0,62	0,051
	Psikolojik Dayanıklılık	4,14 ± 0,53	3,91 ± 0,65	0,004*
	PSÖ Toplam	4,03 ± 0,45	3,9 ± 0,52	0,039*
Maslach tükenmişlik ölçeği	Duygusal Tükenme	15,56 ± 6,36	16,01 ± 7,79	0,627
	Kişisel Başarı Duygusunda Azalma	10,42 ± 3,6	11,43 ± 4,16	0,045*
	Duyarsızlaşma	4,4 ± 3,08	5,59 ± 3,54	0,006*
	MTÖ Toplam	30,38 ± 10,38	33,04 ± 12,65	0,079

* $p < 0.05$

Pozitif psikolojik sermaye ölçeği;

Evliler ve bekarlar arasında pozitif psikolojik sermaye ölçeği iyimserlik, umut ve öz yeterlilik alt boyutları puan ortalamaları açısından istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Evlilerin psikolojik dayanıklılık puan ortalamaları ($4,14 \pm 0,53$), bekarların ortalamalarından ($3,91 \pm 0,65$) istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p: 0.004$; $p < 0.05$). Bu bulgu evli hemşirelerin bekar hemşirelere göre psikolojik dayanıklılıklarının daha yüksek olduğu anlamına gelmektedir.

Evlilerin PSÖ toplam puan ortalamaları ($4,03 \pm 0,45$), bekarların ortalamalarından ($3,9 \pm 0,52$) istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p: 0.039$; $p < 0.05$). Evli hemşirelerin psikolojik sermaye düzeyleri açısından bekar hemşirelerden daha iyi durumdadırlar.

Maslach tükenmişlik ölçeği;

Evliler ve bekarlar arasında Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından duygusal tükenme puan ortalamaları açısından istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Evlilerin kişisel başarı duygusunda azalma puan ortalamaları ($10,42 \pm 3,6$), bekarların ortalamalarından ($11,43 \pm 4,16$) istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur ($p: 0.045$; $p < 0.05$). Bulgu evli hemşirelerin bekar hemşirelere göre daha az kişisel başarı duygusunda azalma yaşadıklarını göstermektedir. Diğer bir ifadeyle evli hemşireler bekar hemşirelere göre kendilerini daha başarılı görmektedirler.

Evlilerin duyarsızlaşma puan ortalamaları ($4,4 \pm 3,08$), bekarların ortalamalarından ($5,59 \pm 3,54$) istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur ($p: 0.006$; $p < 0.05$). Evli olan hemşireler bekar hemşirelere göre daha az duyarsızlaşma yaşamaktadırlar.

Evliler ve bekarlar arasında MTÖ toplam puan ortalamaları açısından istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Tablo 9: Öğrenim Durumuna Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları T – Testi Sonuçları

		Öğrenim durumu				p
		Lise	Ön Lisans	Lisans	Lisansüstü	
		Mezunu	Mezunu	Mezunu	(YL/Dr) Mezunu	
		Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS	
Pozitif psikolojik sermaye ölçeği	İyimserlik	3,95 ± 0,45	3,8 ± 0,41	3,85 ± 0,57	3,85 ± 0,47	0,861
	Umut	3,9 ± 0,61	3,99 ± 0,56	3,86 ± 0,6	4 ± 0,4	0,428
	Öz Yeterlilik	4,14 ± 0,52	4,13 ± 0,46	3,97 ± 0,67	4,2 ± 0,54	0,100
	Psikolojik Dayanıklılık	4,07 ± 0,55	4,14 ± 0,53	3,95 ± 0,66	4,15 ± 0,45	0,154
	PSÖ Toplam	4,01 ± 0,44	4,02 ± 0,38	3,91 ± 0,54	4,05 ± 0,37	0,278
Maslach tükenmişlik ölçeği	Duygusal Tükenme	16,28 ± 8,74	14,89 ± 5,99	15,97 ± 7,52	15,5 ± 5,97	0,907
	Kişisel Başarı Duygusunda Azalma	10,94 ± 3,61	8,84 ± 3,13	11,39 ± 4,26	10,54 ± 2,98	0,047*
	Duyarsızlaşma	6 ± 3,51	4,11 ± 2,4	5,17 ± 3,58	4,76 ± 2,98	0,329
	MTÖ Toplam	33,22 ± 13,5	27,84 ± 8,5	32,53 ± 12,7	30,8 ± 8,49	0,337

* $p < 0.05$

Pozitif psikolojik sermaye ölçeği;

Öğrenim durumları arasında pozitif psikolojik sermaye ölçeği iyimserlik, umut, öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık alt boyutları ve PSÖ toplam puan ortalamaları açısından istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Maslach tükenmişlik ölçeği;

Öğrenim durumları arasında Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından duygusal tükenme puan ortalamaları açısından istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Öğrenim durumları arasında kişisel başarı duygusundaki azalma puan ortalamaları açısından istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p: 0.047; p < 0.05$). Bu farklılığı tespit etmek için yapılan ikili karşılaştırmaların sonucunda; Ön lisans mezunu olanların kişisel başarı duygusundaki azalma puan ortalamaları ($8,84 \pm 3,13$), lisans mezunu olanların ortalamalarından ($11,39 \pm 4,26$) istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur ($p: 0.039; p < 0.05$). Diğer öğrenim durumları arasında kişisel başarı duygusundaki azalma puan ortalamaları açısından istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Öğrenim durumları arasında duyarsızlaşma ve MTÖ toplam alt boyutları puanları ortalamaları açısından istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Tablo 10: Kendini İçedönük – Dışadönük Algılama Durumuna Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarının Değerlendirilmesi

		Dışadönüklük		p
		İçe dönük	Dışa dönük	
		Ort ± SS	Ort ± SS	
Pozitif psikolojik sermaye ölçeği	İyimserlik	3,78 ± 0,51	3,91 ± 0,54	0,056
	Umut	3,81 ± 0,64	3,98 ± 0,49	0,023*
	Öz Yeterlilik	3,87 ± 0,62	4,18 ± 0,59	0,001*
	Psikolojik Dayanıklılık	3,89 ± 0,62	4,1 ± 0,59	0,007*
	PSÖ Toplam	3,84 ± 0,51	4,04 ± 0,45	0,001*
Maslach tükenmişlik ölçeği	Duygusal Tükenme	16,19 ± 7,6	15,53 ± 6,87	0,479
	Kişisel Başarı Duygusunda Azalma	12,22 ± 4,13	10,02 ± 3,53	0,001*
	Duyarsızlaşma	5,66 ± 3,58	4,6 ± 3,17	0,015*
	MTÖ Toplam	34,06 ± 12,39	30,15 ± 10,98	0,009*

* $p < 0.05$

Pozitif psikolojik sermaye ölçeği;

Kendini içe dönük ve dışa dönük algılayan hemşireler arasında iyimserlik puan ortalamaları açısından istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > 0.05$).

İçe dönük olanların umut puan ortalamaları ($3,81 \pm 0,64$), dışa dönük hemşirelerin ortalamalarından ($3,98 \pm 0,49$) istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur ($p: 0.023$; $p < 0.05$). Bu bulgu kendini içe dönük algılayan hemşirelere göre kendini dışa dönük algılayan hemşireler daha umutludur anlamına gelmektedir.

İçe dönük hemşirelerin öz yeterlilik puan ortalamaları ($3,87 \pm 0,62$), dışa dönük olanların ortalamalarından ($4,18 \pm 0,59$) istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur ($p: 0.001$; $p < 0.05$). İçe dönük kişilik özelliğine sahip hemşirelerin, dışa dönük olanlara göre öz yeterlilik algısının daha düşük olduğu görülmektedir.

İçe dönük olanların psikolojik dayanıklılık puan ortalamaları ($3,89 \pm 0,62$), dışa dönük olanların ortalamalarından istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur ($p: 0.007$; $p < 0.05$). Dışa dönük hemşireler içe dönük hemşirelere göre psikolojik açıdan daha dayanıklıdır.

İçer dönük olanların PSÖ toplam puan ortalamaları ($3,84 \pm 0,51$), dışer dönük olanların ortalamalarından ($4,04 \pm 0,45$) istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur ($p: 0.001$; $p < 0.05$). Bu bulgu kendini dışer dönük olarak algılayan hemşirelerin içer dönük olanlara kıyasla psikolojik sermayelerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Maslach tükenmişlik ölçeği;

Kendini içer dönük ve dışer dönük algılayan hemşireler arasında duygusal tükenme puan ortalamaları açısından istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

İçer dönük olanların kişisel başarı duygusunda azalma puan ortalamaları ($12,22 \pm 4,13$), dışer dönük hemşirelerin ortalamalarından ($10,02 \pm 3,53$) istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p: 0.001$; $p < 0.05$). Bu bulgu dışer dönük hemşirelerin içer dönük hemşirelere göre kendilerini daha başarılı olarak algıladıkları anlamına gelmektedir.

Kendini içer dönük algılayan hemşirelerin duyarsızlaşma puan ortalamaları ($5,66 \pm 3,58$), dışer dönük olanların ortalamalarından ($4,6 \pm 3,17$) istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p: 0.015$; $p < 0.05$). İçer dönük hemşirelerin, dışer dönük hemşirelere nazaran daha fazla duyarsızlaşma yaşadıkları görülmektedir.

İçer dönük olanların MTÖ toplam puan ortalamaları ($34,06 \pm 12,39$), dışer dönük olanların ortalamalarından ($30,15 \pm 10,98$) istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p: 0.009$; $p < 0.05$). Bulgu içer dönük hemşirelerin, dışer dönük hemşirelere göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları anlamına gelmektedir.

Tablo 11: Çalışılan Birime Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarının Anova Sonuçları

		Çalışılan birim grup			p
		Riskli birimler	Yataklı servis	İdari birimler	
		Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS	
Pozitif psikolojik sermaye ölçeği	İyimserlik	3,98 ± 0,55	3,76 ± 0,57	3,86 ± 0,41	0,019*
	Umut	4 ± 0,64	3,82 ± 0,6	3,92 ± 0,35	0,096
	Öz Yeterlilik	4,08 ± 0,68	3,98 ± 0,66	4,11 ± 0,46	0,377
	Psikolojik Dayanıklılık	4,02 ± 0,67	3,95 ± 0,65	4,11 ± 0,41	0,249
	PSÖ Toplam	4,02 ± 0,55	3,88 ± 0,53	4 ± 0,32	0,101
Maslach tükenmişlik ölçeği	Duygusal Tükenme	14,45 ± 7,62	17,3 ± 6,95	14,92 ± 6,67	0,015*
	Kişisel Başarı Duygusunda Azalma	10,34 ± 4,46	11,64 ± 3,94	10,65 ± 3,12	0,066
	Duyarsızlaşma	5,28 ± 3,41	5,31 ± 3,58	4,39 ± 2,97	0,191
	MTÖ Toplam	30,07 ± 13,16	34,24 ± 11,54	29,95 ± 9,54	0,019*

* $p < 0.05$

Pozitif psikolojik sermaye ölçeği;

Çalışılan birim grupları (riskli birimler, yataklı servisler ve idari birimler) arasında iyimserlik puan ortalamaları açısından istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p: 0.019$; $p < 0.05$). İkili karşılaştırmalar yapılarak farklılığın sonucu tespit edilmiştir; Riskli birimlerde çalışanların iyimserlik puan ortalamaları ($3,98 \pm 0,55$), yataklı serviste çalışanların ortalamalarından ($3,76 \pm 0,57$) istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p: 0.014$; $p < 0.05$). Bu bulgu riskli birimlerde çalışan hemşirelerin, yataklı serviste çalışan hemşirelere kıyasla daha iyimser bir tutum içinde oldukları anlamına gelmektedir. Diğer çalışılan birim grupları arasında iyimserlik puan ortalamaları açısından istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Çalışılan birim grupları arasında umut, öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve PSÖ toplam alt boyutları puanları ortalamaları açısından istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Maslach tükenmişlik ölçeği;

Çalışılan birim grupları (riskli birimler, yataklı servisler ve idari birimler) arasında duygusal tükenme puan ortalamaları açısından istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p: 0.015$; $p < 0.05$). Bu farklılığı tespit etmek için yapılan ikili karşılaştırmaların sonucunda; Riskli birimlerde çalışanların duygusal tükenme puan

ortalamları ($14,45 \pm 7,62$), yataklı serviste çalışanların ortalamalarından ($17,3 \pm 6,95$) istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur ($p: 0.021$; $p < 0.05$). Riskli birimlerde çalışan hemşireler, yataklı serviste çalışanlara göre daha az duygusal tükenme yaşadıkları bulunmuştur. Diğer çalışılan birim grupları arasında duygusal tükenme puan ortalamaları açısından istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Çalışılan birim grupları arasında kişisel başarı duygusundaki azalma ve duyarsızlaşma alt boyutları puanları ortalamaları açısından istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Çalışılan birim grupları arasında MTÖ toplam puan ortalamaları açısından istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p: 0.019$; $p < 0.05$). Bu farklılığı tespit etmek için yapılan ikili karşılaştırmaların sonucunda; Riskli birimlerde çalışanların MTÖ toplam puan ortalamaları ($30,07 \pm 13,16$), yataklı serviste çalışanların ortalamalarından ($34,24 \pm 11,54$) istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur ($p: 0.045$; $p < 0.05$). Bulgu yataklı serviste çalışanların riskli birimlerde çalışanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları anlamına gelmektedir. Diğer çalışılan birim grupları arasında MTÖ toplam puan ortalamaları açısından istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Tablo 12: Çalışma Ortamındaki Memnuniyet Düzeylerine Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları Anova Sonuçları

		Çalışma ortamındaki memnuniyet düzeyi					p
		Hiç memnun değilim	Az Memnunum	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	
		Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS	
Pozitif psikolojik sermaye ölçeği	İyimserlik	3,48 ± 0,67	3,62 ± 0,49	3,69 ± 0,41	3,99 ± 0,48	4,36 ± 0,55	0,001*
	Umut	3,51 ± 0,47	3,74 ± 0,58	3,72 ± 0,46	4,03 ± 0,55	4,35 ± 0,44	0,001*
	Öz Yeterlilik	4,06 ± 0,74	3,86 ± 0,61	3,91 ± 0,42	4,11 ± 0,63	4,53 ± 0,78	0,005*
	Psikolojik Dayanıklılık	3,91 ± 0,86	3,9 ± 0,53	3,83 ± 0,56	4,09 ± 0,59	4,36 ± 0,64	0,015*
	PSÖ Toplam	3,74 ± 0,57	3,78 ± 0,43	3,79 ± 0,36	4,06 ± 0,49	4,4 ± 0,53	0,001*
Maslach tükenmişlik ölçeği	Duygusal Tükenme	22,56 ± 8,66	19,5 ± 6,35	18,02 ± 6,47	13,59 ± 6,05	8,17 ± 5,72	0,001*
	Kişisel Başarı Duygusunda Azalma	11 ± 4,49	11,67 ± 4,07	11,95 ± 3,45	10,67 ± 3,85	8,25 ± 4,39	0,032*
	Duyarsızlaşma	7,13 ± 4,51	5,77 ± 3,33	5,6 ± 3,25	4,51 ± 3,17	3,58 ± 3,2	0,005*
	MTÖ Toplam	40,69 ± 13,76	36,94 ± 11,34	35,57 ± 10,62	28,77 ± 10,16	20 ± 10,81	0,001*

* $p < 0.05$

Pozitif psikolojik sermaye ölçeği;

Çalışma ortamındaki memnuniyet düzeyleri arasında iyimserlik puan ortalamaları açısından istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p < 0.05$). İkili karşılaştırmalar yapılarak farklılığın sonucu tespit edilmiştir; Çalışma ortamından memnun olanların iyimserlik puan ortalamaları ($3,99 \pm 0,48$), hiç memnun olmayanların ($3,48 \pm 0,67$), az memnun olanların ($3,62 \pm 0,49$) ve kararsız olanların ($3,69 \pm 0,41$) ortalamalarından istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p < 0.05$). Çalışma ortamından çok memnun olanların iyimserlik puan ortalamaları ($4,36 \pm 0,55$), hiç memnun olmayanların ($3,48 \pm 0,67$), az memnun olanların ($3,62 \pm 0,49$) ve kararsız olanların ($3,69 \pm 0,41$) ortalamalarından istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p < 0.05$). Bu bulgu çalışma ortamından memnun ve çok memnun olan hemşirelerin daha iyimser kişiler olduğunu göstermektedir. Diğer çalışma ortamındaki memnuniyet düzeyleri arasında iyimserlik puan ortalamaları açısından istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Çalışma ortamındaki memnuniyet düzeyleri arasında umut puan ortalamaları açısından istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p < 0.05$). Bu farklılığı tespit etmek için yapılan ikili karşılaştırmaların sonucunda; Çalışma ortamından memnun olanların umut puan ortalamaları ($4,03 \pm 0,55$), hiç memnun olmayanların ($3,51 \pm 0,47$), az memnun olanların ($3,74 \pm 0,58$) ve kararsız olanların ($3,72 \pm 0,46$) ortalamalarından istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p < 0.05$). Çalışma ortamından çok memnun olanların umut puan ortalamaları ($4,35 \pm 0,44$), hiç memnun olmayanların ($3,51 \pm 0,47$), az memnun olanların ($3,74 \pm 0,58$) ve kararsız olanların ($3,72 \pm 0,46$) ortalamalarından istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p < 0.05$). Bulguya göre çalışma ortamından memnun ve çok memnun olan hemşireler diğerlerinden daha umutlu oldukları görülmektedir. Diğer çalışma ortamındaki memnuniyet düzeyleri arasında umut puan ortalamaları açısından istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Çalışma ortamındaki memnuniyet düzeyleri arasında öz yeterlilik puan ortalamaları açısından istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p: 0.005$; $p < 0.05$). Bu farklılığı tespit etmek için yapılan ikili karşılaştırmaların sonucunda; Çalışma ortamından çok memnun olanların öz yeterlilik puan ortalamaları ($4,53 \pm 0,78$), az memnun olanların

(3,86 ± 0,61) ve kararsız olanların (3,91 ± 0,42) ortalamalarından istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p < 0.05$). Çalışma ortamından çok memnun olan hemşirelerin öz yeterlilik algısı diğerlerine göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Diğer çalışma ortamındaki memnuniyet düzeyleri arasında öz yeterlilik puan ortalamaları açısından istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Çalışma ortamındaki memnuniyet düzeylerine göre oluşturulan gruplar arasında psikolojik dayanıklılık puan ortalamaları açısından istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p: 0.015$; $p < 0.05$). İkili karşılaştırmalar yapılarak farklılığın sonucu tespit edilmiştir; Çalışma ortamından çok memnun olanlar ve kararsız olanlar arasında psikolojik dayanıklılık puan ortalamaları açısından istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamakla birlikte anlamlılığa yakın bulunmuştur ($p: 0.057$; $p < 0.05$). Bulgu çalışma ortamından çok memnun olan hemşirelerin diğerlerine kıyasla psikolojik dayanıklılıkları daha yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Diğer çalışma ortamındaki memnuniyet düzeyleri arasında psikolojik dayanıklılık puan ortalamaları açısından istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Çalışma ortamındaki memnuniyet düzeyleri arasında PSÖ toplam puan ortalamaları açısından istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p: 0.001$; $p < 0.05$). Bu farklılığı tespit etmek için yapılan ikili karşılaştırmaların sonucunda; Çalışma ortamından memnun olanların PSÖ toplam puan ortalamaları (4,06 ± 0,49), az memnun olanların (3,78 ± 0,43) ve kararsız olanların (3,79 ± 0,36) ortalamalarından istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p < 0.05$). Çalışma ortamından çok memnun olanların PSÖ toplam puan ortalamaları (4,4 ± 0,53), hiç memnun olmayanların (3,74 ± 0,57), az memnun olanların (3,78 ± 0,43) ve kararsız olanların (3,79 ± 0,36) ortalamalarından istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p < 0.05$). Bu bulgular çalışma ortamından memnun ve çok memnun olan hemşirelerin psikolojik sermayelerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Diğer çalışma ortamındaki memnuniyet düzeyleri arasında PSÖ toplam puan ortalamaları açısından istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Maslach tükenmişlik ölçeği;

Çalışma ortamındaki memnuniyet düzeyleri arasında duygusal tükenme puan ortalamaları açısından istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p: 0.001$; $p < 0.05$). Bu farklılığı tespit etmek için yapılan ikili karşılaştırmaların sonucunda; Çalışma ortamından çok memnun olanların duygusal tükenme puan ortalamaları ($8,17 \pm 5,72$), hiç memnun olmayanların ($22,56 \pm 8,66$), az memnun olanların ($19,5 \pm 6,35$), kararsız olanların ($18,02 \pm 6,47$) ve memnun olanların ($13,59 \pm 6,05$) ortalamalarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur ($p < 0.05$). Çalışma ortamından memnun olanların duygusal tükenme puan ortalamaları ($13,59 \pm 6,05$), hiç memnun olmayanların ($22,56 \pm 8,66$), az memnun olanların ($19,5 \pm 6,35$) ve kararsız olanların ($18,02 \pm 6,47$) ortalamalarından istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur ($p < 0.05$). Bu bulgu çalışma ortamından çok memnun ve memnun olan hemşirelerin diğerlerine göre daha az duygusal tükenme yaşadıkları anlamına gelmektedir. Diğer çalışma ortamındaki memnuniyet düzeyleri arasında duygusal tükenme puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Çalışma ortamındaki memnuniyet düzeyleri arasında kişisel başarı duygusunda azalma puan ortalamaları açısından istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p < 0.05$). İkili karşılaştırmalar yapılarak farklılığın sonucu tespit edilmiştir; Çalışma ortamından çok memnun olanların kişisel başarı duygusunda azalma puan ortalamaları ($8,25 \pm 4,39$), kararsız olanların ($11,95 \pm 3,45$) ortalamalarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur ($p: 0.033$; $p < 0.05$). Çalışma ortamından çok memnun olan hemşireler diğerlerine göre kişisel başarı duygusunda azalma hissini daha az yaşamaktadır. Diğer çalışma ortamındaki memnuniyet düzeyleri arasında kişisel başarı duygusunda azalma puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Çalışma ortamındaki memnuniyet düzeyleri arasında duyarsızlaşma puan ortalamaları açısından istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p < 0.05$). İkili karşılaştırmalar yapılarak farklılığın sonucu tespit edilmiştir; Çalışma ortamından hiç memnun olmayanların duyarsızlaşma puan ortalamaları ($7,13 \pm 4,51$), memnun olanların ($4,51 \pm 3,17$) ve çok memnun olanların ($3,58 \pm 3,2$) ortalamalarından istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p < 0.05$). Bu bulgu çalışma ortamından hiç

memnun olmayan hemşirelerin daha fazla duyarsızlaşma yaşadıklarını göstermektedir. Diğer çalışma ortamındaki memnuniyet düzeyleri arasında duyarsızlaşma puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Çalışma ortamındaki memnuniyet düzeyleri arasında toplam tükenmişlik puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p < 0.05$). Bu farklılığı tespit etmek için yapılan ikili karşılaştırmaların sonucunda; Çalışma ortamından memnun olanların MTÖ toplam puan ortalamaları ($28,77 \pm 10,16$), hiç memnun olmayanların ($40,69 \pm 13,76$), az memnun olanların ($36,94 \pm 11,34$) ve kararsız olanların ($35,57 \pm 10,62$) ortalamalarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur ($p < 0.05$). Çalışma ortamından çok memnun olanların MTÖ toplam puan ortalamaları ($20 \pm 10,81$), hiç memnun olmayanların ($40,69 \pm 13,76$), az memnun olanların ($36,94 \pm 11,34$) ve kararsız olanların ($35,57 \pm 10,62$) ortalamalarından istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur ($p < 0.05$). Bulgu çalışma ortamından memnun ve çok memnun olan hemşirelerin diğerlerine nazaran daha az tükenmişlik yaşadıkları anlamına gelmektedir. Diğer çalışma ortamındaki memnuniyet düzeyleri arasında MTÖ toplam puan ortalamaları açısından istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Tablo 13: Amirler ile İlişki Durumuna Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları Anova Sonuçları

		Amirler ile ilişki durumu				p
		Kötü	Kararsızım	İyi	Çok iyi	
		Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS	
Pozitif psikolojik sermaye ölçeği	İyimserlik	3,46 ± 0,52	3,75 ± 0,45	3,89 ± 0,46	4,33 ± 0,55	0,001*
	Umut	3,7 ± 0,7	3,81 ± 0,49	3,89 ± 0,5	4,44 ± 0,61	0,001*
	Öz Yeterlilik	3,72 ± 0,7	3,94 ± 0,63	4,06 ± 0,54	4,45 ± 0,76	0,001*
	Psikolojik Dayanıklılık	3,86 ± 0,51	3,94 ± 0,64	4,03 ± 0,57	4,31 ± 0,6	0,044*
	PSÖ Toplam	3,69 ± 0,5	3,86 ± 0,46	3,97 ± 0,43	4,38 ± 0,55	0,001*
Maslach tükenmişlik ölçeği	Duygusal Tükenme	21,33 ± 6,07	18,05 ± 5,93	15,01 ± 6,6	9,92 ± 7,03	0,001*
	Kişisel Başarı Duygusunda Azalma	12,43 ± 3,97	11,15 ± 4,32	11,08 ± 3,58	8,5 ± 4,32	0,005*
	Duyarsızlaşma	7,67 ± 3,51	5,44 ± 3,33	4,63 ± 3,14	4,33 ± 3,33	0,001*
	MTÖ Toplam	41,43 ± 10,04	34,63 ± 11,64	30,72 ± 10,42	22,75 ± 12,39	0,001*

* $p < 0.05$

Not: Amirler ile ilişki durumu çok kötü olanların sayısı azlığı nedeniyle analiz dışı bırakılmıştır.

Pozitif psikolojik sermaye ölçeği ile ilgili bulgulara göre;

Amirler ile ilişki durumları arasında iyimserlik puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p: 0.001; p < 0.05$). Bu farklılığı tespit etmek için yapılan ikili karşılaştırmaların sonucunda; Amirleriyle ilişkisi çok iyi olanların iyimserlik puan ortalamaları ($4,33 \pm 0,55$), kötü olanların ($3,46 \pm 0,52$), kararsız olanların ($3,75 \pm 0,45$) ve iyi olanların ($3,89 \pm 0,46$) ortalamalarından istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p: 0.001; p < 0.05$). Amirleriyle ilişkisi iyi olanların iyimserlik puan ortalamaları ($3,89 \pm 0,46$), kötü olanların ($3,46 \pm 0,52$) ortalamalarından istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p: 0.001; p < 0.05$). Bulgu amirleriyle ilişkisi çok iyi ve iyi olan hemşirelerin iyimser kişiler olduğu anlamına gelmektedir. Diğer amirler ile ilişki durumları arasında iyimserlik puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Amirler ile ilişki durumları arasında umut puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p: 0.001; p < 0.05$). Bu farklılığı tespit etmek için yapılan ikili karşılaştırmaların sonucunda; Amirleriyle ilişkisi çok iyi olanların umut puan ortalamaları ($4,44 \pm 0,61$), kötü olanların ($3,7 \pm 0,7$), kararsız olanların ($3,81 \pm 0,49$) ve iyi olanların ($3,89 \pm 0,5$) ortalamalarından istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p < 0.05$). Amirleriyle ilişkisi çok iyi olan hemşireler diğerlerine nazaran daha umutlu kişiler olduğu görülmektedir. Diğer amirler ile ilişki durumları arasında umut puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Amirler ile ilişki durumları arasında öz yeterlilik puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p: 0.001; p < 0.05$). İkili karşılaştırmalar yapılarak farklılığın sonucu tespit edilmiştir; Amirleriyle ilişkisi çok iyi olanların öz yeterlilik puan ortalamaları ($4,45 \pm 0,76$), kötü olanların ($3,72 \pm 0,7$) ve kararsız olanların ($3,94 \pm 0,63$) ortalamalarından istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p < 0.05$). Bu bulgu amirleriyle ilişkisi çok iyi olan hemşirelerin öz yeterlilik algısının diğerlerinden daha yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Diğer amirler ile ilişki durumları arasında öz yeterlilik puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Amirler ile ilişki durumları arasında psikolojik dayanıklılık puan ortalamaları açısından istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p: 0.044$; $p < 0.05$). Bu farklılığı tespit etmek için yapılan ikili karşılaştırmaların sonucunda; Amirleriyle ilişkisi çok iyi olanların psikolojik dayanıklılık puan ortalamaları ($4,31 \pm 0,6$), kötü olanların ($3,86 \pm 0,51$) ortalamalarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p: 0.049$; $p < 0.05$). Amirleriyle ilişkisi çok iyi olan hemşirelerin psikolojik dayanıklılıkları diğer hemşirelerden daha yüksektir. Diğer amirler ile ilişki durumları arasında psikolojik dayanıklılık puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Amirler ile ilişki durumları arasında PSÖ toplam puan ortalamaları açısından istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p: 0.001$; $p < 0.05$). Bu farklılığı tespit etmek için yapılan ikili karşılaştırmaların sonucunda; Amirleriyle ilişkisi çok iyi olanların PSÖ toplam puan ortalamaları ($4,38 \pm 0,55$), kötü olanların ($3,69 \pm 0,5$), kararsız olanların ($3,86 \pm 0,46$) ve iyi olanların ($3,97 \pm 0,43$) ortalamalarından istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p: 0.001$; $p < 0.05$). Amirleriyle ilişkisi iyi olanların PSÖ toplam puan ortalamaları ($3,97 \pm 0,43$), kötü olanların ($3,69 \pm 0,5$) ortalamalarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p: 0.041$; $p < 0.05$). Bu bulgular amirleriyle ilişkisi çok iyi ve iyi olan hemşirelerin diğerlerine kıyasla psikolojik sermaye düzeylerinin daha iyi olduğu anlamına gelmektedir. Diğer amirler ile ilişki durumları arasında PSÖ toplam puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Maslach tükenmişlik ölçeği ile ilgili bulgular incelendiğinde;

Amirler ile ilişki durumları arasında duygusal tükenme puan ortalamaları açısından istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p: 0.001$; $p < 0.05$). Bu farklılığı tespit etmek için yapılan ikili karşılaştırmaların sonucunda; Amirleriyle ilişkisi çok iyi olanların duygusal tükenme puan ortalamaları ($9,92 \pm 7,03$), kötü olanların ($21,33 \pm 6,07$), kararsız olanların ($18,05 \pm 5,93$) ve iyi olanların ($15,01 \pm 6,6$) ortalamalarından istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur ($p < 0.05$). Amirleriyle ilişkisi iyi olanların duygusal tükenme puan ortalamaları ($15,01 \pm 6,6$), kötü olanların ($21,33 \pm 6,07$) ve kararsız olanların ($18,05 \pm 5,93$) ortalamalarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur ($p < 0.05$). Amirleriyle ilişkisi çok iyi ve iyi olan hemşireler daha az

duygusal tükenme yaşadıkları görülmektedir. Diğer amirler ile ilişki durumları arasında duygusal tükenme puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Amirler ile ilişki durumları arasında kişisel başarı duygusundaki azalma puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p: 0.005$; $p < 0.05$). İkili karşılaştırmalar yapılarak farklılığın sonucu tespit edilmiştir; Amirleriyle ilişkisi çok iyi olanların kişisel başarı duygusundaki azalma puan ortalamaları ($8,5 \pm 4,32$), kötü olanların ($12,43 \pm 3,97$), kararsız olanların ($11,15 \pm 4,32$) ve iyi olanların ($11,08 \pm 3,58$) ortalamalarından istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur ($p < 0.05$). Bulgu amirleriyle ilişkisi çok iyi olan hemşirelerin daha az kişisel başarı duygusunda azalma hissi yaşadıklarını göstermektedir. Diğer amirler ile ilişki durumları arasında kişisel başarı duygusundaki azalma puan ortalamaları açısından istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Amirler ile ilişki durumları arasında duyarsızlaşma puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p: 0.001$; $p < 0.05$). İkili karşılaştırmalar yapılarak farklılığın sonucu tespit edilmiştir; Amirleriyle ilişkisi kötü olanların duyarsızlaşma puan ortalamaları ($7,67 \pm 3,51$), iyi olanların ($4,63 \pm 3,14$) ve çok iyi olanların ($4,33 \pm 3,33$), ortalamalarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p < 0.05$). Amirleriyle ilişkisi kötü olan hemşirelerin daha fazla duyarsızlaşma yaşadıkları bulunmuştur. Diğer amirler ile ilişki durumları arasında duyarsızlaşma puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Amirler ile ilişki durumları arasında MTÖ toplam puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p: 0.001$; $p < 0.05$). Bu farklılığı tespit etmek için yapılan ikili karşılaştırmaların sonucunda; Amirleriyle ilişkisi çok iyi olanların MTÖ toplam puan ortalamaları ($22,75 \pm 12,39$), kötü olanların ($41,43 \pm 10,04$), kararsız olanların ($34,63 \pm 11,64$) ve iyi olanların ($30,72 \pm 10,42$) ortalamalarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur ($p < 0.05$). Amirleriyle ilişkisi iyi olanların MTÖ toplam puan ortalamaları ($30,72 \pm 10,42$), kötü olanların ($41,43 \pm 10,04$) ortalamalarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur ($p: 0.001$; $p < 0.05$). Bu bulgular amirleriyle ilişkisi çok iyi ve iyi olan hemşirelerin daha az tükenmişlik

yaşadıkları anlamına gelmektedir. Diğer amirler ile ilişki durumları arasında MTÖ toplam puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Tablo 14: Çalışma Ortamındaki Stres Düzeylerine Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları Anova Sonuçları

	Çalışma ortamındaki stres düzeyi				p	
	Çok Stresli	Stresli	Normal	Biraz Stresli		
	Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS		
Pozitif psikolojik sermaye ölçeği	İyimserlik	3,69 ± 0,57	3,92 ± 0,57	3,88 ± 0,43	3,92 ± 0,45	0,042*
	Umut	3,89 ± 0,55	3,91 ± 0,64	3,87 ± 0,48	3,96 ± 0,54	0,889
	Öz Yeterlilik	4,09 ± 0,67	4,02 ± 0,64	4,01 ± 0,52	4,06 ± 0,64	0,903
	Psikolojik Dayanıklılık	4 ± 0,72	4,02 ± 0,56	4 ± 0,45	4,01 ± 0,71	0,997
	PSÖ Toplam	3,92 ± 0,51	3,97 ± 0,53	3,94 ± 0,39	3,99 ± 0,52	0,886
Maslach tükenmişlik ölçeği	Duygusal Tükenme	20,33 ± 6,87	15,03 ± 6,72	12,73 ± 6,97	14,14 ± 5,26	0,001*
	Kişisel Başarı Duygusunda Azalma	11,18 ± 3,79	10,74 ± 4,21	11,22 ± 3,51	10,94 ± 4,34	0,874
	Duyarsızlaşma	6,25 ± 3,67	4,79 ± 3,09	4,16 ± 3,31	5,11 ± 3,14	0,006*
	MTÖ Toplam	37,76 ± 11,81	30,56 ± 11,67	28,12 ± 10,24	30,19 ± 10,16	0,001*

* $p < 0.05$

Not: Çalışma ortamında stres olmayanların sayıları azlığı nedeniyle analiz dışı bırakılmıştır.

Pozitif psikolojik sermaye ölçeği ile ilgili bulgulara göre;

Çalışma ortamındaki stres düzeyleri arasında iyimserlik puan ortalamaları açısından istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p: 0.042$; $p < 0.05$). Bu farklılığı tespit etmek için yapılan ikili karşılaştırmaların sonucunda; Çalışma ortamı çok stresli olanların iyimserlik puan ortalamaları ($3,69 \pm 0,57$), stresli olanların ($3,92 \pm 0,57$) ortalamalarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur ($p: 0.039$; $p < 0.05$). Bulgu çalışma ortamı çok stresli olan hemşirelerin daha az iyimser oldukları anlamına gelmektedir. Diğer çalışma ortamındaki stres düzeyleri arasında iyimserlik puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Çalışma ortamındaki stres düzeyleri arasında umut, öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve PSÖ toplam alt boyutları puanları ortalamaları açısından istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Maslach tükenmişlik ölçeği ile ilgili elde edilen bulgular incelendiğinde;

Çalışma ortamındaki stres düzeyleri arasında duygusal tükenme puan ortalamaları açısından istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p: 0.001; p < 0.05$). Bu farklılığı tespit etmek için yapılan ikili karşılaştırmaların sonucunda; Çalışma ortamı çok stresli olanların duygusal tükenme puan ortalamaları ($20,33 \pm 6,87$), stresli olanların ($15,03 \pm 6,72$), normal olanların ($12,73 \pm 6,97$) ve biraz stresli olanların ($14,14 \pm 5,26$) ortalamalarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p: 0.001; p < 0.05$). Çalışma ortamı çok stresli olan hemşirelerin diğerlerine göre daha fazla duygusal tükenme yaşadıkları bulunmuştur.

Çalışma ortamındaki stres düzeyleri arasında kişisel başarı duygusunda azalma puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Çalışma ortamındaki stres düzeyleri arasında duyarsızlaşma puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p: 0.006; p < 0.05$). İkili karşılaştırmalar yapılarak farklılığın sonucu tespit edilmiştir; Çalışma ortamı çok stresli olanların duyarsızlaşma puan ortalamaları ($6,25 \pm 3,67$), stresli olanların ($4,79 \pm 3,09$) ve normal olanların ($4,16 \pm 3,31$) ortalamalarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p < 0.05$). Bu bulgu çalışma ortamı çok stresli olan hemşirelerin daha fazla duyarsızlaşma yaşadıkları anlamına gelmektedir. Diğer çalışma ortamındaki stres düzeyleri arasında duyarsızlaşma puan ortalamaları açısından istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Çalışma ortamındaki stres düzeyleri arasında MTÖ toplam puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p: 0.001; p < 0.05$). Bu farklılığı tespit etmek için yapılan ikili karşılaştırmaların sonucunda; Çalışma ortamı çok stresli olanların MTÖ toplam puan ortalamaları ($37,76 \pm 11,81$), stresli olanların ($30,56 \pm 11,67$), normal olanların ($28,12 \pm 10,24$) ve biraz stresli olanların ($30,19 \pm 10,16$) ortalamalarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p < 0.05$). Çalışma ortamı çok stresli olan hemşirelerin diğerlerine göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir. Diğer çalışma ortamındaki stres düzeyleri arasında MTÖ toplam puan

ortalamları açısından istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Tablo 15: Meslekteki Yeterlilik Durumuna Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları Anova Sonuçları

		Meslekteki yeterlilik durumu				P
		Az Yeterli Hissediyorum	Kararsızım	Yeterli Hissediyorum	Çok Yeterli Hissediyorum	
		Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS	
Pozitif psikolojik sermaye ölçeği	İyimserlik	3,85 ± 0,55	3,84 ± 0,46	3,84 ± 0,54	3,98 ± 0,54	0,681
	Umut	3,65 ± 0,55	3,71 ± 0,39	3,92 ± 0,54	4,29 ± 0,6	0,001*
	Öz Yeterlilik	3,66 ± 0,46	3,57 ± 0,62	4,1 ± 0,55	4,59 ± 0,63	0,001*
	Psikolojik Dayanıklılık	3,61 ± 0,71	3,56 ± 0,5	4,07 ± 0,53	4,52 ± 0,54	0,001*
	PSÖ Toplam	3,69 ± 0,45	3,67 ± 0,41	3,99 ± 0,45	4,34 ± 0,48	0,001*
Maslach tükenmişlik ölçeği	Duygusal Tükenme	15,95 ± 7,34	15,59 ± 7,19	15,68 ± 6,97	16,28 ± 8,3	0,980
	Kişisel Başarı	12,71 ± 4,24	13,07 ± 3,81	10,79 ± 3,63	8 ± 3,51	0,001*
	Duygusunda Azalma	6 ± 3,3	5,45 ± 3,79	4,94 ± 3,32	4,72 ± 3,54	0,484
	Duyarsızlaşma	6 ± 3,3	5,45 ± 3,79	4,94 ± 3,32	4,72 ± 3,54	0,484
	MTÖ Toplam	34,67 ± 10,77	34,1 ± 12,39	31,41 ± 11,5	29 ± 12,25	0,258

* $p < 0.05$

Not: Mesleğinde kendini hiç yeterli hissetmeyenlerin sayısı azlığı nedeniyle analiz dışı bırakılmıştır.

Pozitif psikolojik sermaye ölçeği;

Mesleki yeterlilik durumları arasında iyimserlik puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Mesleki yeterlilik durumları arasında umut puan ortalamaları açısından istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p: 0.001$; $p < 0.05$). Bu farklılığı tespit etmek için yapılan ikili karşılaştırmaların sonucunda; Mesleğinde çok yeterli olduğunu hissedenlerin umut puan ortalamaları ($4,29 \pm 0,6$), az yeterli hissedenlerin ($3,65 \pm 0,55$), kararsız olanların ($3,71 \pm 0,39$) ve yeterli hissedenlerin ($3,92 \pm 0,54$) ortalamalarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p < 0.05$). Bulgu kendini mesleğinde çok yeterli hisseden hemşirelerin daha umutlu oldukları anlamına gelmektedir. Diğer mesleki yeterlilik durumları arasında umut puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Mesleki yeterlilik durumları arasında öz yeterlilik puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p: 0.001; p < 0.05$). Bu farklılığı tespit etmek için yapılan ikili karşılaştırmaların sonucunda; Mesleğinde çok yeterli hissedenlerin öz yeterlilik puan ortalamaları ($4,59 \pm 0,63$), az yeterli hissedenlerin ($3,66 \pm 0,46$), kararsız olanların ($3,57 \pm 0,62$) ve yeterli hissedenlerin ($4,1 \pm 0,55$) ortalamalarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p: 0.001; p < 0.05$). Mesleğinde yeterli olduğunu hissedenlerin öz yeterlilik puan ortalamaları ($4,1 \pm 0,55$), az yeterli hissedenlerin ($3,66 \pm 0,46$) ve kararsız olanların ($3,57 \pm 0,62$) ortalamalarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p < 0.05$). Kendini mesleğinde çok yeterli ve yeterli hisseden hemşirelerin öz yeterlilik algısının daha yüksek olduğu görülmektedir. Diğer mesleki yeterlilik durumları arasında öz yeterlilik puan ortalamaları açısından istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Mesleki yeterlilik durumları arasında psikolojik dayanıklılık puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p: 0.001; p < 0.05$). İkili karşılaştırmalar yapılarak farklılığın sonucu tespit edilmiştir; Mesleğinde çok yeterli hissedenlerin psikolojik dayanıklılık puan ortalamaları ($4,52 \pm 0,54$), az yeterli hissedenlerin ($3,61 \pm 0,71$), kararsız olanların ($3,56 \pm 0,5$) ve yeterli hissedenlerin ($4,07 \pm 0,53$) ortalamalarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p: 0.001; p < 0.05$). Mesleğinde yeterli olduğunu hissedenlerin psikolojik dayanıklılık puan ortalamaları ($4,07 \pm 0,53$), az yeterli hissedenlerin ($3,61 \pm 0,71$) ve kararsız olanların ($3,56 \pm 0,5$) ortalamalarından istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p < 0.05$). Bu bulgu mesleğinde kendini çok yeterli ve yeterli hisseden hemşirelerin diğerlerine nazaran psikolojik dayanıklılığının daha fazla olduğunu göstermektedir. Diğer mesleki yeterlilik durumları arasında psikolojik dayanıklılık puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Mesleki yeterlilik durumları arasında PSÖ toplam puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p: 0.001; p < 0.05$). İkili karşılaştırmalar yapılarak farklılığın sonucu tespit edilmiştir; Mesleğinde çok yeterli hissedenlerin PSÖ toplam puan ortalamaları ($4,34 \pm 0,48$), az yeterli hissedenlerin ($3,69 \pm 0,45$), kararsız olanların ($3,67 \pm 0,41$) ve yeterli hissedenlerin ($3,99 \pm 0,45$) ortalamalarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p: 0.001; p <$

0.05). Mesleğinde yeterli olduğunu hissedenlerin PSÖ toplam puan ortalamaları ($3,99 \pm 0,45$), az yeterli hissedenlerin ($3,69 \pm 0,45$) ve kararsız olanların ($3,67 \pm 0,41$) ortalamalarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p < 0.05$). Kendini mesleğinde çok yeterli ve yeterli hisseden hemşirelerin psikolojik sermayelerinin diğerlerine kıyasla daha yüksek olduğu bulunmuştur. Diğer mesleki yeterlilik durumları arasında PSÖ toplam puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Maslach tükenmişlik ölçeği ile ilgili bulgular incelendiğinde;

Mesleki yeterlilik durumları arasında duygusal tükenme puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Mesleki yeterlilik durumları arasında kişisel başarı duygusundaki azalma puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p: 0.001$; $p < 0.05$). İkili karşılaştırmalar yapılarak farklılığın sonucu tespit edilmiştir; Mesleğinde çok yeterli olduğunu hissedenlerin kişisel başarı duygusundaki azalma puan ortalamaları ($8 \pm 3,51$), az yeterli hissedenlerin ($12,71 \pm 4,24$), kararsız olanların ($13,07 \pm 3,81$) ve yeterli hissedenlerin ($10,79 \pm 3,63$) ortalamalarından istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur ($p < 0.05$). Mesleğinde yeterli olduğunu hissedenlerin kişisel başarı duygusundaki azalma puan ortalamaları ($10,79 \pm 3,63$), kararsız olanların ortalamalarından ($13,07 \pm 3,81$) istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur ($p: 0.013$; $p < 0.05$). Bu bulgu mesleğinde kendini çok yeterli ve yeterli hisseden hemşirelerin diğerlerine göre daha az kişisel başarı duygusunda azalma hissi yaşadıkları anlamına gelmektedir. Diğer mesleki yeterlilik durumları arasında kişisel başarı duygusundaki azalma puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Mesleki yeterlilik durumları arasında duyarsızlaşma ve MTÖ toplam alt boyutları puanları ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Tablo 16: Nöbetli Bir Birimde Çalışma Durumuna Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları T-Testi Sonuçları

		Nöbetli bir birimde çalışma durumu		p
		Evete	Hayır	
		Ort ± SS	Ort ± SS	
Pozitif psikolojik sermaye ölçeği	İyimserlik	3,82 ± 0,56	3,94 ± 0,44	0,126
	Umut	3,87 ± 0,6	4 ± 0,45	0,112
	Öz Yeterlilik	4 ± 0,63	4,16 ± 0,58	0,076
	Psikolojik Dayanıklılık	3,98 ± 0,63	4,1 ± 0,55	0,180
	PSÖ Toplam	3,92 ± 0,51	4,05 ± 0,43	0,063
Maslach tükenmişlik ölçeği	Duygusal Tükenme	16,69 ± 7,44	13,29 ± 5,73	0,001*
	Kişisel Başarı Duygusunda Azalma	11,27 ± 4,03	10,17 ± 3,61	0,058
	Duyarsızlaşma	5,43 ± 3,5	4,02 ± 2,83	0,004*
	MTÖ Toplam	33,38 ± 12,05	27,48 ± 9,69	0,001*

* $p < 0.05$

Pozitif psikolojik sermaye ölçeği ile ilgili bulgulara göre;

Nöbetli bir birimde çalışanlar ve çalışmayanlar arasında iyimserlik, umut, öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve PSÖ toplam alt boyutları puanları ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Maslach tükenmişlik ölçeği ile ilgili bulgulara göre;

Nöbetli bir birimde çalışanların duygusal tükenme puan ortalamaları ($16,69 \pm 7,44$), nöbetli bir birimde çalışmayanların ortalamalarından ($13,29 \pm 5,73$) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p: 0.001$; $p < 0.05$). Bu bulgu nöbet tutan hemşirelerin nöbet tutmayan hemşirelere göre daha fazla duygusal tükenme yaşadıkları anlamına gelmektedir.

Nöbetli bir birimde çalışanlar ve çalışmayanlar arasında kişisel başarı duygusunda azalma puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > 0.05$).

Nöbetli bir birimde çalışanların duyarsızlaşma puan ortalamaları ($5,43 \pm 3,5$), nöbetli bir birimde çalışmayanların ortalamalarından ($4,02 \pm 2,83$) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p: 0.004$; $p < 0.05$). Nöbet tutan hemşireler nöbet tutmayanlara göre daha fazla duyarsızlaşma yaşadıkları görülmektedir.

Nöbetli bir birimde çalışanların MTÖ toplam puan ortalamaları ($33,38 \pm 12,05$), nöbetli bir birimde çalışmayanların ortalamalarından ($27,48 \pm 9,69$) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p: 0.001$; $p < 0.05$). Bulgu nöbet tutan hemşirelerin nöbet tutmayan hemşirelere kıyasla daha fazla tükenmişlik yaşadıkları anlamına gelmektedir.

3.4. Regresyon Analizi

Tablo 17: Toplam PSÖ İçin Lineer Regresyon Analizi Sonuçları

	B	S.E.	Beta	t	p	% 95 CI	
						Lower bound	Upper bound
(Constant)	4,003	0,188		21,292	0,000*	3,633	4,374
Çalışma ortamındaki memnuniyet düzeyi	0,080	0,024	0,173	3,37	0,001*	0,033	0,127
Mesleki yeterlilik durumu	0,133	0,032	0,201	4,132	0,000*	0,070	0,197
Kişisel başarı duygusunda azalma	-0,048	0,008	-0,391	-5,912	0,000*	-0,064	-0,032
MTÖ toplam	-0,009	0,003	-0,218	-3,176	0,002*	-0,015	-0,003

* $p < 0.05$

Öğrenim durumu, çalışılan hastanedeki çalışma süresi, doğum sırası, samimi arkadaş sayısı ve nöbetli bir birimde bir aylık nöbet sayısı PSÖ toplam puanı ile anlamlı bir ilişki göstermediğinden modele katılmamıştır.

PSÖ toplam puanına yaş, çalışma süresi, gelir düzeyi, çalışma ortamındaki memnuniyet düzeyi, algılanan mesleki yeterlilik düzeyi ve maslach mesleki tükenmişlik alt boyutlarının etkilerini backward regresyon analizi ile değerlendirdiğimizde; modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($p: 0.000$; $p < 0.01$). Modelde çalışma ortamındaki memnuniyet ($p: 0.001$), mesleki yeterlilik durumu ($p: 0.000$), kişisel başarı duygusunda azalma ($p: 0.000$) ve MTÖ toplam ($p: 0.002$) etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Modele göre çalışma ortamındaki memnuniyet düzeyindeki bir birimlik artışın olgulardaki toplam PSÖ puanını 0.080 kat ve mesleki yeterlilik durumundaki bir birimlik artışın toplam PSÖ puanını 0.133 kat arttırdığı görülürken, kişisel başarı duygusundaki azalma puanındaki bir birimlik artışın ise toplam PSÖ puanını 0.048 kat ve MTÖ toplam puanındaki bir birimlik artışın toplam PSÖ puanını 0.009 kat azalttığı görülmektedir. Diğer parametrelerin toplam PSÖ toplam puanına etkisi istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p < 0.05$).

BÖLÜM 4: SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın amacı, İstanbul ili sınırları içerisinde bulunan kamuya bağlı hastanelerde çalışan hemşirelerin psikolojik sermayeleri ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkileri alt boyutları ile birlikte incelemektir. Bu bölümde katılımcılara uygulanan ölçekler neticesinde elde edilen verilere ait bulgular tartışılmış ve önerilere yer verilmiştir.

Hemşirelerin pozitif psikolojik sermayenin bileşenlerinden iyimserlik ile tükenmişlik ölçeği bileşenlerinden duygusal tükenme, kişisel başarı duygusunda azalma, duyarsızlaşma alt bileşeni ve toplam tükenmişlik arasında olumsuz ilişki bulunmuştur. Benzer bir çalışmada sağlık çalışanlarının psikolojik sermayeleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler incelenmiş, sağlık çalışanlarının psikolojik sermaye ölçeğinin alt bileşenlerinden olan iyimserlik düzeyleri ile tükenmişlik ölçeğinin alt bileşenlerinden olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri arasında olumsuz yönde ilişkinin bulunduğu, tükenmişlik ölçeğinin başka bir alt bileşen olan kişisel başarı ile de olumlu yönde bir ilişkisi olduğu bulgulanmıştır (Cenkçimenoglu, 2018). Çetin ve arkadaşlarının (2013) yapmış olduğu çalışmada ise iyimserlik alt boyutunun yalnızca duygusal tükenme alt boyutu ile ters yönde bir ilişkisinin olduğu bulgulanmıştır. Bu da *“daha fazla iyimser bakış açısına sahip olanların daha az duygusal tükenme yaşadıklarını”* göstermektedir. Bu bağlamda bizim çalışmamızda da iyimserlik ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda azalma alt bileşenleri arasında negatif ilişki bulunmuş, böylece geçmiş çalışmalarla benzer bulgular elde edilmiştir. Bu bulgular neticesinde şu sonuca varabiliriz: Hemşirelerin iyimserlik düzeyi arttıkça duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık düzeyleri azalmaktadır. Bu boyutlarda tükenmişlik arttıkça iyimserlik düzeyleri azalmaktadır.

Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin diğer bir alt boyutu olan umut ile tükenmişlik ölçeğinin alt boyutları duygusal tükenme, kişisel başarı duygusunda azalma, duyarsızlaşma ve toplam tükenmişlik arasında ters yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Elde edilen bu bulgu şu sonuca işaret etmektedir: Hemşirelerin duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık duygusu arttıkça umut düzeyleri azalmaktadır. Çetin vd. (2013) yapmış oldukları çalışmadaysa umutlu kişilerin daha az duygusal tükenmişlik,

duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık hissi deneyimledikleri bulgusuna ulaşmıştır. Bu da bizim çalışmamızla tutarlılık göstermektedir. Alanyazında elde edilen bulgularla benzer olarak, gelecek adına iyi bir beklenti içinde olabilmenin ve örgütsel açıdan amaçlara ulaşılması için yeni yollar keşfedebilme ve bu yolları kullanmak için güdülenmenin, iş yaşamında devamlı olarak karşılaşılan güçlükler ve stresli durumlar karşısında kendini gösteren tükenmişlik hissini önlenmesinde önemli olduğu bulunmuştur (Çetin vd., 2013).

Hemşirelerin pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden öz yeterlilik ile tükenmişlik ölçeği bileşenlerinden duygusal tükenmişlik, kişisel başarısızlık hissi, duyarsızlaşma ve toplam tükenmişlik arasında olumsuz ilişki ortaya çıkmıştır. Elde edilen bu bulgu hemşirelerin öz yeterlilik düzeylerinin azalmasıyla duygusal tükenmişlik, kişisel başarısızlık hissi ve duyarsızlaşma düzeylerinin arttığı anlamına gelmektedir. Çetin ve arkadaşlarının (2013) yaptığı çalışmada, öz yeterlilik algısı yüksek bireylerin daha az kişisel başarısızlık duygusu ve duyarsızlaşma yaşadığı bulgulanmıştır. Elde edilen bu sonuç, kişisel başarı duygusu ile yakından ilişkili olan öz yeterliliğin, tükenmişlik ile olan ilişkisinin alanyazında bulunan başka sonuçlarla da benzerlik gösterdiği görülmüştür (Çetin vd., 2013).

Pozitif psikolojik sermayesinin alt boyutu psikolojik dayanıklılık ile tükenmişlik alt boyutları duygusal tükenme, kişisel başarı duygusunda azalma, duyarsızlaşma ve toplam tükenmişlik arasında negatif ilişki tespit edilmiştir. Çetin vd. (2013) yaptıkları çalışmada psikolojik dayanıklılığı yüksek kişilerin daha az duygusal tükenme yaşadıklarını ortaya koymuşlardır. Cençimenoglu (2018) ise çalışmasında psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişki bulgulanmıştır. Elde edilen bulgular literatürle de uyumluluk göstermekte olup şu sonuca varabiliriz: Hemşirelerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri azaldıkça duygusal tükenme, kişisel başarısızlık duygusu, duyarsızlaşma ve toplam tükenmişlik düzeyleri artmaktadır.

Hemşirelerin toplam psikolojik sermaye düzeyi ile duygusal tükenme, kişisel başarı duygusunda azalma, duyarsızlaşma ve toplam tükenmişlik düzeyi arasında negatif ilişki ortaya çıkmıştır. Matara (2016) yapmış olduğu araştırmada psikolojik sermayenin unsurları olan umut, dayanıklılık iyimserlik ve öz yeterlilik ile tükenmişlik arasında olumsuz yönlü anlamlı ilişki olduğunu bulgulanmıştır. Pakistan'da Ali ve Ali'nin (2014)

hemşire örnekleminde yapmış olduğu bir araştırmada paralel olarak pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlikle olumsuz yönlü ilişkisinin olduğunu saptamıştır. Hemşirelerinde psikolojik sermaye seviyesini yükseltecek çalışmalar yaparak tükenmişliğin azaltılabileceği, güçlü psikolojik sermayeye sahip olan hemşirelerin daha az tükenmişlik yaşayarak örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşmasına katkıda bulunacakları belirtilmiştir (Ali ve Ali, 2014). Elde edilen sonuçlar alanyazınla tutarlıdır. Bu nedenle örgütlerin tükenmişliği azaltmak için umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık konularına önem vermeleri ve çalışanlarının psikolojik sermayelerini yükseltecek çalışmalar yapmaları gerektiğini söyleyebiliriz.

Araştırmanın diğer bir sonucu hemşirelerin pozitif psikolojik sermaye alt boyutları ve tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından aldıkları ortalama puanlar yaş, aylık gelir, doğum sırası (kaçıncı çocuk) ve samimi arkadaş sayısı değişkenleri açısından incelenmesine yöneliktir.

- Yaş ile pozitif psikolojik sermayenin umut, öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık alt boyutları ve toplam psikolojik sermaye düzeyleri arasında pozitif yönlü ilişki varken, yaş ile iyimserlik arasında ilişki bulunmamıştır. Erdoğan (2019) ise yapmış olduğu çalışmada 40 yaş ve üzeri olan çalışanların pozitif psikolojik sermaye ortalamaları, 20-24 yaş arası ve 25-29 yaş arası çalışanlardan daha yüksek düzeyde olduğunu saptamıştır. Başka bir çalışmada ise genç bireylerin yaşça daha büyük olanlara göre pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin daha düşük olduğu bulunmuştur (Yıldız ve Örucü, 2016).
- Aylık gelir ile pozitif psikolojik sermaye alt boyutlarından umut, öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve toplam psikolojik sermaye düzeyleri arasında pozitif yönlü ilişki varken, aylık gelir ile iyimserlik arasında herhangi bir ilişki saptanmamıştır. Yorulmaz (2018)'in yapmış olduğu çalışmadaki bulgular çalışmamızla benzerlik göstermektedir. Katılımcıların, daha yüksek aylık gelire sahip olanların pozitif psikolojik sermaye algılarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Gelir düzeyi arttıkça iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik düzeyinde artış olduğu saptanmıştır. Buna göre aylık kazanç değişkeninin pozitif psikolojik sermaye algısı üzerinde etkili bir değişken olduğu sonucuna varılmıştır (Yorulmaz, 2018).
- Elde edilen bulgular neticesinde yaş ve aylık gelir yükseldikçe umut, öz yeterlilik ve

psikolojik dayanıklılığında yükseleceği sonucuna varabiliriz.

- Ailenin kaçınıcı çocuğu olduğu ile umut alt boyutu arasında olumsuz yönde düşük düzeyde ilişki ortaya çıktığı görülmüş olup, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik, öz yeterlilik ve toplam psikolojik sermayeleri arasında ilişkiye rastlanmamıştır.
- Samimi arkadaş sayısı ile iyimserlik, umut, öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve toplam psikolojik sermayeleri arasında ilişkinin olmadığı saptanmıştır.

Araştırmada yer alan diğer bir değişken olan tükenmişlik düzeyi ile yaş, aylık gelir, doğum sırası (kaçınıcı çocuk) ve samimi arkadaş sayısı arasındaki ilişkilere ait sonuçlara bakıldığında ise; yaş ile kişisel başarı duygusunda azalma, duyarsızlaşma ve MTÖ toplam alt boyutları arasında düşük düzeyde negatif yönlü ilişki ortaya çıkarken, yaş ile duygusal tükenme arasında ilişki olmadığı bulgulanmıştır. Aylık gelir ile kişisel başarı duygusunda azalma alt boyutu arasında düşük düzeyde olumsuz ilişki varken, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve genel tükenmişlik arasında ilişkiye rastlanmamıştır. Doğum sırası ve samimi arkadaş sayısı ile duygusal tükenmişlik, kişisel başarısızlık hissi, duyarsızlaşma ve toplam tükenmişlik arasında ilişkinin olmadığı ortaya çıkmıştır. Elde edilen bulgular neticesinde yaş ve aylık gelir seviyelerinin tükenmişlik düzeyleri üzerinde düşük düzeyde etkisinin olduğu, doğum sırası (kaçınıcı çocuk) ve samimi arkadaş sayısı gibi değişkenlerin ise tükenmişlik düzeyleri üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı söylenebilecektir.

Araştırmanın diğer bir sonucu hemşirelerin pozitif psikolojik sermaye alt boyutları ve tükenmişlik alt boyutlarından aldıkları ortalama puanlar ile mesleki çalışma süresi, çalışılan hastanede çalışma süresi ve nöbetli birimde bir ay içinde tutulan nöbet sayısı değişkenleri arasındaki ilişkilerin incelenmesine yöneliktir.

- Toplam mesleki çalışma süresi ile pozitif psikolojik sermaye alt boyutlarından umut, öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve toplam psikolojik sermaye düzeyleri arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ilişki ortaya çıkmıştır. Toplam mesleki çalışma süresi ile iyimserlik alt boyutu arasında herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır. Polatçı (2011) yapmış olduğu çalışmada meslekteki çalışma süresi açısından ilk 5 yılı içerisinde olan katılımcıların psikolojik sermayelerinin daha düşük düzeyde olduğu bulgulanmıştır.
- Çalışılan hastanedeki çalışma süresi ile öz yeterlilik algısı ve psikolojik dayanıklılık alt boyutlarında olumlu yönde düşük seviyede ilişki saptanmış olup, umut, iyimserlik

ve toplam psikolojik sermaye düzeyleri arasında ilişkinin olmadığı ortaya çıkmıştır.

- Nöbetli birimde bir ay içinde tutulan nöbet sayısı ile iyimserlik, umut, öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve toplam psikolojik sermaye düzeyleri arasında ilişkiye rastlanmamıştır.

Elde edilen bulgular neticesinde: Toplam mesleki çalışma süresi arttıkça pozitif psikolojik sermaye alt boyutlarından umut, öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve psikolojik sermaye düzeyinde artacağını, çalışılan hastanedeki çalışma süresi arttıkça öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılığın artacağını söyleyebiliriz. Toplam mesleki çalışma süresinin ve çalışılan hastanedeki çalışma süresinin artması kişinin kıdemine artması olarak da değerlendirilebilir. Cenkçimenoglu (2018) çalışmasında sağlık çalışanlarının mesleki kıdem (süre) değişkenine göre psikolojik sermaye ölçeğinde yer alan iyimserlik alt boyutunda sağlık çalışanlarının ortalama puanları meslek kıdem (süre) değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermezken; psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik alt boyutlarıyla meslek kıdem (süre) değişkenine göre pozitif yönde anlamlı bir farklılığın bulunduğu saptanmıştır. Diğer bir deyişle sağlık çalışanlarının mesleki kıdemleri (süre) arttıkça umut, psikolojik dayanıklılık ve öz yeterlilik düzeylerinin arttığını bulmuştur. Bizim çalışmamızdaki bulgularda literatürdeki çalışmalarla benzer olduğu görülmüştür.

Araştırmanın diğer bir değişkeni olan tükenmişlik düzeyi ile toplam mesleki çalışma süresi, çalışılan hastanede çalışma süresi ve nöbetli birimde bir ay içinde tutulan nöbet sayısı arasındaki ilişkilere ait sonuçlara bakıldığında ise; toplam mesleki çalışma süresi ile kişisel başarı duygusundaki azalma, duyarsızlaşma ve toplam tükenmişlik arasında düşük düzeyde olumsuz ilişki saptanmıştır. Çalışılan hastanedeki çalışma süresi ile duyarsızlaşma alt bileşeni arasında düşük seviyede olumsuz ilişki varken, duygusal tükenmişlik, kişisel başarısızlık hissi ve genel tükenmişlik arasında ilişkiye rastlanmamıştır. Nöbetli birimde bir ay içinde tutulan nöbet sayısı ile duygusal tükenmişlik, kişisel başarısızlık hissi, duyarsızlaşma ve toplam tükenmişlik arasında herhangi bir ilişkinin bulunmadığı görülmektedir. Elde edilen bulgular neticesinde hemşirelerin toplam mesleki çalışma süresi azaldıkça kişisel başarı duygusundaki azalma, duyarsızlaşma ve tükenmişlik düzeyinin artacağını, çalışılan hastanedeki çalışma süresinin azalması ile duyarsızlaşmanın artacağı şeklinde yorumlayabiliriz.

Araştırmanın diğere bir sonucu hemşirelerin psikolojik sermaye ve tükenmişlik ölçeklerinden aldıkları ortalama puanlar cinsiyet değişkeni açısından incelenmesine yöneliktir. Elde edilen bulgulara bakıldığında, hemşirelerin psikolojik sermaye ve tükenmişlik ölçeklerinden aldıkları ortalama puanlar cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Hemşirelerden kadın ve erkeklerin psikolojik dayanıklılık, iyimserlik, öz yeterlilik, umut ve toplam pozitif psikolojik sermayeleri, duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık hissi ve toplam tükenmişlik seviyeleri açısından benzer durumlara sahip oldukları görülmüştür. Cenkçimenoglu (2018) yapmış olduğu çalışmada benzer sonuçlar elde etmiştir. Matara (2016) ise sağlık personelinin psikolojik sermaye düzeyleri cinsiyet değişkeni bakımından farklılaşma gösterdiğini, erkek sağlık çalışanlarının psikolojik sermayelerinin kadın çalışanlara göre daha yüksek olduğunu, tükenmişlik düzeyinin de cinsiyete göre farklılık gösterdiğini ve kadın sağlık çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin erkek çalışanlara göre daha yüksek olduğunu bulgulamıştır (Matara, 2016).

Araştırmanın diğere bir sonucu ise, hemşirelerin psikolojik sermaye ve tükenmişlik düzeylerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine yöneliktir. Evliler ve bekarlar arasında psikolojik sermayenin alt boyutlarından iyimserlik, umut ve öz yeterlilik düzeyleri medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılığın bulunmadığı görülmüştür. Evlilerin psikolojik dayanıklılık ve toplam pozitif psikolojik sermayeleri bekarlara göre yüksek düzeyde olduğu bulgulanmıştır. Diğere bir ifadeyle, evli ve bekar hemşirelerin iyimserlik, umut ve öz yeterlilik düzeyleri açısından benzer özellikler gösterirken, psikolojik dayanıklılık ve toplam psikolojik sermaye puanları açısından evli hemşirelerin bekar hemşirelere oranla psikolojik dayanıklılıkları ve psikolojik sermayelerinin daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz. Bu bulguların bazıları literatürle de uyumluluk göstermektedir. Enderoglu (2018) ise yapmış olduğu çalışmada bizim çalışmamızın aksine evli bireylerin öz yeterlilik puanlarının bekarlara oranla daha yüksek olduğunu bulgulanmıştır (Enderoglu, 2018). Erdoğan (2019) ise çalışmasında evli bireylerin pozitif psikolojik sermayenin bütün alt boyutlarından ve toplam psikolojik sermaye düzeyinin bekar bireylerden daha yüksek olduğunu bulgulanmıştır.

Tükenmişlik ölçeği sonuçlarına bakıldığında ise, medeni durum değişkeni açısından evliler ve bekarlar arasında duygusal tükenme alt boyutu ve toplam tükenmişlik seviyeleri bakımından farklılık bulunmazken, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda azalma alt boyutlarında evlilerin puan ortalamaları, bekarların puan ortalamalarından anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle, evli ve bekar hemşireler duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri açısından benzer özelliklere sahip oldukları söylenebilir. Elde edilen bulgular neticesinde evli hemşirelerin bekar hemşirelere göre duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda azalma bakımından daha avantajlı durumda oldukları yorumunu söyleyebiliriz. Erdoğan (2019) çalışmasında bekar bireylerin evli bireylere nazaran daha yüksek tükenmişlik seviyesine sahip olduklarını bulgulamıştır.

Araştırmanın diğer bir sonucu ise, hemşirelerin psikolojik sermaye ve tükenmişlik düzeylerinin öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığına yöneliktir. Öğrenim durumları ile pozitif psikolojik sermayenin alt bileşenleri psikolojik dayanıklılık, iyimserlik, umut, öz yeterlilik ve toplam psikolojik sermaye düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık bulunmadığı saptanmıştır. Bizim bulgularımızın aksine literatürde; Yorulmaz (2018)'in yapmış olduğu çalışmada katılımcıların, genel olarak eğitim düzeyi yüksek grupların iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik düzeylerinde artış olduğu görülmüştür. Üst eğitim düzeyine sahip işletme personelinin, alt eğitim düzeyine sahip personele göre pozitif psikolojik sermaye algıları daha yüksek olduğu bulunmuştur. Buna göre eğitim düzeyinin pozitif psikolojik sermaye algısı üzerinde etkili bir değişken olduğunu bulgulamıştır. Erdoğan (2019) yapmış olduğu çalışmada ise sağlık personellerinin eğitim gruplarına göre psikolojik sermaye ve alt boyutlarının göre önem dereceleri incelendiğinde, bütün eğitim gruplarındaki sağlık personellerinin psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır. En yüksek pozitif psikolojik sermaye düzeyine lisans grubu sahipken, en düşük pozitif psikolojik sermaye düzeyine lise grubu sahip olduğunu bulgulamıştır.

Tükenmişlik ölçeği sonuçlarına bakıldığında ise, öğrenim durumu değişkeni açısından duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve toplam tükenmişlik seviyeleri bakımından farklılık bulunmazken, kişisel başarı duygusunda azalma alt boyu açısından farklılık göstermektedir. Yapılan karşılaştırmalar sonucunda ise, ön lisans mezunu olan hemşirelerin puan ortalamaları, lisans mezunu olan hemşirelerin puan ortalamalarına göre

anlamli düzeyde dŒşŒk bulunmuştur. Diğer ęrenim durumları arasında anlamli bir farklılık bulunmadığı saptanmıştır. Diğer bir ifadeyle ęn lisans mezunu hemşirelerin lisans mezunu hemşirelere oranla daha az kişisel başarısızlık duygusu yaşadığı söylenebilir. Erdoğan (2019)'un yapmış olduğu çalışmada eğitim durumlarına göre sağlık personellerinin tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde; bütün eğitim gruplarının tükenmişlik düzeylerinin dŒşŒk düzeyde olduğu ve yüksek lisans/doktora grubunun en dŒşŒk, lise grubunun ise en yüksek tükenmişlik ortalamasına sahip oldukları görŒlmüştür. Bu da eğitim seviyesinin tükenmişlik üzerinde etkili olduğu yorumunu yapabiliriz.

Araştırmanın diğer bir sonucu ise, hemşirelerin kendilerini ie dönŒk ve dışa dönŒk algılamalarına göre psikolojik sermaye ve tükenmişlik düzeylerinin alt boyutlarının incelenmesine yöneliktir. İe dönŒk ve dışa dönŒk hemşireler arasında iyimserlik puan ortalamaları açısından anlamli bir farklılık ortaya çıkmamıştır. İe dönŒk hemşirelerin dışa dönŒk olan hemşirelere göre umut, öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve toplam psikolojik sermayeleri anlamli düzeyde dŒşŒk olduğu saptanmıştır. Diğer bir ifadeyle dışa dönŒk olan hemşirelerin umut, öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve psikolojik sermaye özellikleri ie dönŒk hemşirelere göre daha yüksektir diyebiliriz. Venters (2012) tarafından yapılan çalışmada dıřadönŒk kişilik özelliğinin öz yeterliliğinin yordayıcısı olduğu bulunmuştur (Venters, 2012; Akt: Erkutlu, 2015).

Hemşirelerin tükenmişlik ölçeği sonuçlarına bakıldığında ise, ie dönŒk ve dışa dönŒk olanlar arasında duygusal tükenme puan ortalamaları açısından anlamli bir farklılık rastlanmazken, kişisel başarı duygusunda azalma, duyarsızlaşma ve toplam tükenmişlik seviyeleri bakımından ie dönŒk hemşirelerin dışa dönŒk olanlara göre anlamli düzeyde yüksek bulunmuştur. Elde edilen bu bulgulara göre ie dönŒk hemşirelerin dışa dönŒk olanlara nazaran kişisel başarı duygusunda azalma, duyarsızlaşma ve tükenmişlikle daha fazla karşı karşıya kalacakları yorumunu yapabiliriz. Alanyazında yapılan çalışmalarda içedönŒklük kişilik özelliğinin tükenmişliğin üç alt boyutuyla da ilişkisinin olduğu bildirilmiştir. Buna göre kendini içedönŒk olarak algılayan bireylerin daha çok tükenme yaşadıkları ortaya çıkarılmıştır (Cano-García, Padilla-Muñoz, ve Carrasco-Ortiz, 2005). Başka bir çalışmada ise dışa dönŒklük kişilik özelliğiyle tükenmişliğin duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık duygusu alt boyutları arasında olumsuz ilişkinin bulunduğu bildirilmiştir (Halbesleben ve Buckley, 2004).

Araştırmanın diğer bir sonucu ise, hemşirelerin çalışılan birime göre psikolojik sermaye ve tükenmişlik düzeylerinin alt boyutlarının incelenmesine yöneliktir. Çalışılan birim grupları (riskli birimler, yataklı servisler ve idari birimler) arasında iyimserlik puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Riskli birimlerde çalışanların iyimserlik düzeyleri, yataklı serviste çalışanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bulgu beklentimize uygundur. Bu bulgular ışığında riskli birimlerde çalışan hemşirelerin yataklı birimlerde çalışan hemşirelere göre daha iyimser olduklarını söyleyebiliriz.

Tükenmişlik ölçeği bulgularına bakıldığında beklentimize uygun olarak riskli birimlerde çalışan hemşireler yataklı serviste çalışanlara göre daha az duygusal tükenme ve tükenmişlik yaşadığı sonucuna varabiliriz. Kılıç ve Seymen (2011) tarafından yapılan çalışmada ise riskli birimlerde görev yapanların tükenmişlik seviyeleri diğer birimlere göre yüksek olmasına rağmen bilimsel yönden anlamlı olmadığı ve çalışılan birimin tükenmişlik üzerinde pek de etkili olmadığı sonucuna varmıştır (Kılıç ve Seymen, 2011).

Araştırmanın diğer bir sonucu ise, hemşirelerin çalışma ortamındaki memnuniyet düzeylerine göre psikolojik sermaye ve tükenmişlik düzeylerinin alt boyutlarının incelenmesine yöneliktir. Psikolojik sermaye ölçeği sonuçlarına göre;

- Çalışma ortamından memnun olanların iyimserlik, umut, puan ortalamaları, hiç memnun olmayanların, az memnun olanların ve kararsız olanlara göre daha yüksektir.
- Çalışma ortamından çok memnun olanların iyimserlik, umut ve toplam psikolojik sermaye düzeyleri, hiç memnun olmayanların, az memnun olanların ve kararsız olanlarınkine göre daha yüksek bulunmuştur. Bu beklenen bir sonuçtur.
- Çalışma ortamından çok memnun olanların öz yeterlilik algıları, az memnun olanlara ve kararsız olanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.
- Çalışma ortamından çok memnun olanlar ve kararsız olanlar arasında psikolojik dayanıklılık puan ortalamaları bakımından anlamlı bir farklılık bulunmamakla birlikte anlamlılığa yakın bulunmuştur.
- Çalışma ortamından memnun olanların toplam psikolojik sermayeleri, az memnun olanlara ve kararsız olanlara göre daha yüksektir.

Tükenmişlik ölçeği sonuçları incelendiğinde ise;

- Çalışma ortamından memnun ve çok memnun olanların duygusal tükenme seviyeleri, hiç memnun olmayanların, az memnun olanların, kararsız olanların ve memnun olanların seviyelerine göre düşük bulunmuştur. Çalışma ortamından memnun ve çok memnun olanlar diğerlerine göre daha az duygusal tükenme yaşamaktadır.
- Çalışma ortamından çok memnun olanlar kararsız olanlara göre daha az kişisel başarısızlık duygusu yaşamaktadır.
- Çalışma ortamından hiç memnun olmayanların duyarsızlaşma düzeyleri, memnun olanlardan ve çok memnun olanlardan yüksek bulunmuştur. Çalışma ortamından hiç memnun olmayan hemşireler diğerlerine nazaran daha fazla duyarsızlaşmaktadır.
- Çalışma ortamından memnun ve çok memnun olanlar, hiç memnun olmayanlar, az memnun olanlar ve kararsız olanlara göre daha az tükenmişlik yaşamaktadır.

Bu bulgular doğrultusunda çalışma ortamında yapılacak iyileştirmelerin hemşirelerin psikolojik sermayeleri ve tükenmişlikleri üzerinde olumlu etkilerinin olacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın diğer bir sonucu ise, hemşirelerin amirleri ile ilişki durumuna göre psikolojik sermaye ve tükenmişlik düzeylerinin alt boyutlarının incelenmesine yöneliktir. Psikolojik sermaye ölçeği sonuçları incelendiğinde;

- Amirleriyle ilişkisi çok iyi olanların iyimserlik, umut ve toplam psikolojik sermaye düzeyleri kötü olanlara, kararsız olanlara ve iyi olanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Amirleri ile ilişkileri çok iyi olan hemşirelerin iyimser, umutlu ve psikolojik sermaye düzeyleri yüksek kişiler olduklarını söyleyebiliriz.
- Amirleriyle ilişkisi iyi olan hemşirelerin iyimserlik ve toplam psikolojik sermaye düzeyleri, kötü olanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Bulgu amirleriyle ilişkisi iyi olanların kötü olanlara nazaran daha iyimser ve psikolojik sermaye düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir.
- Amirleriyle ilişkisi çok iyi olanların öz yeterlilik algıları amirleriyle ilişkisi kötü olanlar ve kararsız olanlara göre daha yüksektir.
- Amirleriyle ilişkisi çok iyi olanların psikolojik dayanıklılıkları, kötü olanlardan daha yüksek bulunmuştur. Amirleriyle ilişkisi iyi olan hemşireler psikolojik olarak daha

dayanıklıdır.

Tükenmişlik ölçeği sonuçlarına göre;

- Amirleriyle ilişkisi çok iyi olanların duygusal tükenmişlik, kişisel başarı duygusunda azalma ve toplam tükenmişlik düzeyleri, kötü olanlar, kararsız olanlar ve iyi olanlara göre daha düşük bulunmuştur. Amirleriyle ilişkisi çok iyi olanlar daha az duygusal tükenme, kişisel başarısızlık duygusu ve tükenmişlik yaşamaktadır.
- Amirleriyle ilişkisi iyi olanlar, amirleriyle ilişkisi kötü ve kararsız olanlardan daha az duygusal tükenme yaşamaktadır.
- Amirleriyle ilişkisi kötü olanların duyarsızlaşma puan ortalamaları, iyi olanların ve çok iyi olanların, ortalamalarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Amirleriyle ilişkisi kötü olan hemşirelerin daha fazla duyarsızlaşma yaşadıkları görülmektedir.
- Amirleriyle ilişkisi iyi olan hemşireler amirleriyle ilişkisi kötü olan hemşirelere göre daha az tükenmişlik yaşamaktadır.

Araştırmanın başka bir sonucu ise, hemşirelerin çalışma ortamlarındaki stres düzeyleri arasındaki psikolojik sermaye ve tükenmişlik düzeylerinin alt boyutlarının incelenmesine yöneliktir. Psikolojik sermaye ölçeği sonuçlarına bakıldığında;

- Çalışma ortamı çok stresli olanların iyimserlik puan ortalamaları, stresli olanların ortalamalarından anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur. Bulgu çalışma ortamı stresli olan hemşireler çok stresli olanlara göre daha iyimser olduklarını göstermektedir.
- Çalışma ortamındaki stres düzeyleri arasında umut, öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık alt boyutları ve toplam psikolojik sermaye düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Maslach tükenmişlik ölçeği ile ilgili elde edilen bulgular incelendiğinde;

- Çalışma ortamı çok stresli olanların duygusal tükenmişlikleri ve toplam tükenmişlik düzeyleri, çalışma ortamı stresli olanlar, normal olanlar ve biraz stresli olanlardan daha yüksek bulunmuştur. Çalışma ortamı çok stresli olan hemşireler daha fazla duygusal tükenme ve tükenmişlik yaşadığını söyleyebiliriz.
- Çalışma ortamı çok stresli olan hemşireler, çalışma ortamı stresli ve normal olan

hemşirelere göre daha fazla duyarsızlaşma yaşamaktadırlar.

Araştırmada elde edilen sonuçlardan bir diğeri ise, hemşirelerin mesleki yeterlilik durumları arasındaki psikolojik sermaye ve tükenmişlik düzeylerinin alt boyutlarının incelenmesine yöneliktir. Psikolojik sermaye ölçeği sonuçlarına göre;

- Mesleğinde çok yeterli olduğunu hisseden hemşirelerin umut, öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve toplam psikolojik sermaye düzeyleri, mesleğinde az yeterli hissedenler, kararsız olanlar ve yeterli hissedenlerden daha yüksek bulunmuştur. Mesleğinde kendini çok yeterli hisseden hemşireler diğerlerine göre daha umutlu, öz yeterlilik algıları daha yüksek, psikolojik açıdan daha dayanıklı ve psikolojik sermayeleri diğerlerinden daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.
- Mesleğinde yeterli olduğunu hissedenlerin öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve toplam psikolojik sermaye düzeyleri, az yeterli hissedenlerden ve kararsız olanlardan anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Mesleğinde kendini yeterli hisseden hemşireler öz yeterlilik algıları yüksek, psikolojik açıdan daha dayanıklı ve psikolojik sermayeleri yüksek bireyler olduğu görülmektedir.

Tükenmişlik ölçeğine ilişkin sonuçlar incelendiğinde ise;

- Mesleğinde çok yeterli olduğunu hissedenlerin kişisel başarısızlık duygusu, az yeterli hissedenlerin, kararsız olanların ve yeterli hissedenlerden daha düşük bulunmuştur. Mesleğinde kendini çok yeterli hisseden hemşireler daha az kişisel başarısızlık duygusu yaşamaktadır.
- Mesleğinde yeterli olduklarını düşünen hemşireler kararsız olanlara göre daha az kişisel başarısızlık hissi yaşadıklarını söyleyebiliriz.

Araştırmada elde edilen sonuçlardan bir diğeri ise, hemşirelerin nöbetli bir birimde çalışma durumlarına göre psikolojik sermaye ve tükenmişlik düzeylerinin alt boyutlarının incelenmesine yöneliktir. Pozitif psikolojik sermaye ölçeği ile ilgili bulgulara göre; nöbetli bir birimde çalışanlar ve çalışmayanlar arasında iyimserlik, umut, öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve toplam psikolojik sermaye düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık bulunmadığı ortaya çıkmıştır.

Tükenmişlik ölçeği bulgularına göre ise; nöbetli bir birimde çalışanların duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve toplam tükenmişlik seviyeleri, nöbetli bir birimde çalışmayanlara göre yüksek bulunmuştur. Elde edilen bulgular neticesinde nöbetli bir birimde çalışan hemşirelerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve tükenmişlik yaşama durumunun nöbetli bir birimde çalışmayan hemşirelere oranla daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz. Nöbetli birimlerde çalışan hemşirelerin nöbet sayıları azaltılması, nöbet tutulmayan birimler arasında rotasyon sağlanması gibi uygulamaların hemşirelerdeki tükenmişliğin azaltılması konusunda yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Yapılan regresyon analizi sonucunda ise; çalışma ortamındaki memnuniyet, mesleki yeterlilik durumu, kişisel başarı duygusunda azalma ve toplam tükenmişlik düzeyinin istatistiksel olarak yordayıcı olduğu bulunmuştur. Modele göre çalışma ortamındaki memnuniyet düzeyindeki artışın mesleki yeterlilik durumundaki artışın toplam PSÖ puanını arttırdığı görülürken; kişisel başarısızlık duygusundaki artışın ve toplam tükenmişlik düzeyindeki artışın toplam PSÖ puanını azalttığı görülmektedir.

Araştırmacılara önerilerimiz; araştırmamızda kullanılan değişkenler dışında farklı değişkenler kullanılarak benzer çalışmalar yapılabilir. Araştırma İstanbul ilinde kamuda çalışan hemşireleri kapsamaktadır. Bu çalışmanın benzerleri daha büyük örneklemelerde ve Türkiye genelinde kamu ve özel sektörde çalışan hemşireler dahil edilerek yapılabilir.

KAYNAKLAR

Kitaplar

- Aytaç, S. (2009). *İş Stresi Yönetimi El Kitabı İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi*. Ankara: Labour Ministry- CASGEM.
- Baltaş, A., ve Baltaş, Z. (2010). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Bannink, F. (2017). *201 Pozitif Psikoloji Uygulaması: Bireyler ve Toplumlarda İyi Oluşu Geliştirmek İçin* (F. Özten, Ed.; E. Kökkılıç, Çev.). İstanbul: Üsküdar Üniversitesi Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2017). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (21. bs). Ankara: Pegem Akademi.
- Can, H., Aşan, Ö., ve Aydın, E. M. (2006). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Arıkan.
- Carr, A. (2016). *Pozitif Psikoloji: Mutluluğun ve İnsanın Güçlü Yönlerinin Bilimi* (Ü. Şendilek, Çev.). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Dolgun, U. (2012). Tükenmişlik Sendromu. İçinde D. E. Özler (Ed.), *Örgütsel Davranışta Güncel Konular* (ss. 287-312). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Erdoğan, P. (2019). *Örgütsel Vatandaşlık, Örgütsel Sinizm ve Tükenmişliğe Pozitif Psikolojik Sermaye Etkisi* (1. bs). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Envanterinin Uyarlanması. İçinde R. Bayraktar ve İ. Dağ (Ed.), *7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları* (ss. 143-154). Ankara: Türk Psikologlar Derneği.
- Erkutlu, H. V. (2015). *Pozitif Örgütsel Davranış*. Ankara: Akademisyen Kitapevi.
- Güler, B. K. (2012). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Yönetimi. İçinde A. Keser, G. Yılmaz, ve S. Yürür (Ed.), *Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar* (ss. 15-37). Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Hefferon, K., ve Boniwell, I. (2014). *Pozitif Psikoloji: Kuram, Araştırma ve Uygulamalar* (1. bs; T. Doğan ve G. Ekici, Ed.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Izgar, H. (2012). Çalışanlarda Stres ve Tükenmişlik. İçinde M. Hüseyin (Ed.), *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi* (3. bs, ss. 127-138). Konya: Eğitim Kitabevi.
- Korkmaz, İ. (2018). Sosyal Öğrenme Kuramı. İçinde *Eğitim Psikolojisi (Gelişim-Öğrenme-Öğretim)* (20. bs, ss. 245-269). Ankara: Pegem Akademi.

- Leimon, A., ve McMahon, G. (2018). *Pozitif Psikoloji for dummies* (1. Basım; E. Tanıl, Çev.). İstanbul: Nobel Yaşam.
- Luthans, F., Youssef, C. M., ve Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford ; New York: Oxford University Press.
- Maslach, C., ve Leiter, M. P. (2007). Burnout. İçinde *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior* (ss. 351-357). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3>
- Sürgevil, O. D. (2014). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu: Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Sürelî yayımlar

- Akçay, V. H., ve Bilgin, K. U. (2016). Kamu Performans Yönetimine Etkisi Açısından Psikolojik Sermaye. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(2), 154-174.
- Akman, Y., ve Korkut, F. (1993). Umut Ölçeği Üzerine Bir Araştırma. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(9).
- Ali, N., ve Ali, A. (2014). The Mediating Effect of Job Satisfaction between Psychological Capital and Job Burnout of Pakistani Nurses. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8(2), 399-412.
- Altay, B., Gönener, D., ve Demirkıran, C. (2010). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri ve Aile Desteğinin Etkisi. *Fırat Tıp Dergisi*, 15(1), 10-16.
- Ardıç, K., ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 69-96.
- Aslan, Y. D. D. Ş., ve Özata, Y. D. D. M. (2008). Duygusal Zeka ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkilerin Araştırılması: Sağlık Çalışanları Örneği. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (30), 77-97.
- Avey, J. B., Luthans, F., ve Youssef, C. M. (2010). The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430-452. <https://doi.org/10.1177/0149206308329961>
- Aydoğan, E., ve Kara, A. U. (2015). Pozitif Psikolojik Sermaye İle Bireysel Performans İlişkisi: Türkiye Tarım Kredi Kooperatifi Merkez Birliği Örneği. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 50(1), 68-91.
- Bandura, A. (1982). Self-Efficacy Mechanism In Human Agency. *American Psychologist*, (37), 122-147.

- Basım, H. N., ve Çetin, F. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Cano-García, F. J., Padilla-Muñoz, E. M., ve Carrasco-Ortiz, M. Á. (2005). Personality and contextual variables in teacher burnout. *Personality and Individual Differences*, 38(4), 929-940. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2004.06.018>
- Cheavens, J. S., Feldman, D. B., Woodward, J. T., ve Snyder, C. R. (2006). Hope in Cognitive Psychotherapies: On Working With Client Strengths. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 20(2), 135-145. <https://doi.org/10.1891/jcop.20.2.135>
- Çetin, F., Şeşen, H., ve Basım, H. N. (2013). Örgütsel Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Sürecine Etkileri: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(3), 95-108.
- Erkuş, A., ve Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
- Gizir, C. A. (2007). Psikolojik Sağlık, Risk Faktörleri Ve Koruyucu Faktörler Üzerine Bir Derleme Çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(28). Geliş tarihi gönderen <http://pdrdergisi.org/index.php/pdr/article/view/272>
- Güloğlu, B., ve Kararmak, Ö. (2010). Üniversite Öğrencilerinde Yalnızlığın Yordayıcısı Olarak Benlik Saygısı ve Psikolojik Sağlık. *Ege Eğitim Dergisi*, 11(2), 73-88.
- Gürkan, U. (2006). Yılmazlık Ölçeği (YÖ): Ölçek Geliştirme, Güvenirlilik ve Geçerlik Çalışması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 39(2), 45-74.
- Halbesleben, J. R. B., ve Buckley, M. R. (2004). Burnout in Organizational Life. *Journal of Management*, 30(6), 859-879. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.06.004>
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (Burnout) Sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68(1), 29-32.
- Kaya, N., Kaya, H., Erdoğan Ayık, S., ve Uygur, E. (2010). Bir Devlet Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Tükenmişlik. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 401-419.
- Kebapçı, A., ve Akyolcu, N. (2011). Acil Birimlerde Çalışan Hemşirelerde Çalışma Ortamının Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi. *Turkish Journal of Emergency Medicine*, 11(2), 59-67. <https://doi.org/10.5505/1304.7361.2011.43827>
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343-350.
- Kılıç, T., ve Seymen, O. A. (2011). Sağlık Sektöründe, Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörlerin Analizi ve Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 9(16), 47-67-67.

- Luthans, F. (2002). Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 57-72. <https://doi.org/10.5465/ame.2002.6640181>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., ve Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship With Performance And Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., ve Li, W. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. *Management and Organization Review*, 1(02), 249-271. <https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2005.00011.x>
- Luthans, F., Luthans, K. W., ve Luthans, B. C. (2004). Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007>
- Luthans, F., ve Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
- Maslach, Christina, ve Goldberg, J. (1998). Prevention of Burnout: New Perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, 7(1), 63-74. [https://doi.org/10.1016/S0962-1849\(98\)80022-X](https://doi.org/10.1016/S0962-1849(98)80022-X)
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Oral, B., Tösten, R., ve Elçiçek, Z. (2017). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Electronic Journal of Education Sciences*, 6(11), 78-87.
- Sarıçam, H., ve Akın, A. (2014). Bütünleyici Umut Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2013(15), 291-308. <https://doi.org/10.14520/adyusbd.447>
- Scheier, M. F., ve Carver, C. S. (1985). Optimism, Coping, and Health: Assessment and Implications Of Generalized Outcome Expectancies. *Health Psychology*, 4(3), 219-247. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.4.3.219>
- Snyder, C. R. (1995). Conceptualizing, Measuring, and Nurturing Hope. *Journal of Counseling ve Development*, 73(3), 355-360. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1995.tb01764.x>
- Toor, S.-R., ve Ofori, G. (2010). Positive Psychological Capital as a Source of Sustainable Competitive Advantage for Organizations. *Journal of Construction Engineering*

and Management, 136(3), 341-352. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0000135](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0000135)

- Topaloğlu, T., ve Özer, P. S. (2014). Psikolojik Sermaye ile İş Performansı Arasındaki İlişkiye Otantik Liderliğin Düzenleyici Etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 156-171.
- Topçu, M. K., ve Ocağ, M. (2012). Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Algısı Üzerine Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü: Türkiye ve Bosna-Hersek Sağlık Çalışanları Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 685-690.
- Tösten, R., Arslantaş, H. İ., ve Şahin, G. (2017). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerinin Tükenmişliğe Etkisi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1), 726-744.
- Tunç, A., ve Gündüz, B. (2010). Maslach Tükenmişlik Modeline Dayalı Müdahale Çalışmalarının İncelenmesi. *Ege Eğitim Dergisi*, 11(1), 83-106.
- Tümlü, G. Ü., ve Recepoğlu, E. (2013). Üniversite Akademik Personelinin Psikolojik Dayanıklılık ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3(3), 205-213. <https://doi.org/10.5961/jhes.2013.078>
- Yıldız, H., ve Örucü, E. (2016). Sağlık Sektörü Çalışanlarının Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 269-285-285.
- Zeynel, E. (2018). Akademisyenlerde Psikolojik Sermaye ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler Üzerine Bire Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (31), 454-482.

Tezler

- Akgündüz, Y. (2012). *Konaklama İşletmelerinde Otantik Liderlik ve Öz Yeterlilik Arasındaki İlişkinin Analizi* (Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Aybas, M. (2014). *İnsan Kaynakları Uygulamalarının Çalışanların İşe Adanmışlığı Üzerindeki Etkisi ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü, Konuya İlişkin Bir Araştırma* (Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Cenkçimenoglu, S. (2018). *Sağlık Çalışanlarının Psikolojik Sermayeleri ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler* (Yüksek Lisans Tezi). Toros Üniversitesi, Mersin.
- Enderoğlu, E. G. (2018). *Bilişim Sektöründe Çalışan Bireylerde Pozitif Psikolojik Sermaye ile Tükenmişlik Belirtileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Haliç Üniversitesi, İstanbul.

- Izgar, H. (2000). *Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri (Burnout) Nedenleri ve Bazı Etkin Faktörlere Göre İncelenmesi (Orta Anadolu Örneği)* (Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Matara, E. (2016). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik ve Adanmışlık Sürecine Etkileri: Afyon İl Merkezindeki Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Polatcı, S. (2007). *Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Analiz)* (Yüksek Lisans Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.
- Polatcı, S. (2011). *Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Rolü* (Doktora Tezi). Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Yavaş, M. (2018). *Kamu ve Üniversite Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyini Etkileyen Faktörler* (Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Yorulmaz, F. (2018). *Pozitif Psikolojik Sermayenin İşveren Marka Oluşumu Üzerindeki Etkisi: Antalya'daki 5 Yıldızlı Oteller Üzerine Bir Uygulama* (Doktora Tezi). Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Zonguldak.

Diğer kaynaklar

- Bengül, S. S., ve Çınar, H. (2016). Meslek Yüksek Okulu Öğrencilerinin Psikolojik Sermaye Düzeyleri. *5th International Vocational Schools Symposium*, 725-733.

Web sayfaları

www.tdk.gov.tr. Erişim Tarihi:13.04.2019

EKLER

Ek 1 : Kişisel Bilgi Formu

Değerli Katılımcı ;

Bilimsel amaçlarla yaptığım bu çalışmada, sizin aşağıda verilen her bir ifadeyi gerçeği yansıtacak bir şekilde tam olarak değerlendirmeniz ve samimiyetle yanıtlamanız araştırmaya büyük katkı sağlayacaktır. Soruların ya da cümlelerin doğru ya da yanlış cevapları yoktur. Kişisel bilgilerinizi (adınız, soyadınız vb) yazmayınız. Çalışmada kişisel ya da kurumsal değerlendirme yapılmayacak, araştırmamıza ait veriler araştırmacı dışında kimse tarafından görülmeyecek, kimseyle paylaşılmayacaktır. Boş bırakılan sorular ya da değerlendirilmeyen cümleler olduğu takdirde anket kullanılamayacağı için lütfen hiçbir soruyu boş bırakmayınız.

Yoğun işleriniz arasında zaman ayırdığınız ve araştırmaya katkı sağladığınız için teşekkür eder, çalışmalarınızda kolaylıklar ve başarılar dilerim.

Mustafa Yılmaz
Niş.Üni.Sos.Bil.Ens. Yüksek Lisans Öğrencisi
Tel. 0 553 775 98 48
ad.mustafayilmaz@hotmail.com

Kişisel Bilgi Formu		
1	Cinsiyetiniz	<input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek
2	Yaşınız
3	Medeni durumunuz	<input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekar
4	Öğrenim durumunuz	<input type="checkbox"/> Lise Mezunu <input type="checkbox"/> Lisans Mezunu <input type="checkbox"/> Ön Lisans Mezunu <input type="checkbox"/> Lisansüstü (YL/Dr) Mezunu
5	Aylık geliriniz
6	Doğum sıranız. (Kaçınıcı çocuk olduğunuz)
7	Samimi arkadaş sayısını (Dost / Sırdaş)
8	Kendinizi hangi kategoride değerlendirirsiniz?	<input type="checkbox"/> İçer Dönük <input type="checkbox"/> Dışer Dönük
9	Çalıştığınız birim	<input type="checkbox"/> Acil Servis <input type="checkbox"/> Çocuk Sağlığı <input type="checkbox"/> Ameliyathane <input type="checkbox"/> Kadın Sağlığı <input type="checkbox"/> Yoğun bakım <input type="checkbox"/> Ruh Sağlığı <input type="checkbox"/> Dahiliye Klinikler <input type="checkbox"/> Doğumhane <input type="checkbox"/> Cerrahi Klinikler <input type="checkbox"/> İdari birimler
10	Mesleğinizdeki toplam çalışma süresi?
11	Şu anki bulunduğunuz hastanede kaçınıcı yılınız?
12	Çalışma ortamınızdaki memnuniyet düzeyinizi nasıl değerlendiriyorsunuz?	<input type="checkbox"/> Hiç Memnun Değilim <input type="checkbox"/> Memnunum <input type="checkbox"/> Az Memnunum <input type="checkbox"/> Çok Memnunum <input type="checkbox"/> Kararsızım
13	Amirleriniz ile ilişkilerinizi nasıl değerlendirirsiniz?	<input type="checkbox"/> Çok Kötü <input type="checkbox"/> İyi <input type="checkbox"/> Kötü <input type="checkbox"/> Çok İyi <input type="checkbox"/> Kararsızım
14	Çalışma ortamınızın stres düzeyini nasıl değerlendirirsiniz?	<input type="checkbox"/> Çok Stresli <input type="checkbox"/> Biraz Stresli <input type="checkbox"/> Stresli <input type="checkbox"/> Stres Yok <input type="checkbox"/> Normal
15	Kendinizi mesleğinizde ne kadar yeterli hissediyorsunuz?	<input type="checkbox"/> Hiç Yeterli Hissetmiyorum <input type="checkbox"/> Yeterli Hissediyorum <input type="checkbox"/> Az Yeterli Hissediyorum <input type="checkbox"/> Çok Yeterli Hissediyorum <input type="checkbox"/> Kararsızım
16	Nöbetli bir birimde mi çalışıyorsunuz? Eğer cevabınız "Evet" ise bir ay içerisinde kaç nöbet tutuyorsunuz?	<input type="checkbox"/> Evet Nöbet Sayısı: <input type="checkbox"/> Hayır

Ek 2: Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği

Aşağıdaki cümleleri okuyarak sizin düşüncelerinize ne kadar uygun olduğunu, cümlenin sağ tarafında bulunan ve 1'den 6'ya kadar derecelendirilmiş kutulara X işareti koyarak işaretleyiniz. Lütfen boş bırakmayınız. 1= KESİNLİKLE KATILMIYORUM 2= ÇOĞUNLUKLA KATILMIYORUM 3= KISMEN KATILMIYORUM 4= KISMEN KATILYORUM 5= ÇOĞUNLUKLA KATILYORUM 6= KESİNLİKLE KATILYORUM		Kesinlikle Katılmıyorum	Çoğunlukla Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Çoğunlukla Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Bu hastanede, işler asla benim istediğim şekilde yürümez.	1	2	3	4	5	6
2	Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum	1	2	3	4	5	6
3	Bir grup iş arkadaşşıma bir bilgi sunarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
4	Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
5	Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.	1	2	3	4	5	6
6	Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.	1	2	3	4	5	6
7	Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakın bir şekilde hallederim.	1	2	3	4	5	6
8	İşimde bir terslikle karşılaştığımda onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum.	1	2	3	4	5	6
9	İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.	1	2	3	4	5	6
10	Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.	1	2	3	4	5	6
11	Eğer işimde birşeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider.	1	2	3	4	5	6
12	Eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.	1	2	3	4	5	6
13	İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum	1	2	3	4	5	6
14	İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.	1	2	3	4	5	6
15	Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
16	Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
17	Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.	1	2	3	4	5	6
18	İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.	1	2	3	4	5	6
19	İşime "her şeyde bir hayır vardır" şeklinde yaklaşıyorum.	1	2	3	4	5	6
20	Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.	1	2	3	4	5	6
21	İşyerimin stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
22	İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.	1	2	3	4	5	6
23	İşyeri çalışanları dışındaki kişilerle (hastalar, refakatçılar vb.) sorunları tartışmak için görüşürken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
24	Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.	1	2	3	4	5	6

Ek 3: Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Aşağıdaki ankette işinizle ilgili tutumlarınızı yansıtan ifadeler yer almaktadır. Sizden istenen her ifade ile ilgili durumu ne kadar sıklıkla yaşadığınızı belirtmenizdir. Lütfen işiniz ile ilgili olarak hissettiklerinizi en iyi yansıtan kutucuğu (X) işaretleyiniz. 0= HİÇBİRZAMAN 1= ÇOK NADİR 2= BAZEN 3= ÇOĞU ZAMAN 4= HER ZAMAN		Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
		0	1	2	3	4
1	İşimden soğuduğumu hissediyorum.	0	1	2	3	4
2	İş dönüşü ruhen kendimi tükenmiş hissediyorum.	0	1	2	3	4
3	Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	0	1	2	3	4
4	İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.	0	1	2	3	4
5	İşim gereği karşılaştığım bazı insanlara sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum.	0	1	2	3	4
6	Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten yıpratıcı.	0	1	2	3	4
7	İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	0	1	2	3	4
8	Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.	0	1	2	3	4
9	Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	0	1	2	3	4
10	Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	0	1	2	3	4
11	Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.	0	1	2	3	4
12	Kendimi çok enerjik hissediyorum.	0	1	2	3	4
13	İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.	0	1	2	3	4
14	İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	0	1	2	3	4
15	İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umrumda değil.	0	1	2	3	4
16	Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende stres yaratıyor.	0	1	2	3	4
17	İşimin gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.	0	1	2	3	4
18	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim.	0	1	2	3	4
19	Bu işte bir çok kayda değer başarı elde ettim.	0	1	2	3	4
20	Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	0	1	2	3	4
21	İşimdeki duygusal sorunlara serin kanlılıkla yaklaşırım.	0	1	2	3	4
22	İşimde karşılaştığım insanların, bazı problemlerinin nedeni sanki benmişim gibi davrandıklarını düşünüyorum.	0	1	2	3	4

ÖZGEÇMİŞ

Mustafa YILMAZ 1988 yılında Muğla'da doğdu. İlkokul, Lise ve Üniversite eğitimini Muğla'da tamamladı. 2006-2010 yılları arasında Muğla Üniversitesi FESYO'da Hemşirelik Bölümü Lisans eğitimini tamamladı. 2014 yılında Nişantaşı Üniversitesi Psikoloji Tezli Yüksek Lisans programına başladı. 2017-2019 yılları arasında Doğu Üniversitesi Psikoloji (Klinik) Tezsiz Yüksek Lisans programını tamamladı. Şu anda Sağlık Bakanlığı Erenköy Ruh ve Sinir Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesi Bağımlı Hastalara Rehabilitasyon (BAHAR) Merkezinde görev yapmaktadır. Evli ve Muhammed Efe isminde dünyalar tatlısı 1 oğlu vardır.