

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

**SET ÇALIŞANLARININ TÜKENMİŞLİK
DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

Özgür ERSAN

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İŞLETME YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

DANIŞMAN
Doç. Dr. Kadir TUNA

İstanbul, Ekim 2017

T.C.
OKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

SET ÇALIŞANLARININ TÜKENMİŞLİK
DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Özgür ERSAN
122001994

YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİMDALI
İŞLETME YÜKSEK LİSANS TEZ PROGRAMI

Tezin enstitüye teslim edildiği tarih :

Tezin savunulduğu tarih : 18/10/2017

Tezin danışmanı : Doç. Dr. Kadir TUNA

Diğer jüri üyeleri : Yrd. Doç. Dr. Turgay MÜNYAS

Yrd. Doç. Dr. Yonca TUNÇ



İstanbul, Ekim 2017

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

**SET ÇALIŞANLARININ TÜKENMİŞLİK
DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

Özgür ERSAN

122001994

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İŞLETME YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

DANIŞMAN
Doç. Dr. Kadir TUNA

İstanbul, Ekim 2017

ÖNSÖZ

Öncelikle kendisi de bir set çalışanı olan ve bana bu çalışmayı gerçekleştirmemde esin veren, veri toplama sürecinde desteğini esirgemeyen kardeşim İsmail Ersan'a teşekkür ederim. Çalışmama katılan tüm set çalışanlarına, o ağır çalışma saatleri sonrasında vakit ayırıp içtenlikle soruları cevapladıkları için teşekkür ederim. Son olarak bana yaşam enerjisi veren, hayatımın en anlamlı kişileri olan oğlum Rün ve eşim Deniz'e tüm kalbimle teşekkür ederim.



İÇİNDEKİLER

SAYFA NO:

ÖNSÖZ	i
İÇİNDEKİLER	ii
ÖZET	vi
ABSTRACT	viii
KISALTMALAR	ix
TABLO LİSTESİ	x
BÖLÜM 1. GİRİŞ VE AMAÇ	1
BÖLÜM 2. SET ÇALIŞANLARINA İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE	5
2.1 SET ÇALIŞANLARI	5
2.1.1 Reji Grubu	5
2.1.2 Yapım/Prodüksiyon Grubu	5
2.1.3 Görüntü/Kamera Grubu.....	6
2.1.4 Işık Grubu	6
2.1.5 Sanat Grubu	6
2.1.6 Ses Grubu	6

2.1.7 Set Grubu	7
2.2 SET ÇALIŞANLARININ ÇALIŞMA KOŞULLARI	7
2.3 TÜKENMİŞLİK KAVRAMI.....	10
2.4 TÜKENMİŞLİĞİN ALT BİLEŞENLERİ	11
2.4.1 Duygusal Tükenme	11
2.4.2 Duyarsızlaşma	12
2.4.3 Kişisel Başarı.....	12
2.5 TÜKENMİŞLİĞİN NEDENLERİ VE TÜKENMİŞLİĞE ETKİ EDEN ETMENLER.....	13
2.6 TÜKENMİŞLİĞİN BELİRTİLERİ	13
2.6.1 Fiziksel Tükenmişlik Belirtileri.....	14
2.6.2 Psikolojik Tükenmişlik Belirtileri.....	14
2.6.3 Davranışsal Tükenmişlik Belirtileri.....	15
2.7 TÜKENMİŞLİĞİN EVRELERİ	15
2.7.1 Şevk ve Coşku Evresi	15
2.7.2 Durağanlaşma Evresi	16
2.7.3 Engellenme Evresi	16
2.7.4 Umursamazlık Evresi.....	16
2.8 TÜKENMİŞLİK İLE BAŞA ÇIKMA.....	17
2.8.1 Tükenmişlik ile Örgütsel Düzeyde Başa Çıkma	17
2.8.2 Tükenmişlik ile Bireysel Düzeyde Başa Çıkma	18
2.9 DÜNYADA TÜKENMİŞLİK ÜZERİNE ÇALIŞMALAR.....	19
2.10. ÜLKEMİZDE TÜKENMİŞLİK ÜZERİNE ÇALIŞMALAR	20
2.11. SET ÇALIŞANLARI VE TÜKENMİŞLİK.....	22

BÖLÜM 3. SET ÇALIŞANLARINA İLİŞKİN UYGULAMA ÖRNEĞİ	23
3.1 ARAŞTIRMA MODELİ	23
3.2 EVREN VE ÖRNEKLEM	23
3.3 KATILIMCILAR.....	24
3.4 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	27
3.5 VERİLERİN TOPLANMASI	29
3.6 VERİLERİN ANALİZİ	29
BÖLÜM 4. BULGULAR.....	31
4.1 1. ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR	31
4.2 2.ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR	32
4.3 3. ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR	33
4.4 4. ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR	34
4.5 5. ALT PROBLEMLERE İLİŞKİN BULGULAR	35
4.6 6. ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR	36
4.7 7. ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR	38
4.8 8. ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR	39
4.9 9. ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR	40

4.10 10.ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR	42
4.11 11. ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR	43
4.12 12.ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR	44
BÖLÜM 5. SONUÇ VE ÖNERİLER	46
KAYNAKLAR	51
EKLER	56
EK-A KİŞİSEL BİLGİ FORMU	56
EK-B MESLEKİ TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ	58
ÖZGEÇMİŞ	60

ÖZET

Araştırmanın temel amacı, set çalışanlarının mesleki tükenmişlik düzeylerinin kişisel ve mesleki değişkenlere göre incelenmesidir. Bu doğrultuda, 2015 yılı içerisinde 93 set çalışanı ile anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın modeli betimsel tarama modelidir. Araştırmada kartopu örnekleme yöntemi ile örneklem belirlenmesi gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır. Araştırmaya yönelik duyurular sosyal paylaşım siteleri, mail grupları ve yüz yüze ve telefon aracılığı ile gerçekleşmiştir. Veriler, online bir anket sitesi aracılığı ile katılımcılardan toplanmıştır. Araştırmada katılımcıların kişisel ve mesleki özelliklerini belirlemek için araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu ve tükenmişlik düzeyinin belirlenmesi için Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Ergin (1992) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen veriler istatistiki olarak analiz edilmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerini ve çalışma özelliklerini belirlemek için kişisel bilgi formu kullanılarak toplanan veriler frekans analizi ile yorumlanmıştır. Tükenmişlik düzeylerinin incelenmesinde ikili karşılaştırmalar için bağımsız örneklem için t testi ve çoklu karşılaştırmalar için tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Ek olarak çoklu karşılaştırmalar için ise Scheffe testi kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre set çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri, tüm boyutlarda, genel olarak yüksek olarak değerlendirilmiştir. Araştırmada, set çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin cinsiyetlerine, medeni durumlarına, çalıştıkları set tipine, çalışma tipine, günlük ve haftalık çalışma saatlerine, mesleki eğitim alma durumlarına göre, her üç boyutta da tükenmişlik düzeyinin anlamlı ölçüde farklılaşmadığı görülmektedir. Bununla birlikte, katılımcıların set görevleri ve gelir durumlarına göre duygusal tükenme alt boyutunda fark elde edilmezken, duyarsızlaştırma ve kişisel başarı alt boyutlarında, anlamlı fark elde edilmiştir. Katılımcıların tükenmişlikleri çalışma yılına göre incelendiğinde duygusal tükenme ve duyarsızlaştırma alt boyutlarında fark elde edilmezken kişisel başarı alt boyutunda anlamlı fark elde edilmiştir. Son olarak

katılımcıların çocuk sahibi olma durumlarına göre incelendiğinde duygusal tükenme ve kişisel başarıda anlamlı fark elde edilmezken duyarsızlaştırma alt boyutunda anlamlı fark elde edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Tükenmişlik, set çalışanları, duygusal tükenme, duyarsızlaştırma, kişisel başarısızlık



ABSTRACT

Main purpose of this research is to examine vocational burnout levels of set workers based on their personal ve vocational variables. In 2015, a survey conducted with 93 set workers. Design of this study is survey. Sampling method of the study is snowball sampling. Study is based on voluntary participation. Announcement for the study was made in social networking sites, e-mail groups, face to face and via telephone. Data were collected from the participants via an online survey site. In the study, for determining personal and vocational information of participants, a personal information form which is prepared by researcher and for determining vocational burnout level, Maslach Burnout Inventory, developed by Maslach ve Jackson (1981) and adapted by Ergin (1992) were used for data gathering. Data were analysed statistically. Data gathered by personal information form were analysed with frequency analysis. In examining burnout levels, t test for independent samples and one way ANOVA were used. Additionally, Scheffe test was used as post hoc test. According to findings, set workers' burnout levels were high in all dimensions. Study findings reveal that, burnout levels of set workers in three dimensions were not significantly differ in terms of gender, marital status, set type, work type, daily and weekly work hours, vocational education status. However, significant difference were obtained in desensitization and personal success subscale but not in emotional burnout sub scale for set status and income variables. For work year variable, there is no significant difference in emotional burnout and desensitization subscale but there is significant difference in personal success. Additionally, when participants' parental status was examined, there is no significant difference in emotional burnout and personal success but there is a significant difference in desensitization subscale.

Key Words: Burnout, Desensitization, Emotional burnout, Personal success, Set workers

KISALTMALAR

- DT** : Duygusal Tükenme
D : Duyarsızlaşma
KB : Kişisel Başarı
MTÖ : Maslach Tükenmişlik Ölçeği



TABLO LİSTESİ

	<u>SAYFA NO</u>
Tablo 3.2 Katılımcıların Çalışma Yıllarına Göre Dağılımı.....	24
Tablo 3.3 Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı.....	25
Tablo 3.4 Katılımcıların Medeni Duruma Göre Dağılımı.....	25
Tablo 3.5 Katılımcıların Çocuk Sahibi Olup Olmamlarına Göre Dağılımı	25
Tablo 3.6 Katılımcıların Gelir Düzeyine Göre Dağılımı	26
Tablo 3.7 Katılımcıların Eğitim Almış Olup Olmamlarına Göre Dağılımı	26
Tablo 3.8 Katılımcıların Çalıştıkları Set Tipine Göre Dağılımı.....	27
Tablo 3.9 Katılımcıların Çalışma Tipine Göre Dağılımı	27
Tablo 3.10 Tükenmişlik Ölçeği Puan Yorumlama Tablosu.....	29
Tablo 3.11 Ölçek Boyutlarının Normallik Testi için Kolmogorov Smirnov Testi Sonuçları.....	30
Tablo 4.1 Ölçek ve Ölçek Alt Boyutlarının Ortalama ve Standard Sapma Değerleri ...	31
Tablo 4.2 Set Çalışanlarının Setteki Görevlerine Göre Mesleki Tükenmişlik Puanlarının t Testi Sonuçları.....	32
Tablo 4.3 Set Çalışanlarının Cinsiyetlerine Göre Mesleki Tükenmişlik Puanlarının t Testi Sonuçları.....	33
Tablo 4.4 Set Çalışanlarının Set Tiplerine Göre Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	34
Tablo 4.5 Set Çalışanlarının Çalışma Tipine Göre Mesleki Tükenmişlik Puanlarının t Testi Sonuçları.....	35
Tablo 4.6 Set Çalışanlarının Çalışma Yılına Göre Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	36
Tablo 4.7 Kişisel Başarı Alt Boyutundan Alınan Puanların Çalışma Yılına Göre Farklılaşması-Scheffe Testi Sonuçları.....	37
Tablo 4.8 Set Çalışanlarının Günlük Çalışma Saatlerine Göre Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	38
Tablo 4.9 Set Çalışanlarının Haftalık Çalışma Saatlerine Göre Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	39
Tablo 4.10 Set Çalışanlarının Gelir Düzeylerine Göre Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	40
Tablo 4.11 Duyarsızlaştırma Alt Boyutundan Alınan Puanların Gelir Durumuna Göre Farklılaşması-Scheffe Testi Sonuçları.....	41
Tablo 4.12 Kişisel Başarı Alt Boyutundan Alınan Puanların Gelir Durumuna Göre Farklılaşması-Scheffe Testi Sonuçları.....	41
Tablo 4.13 Set Çalışanlarının Medeni Durumlarına Göre Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	42
Tablo 4.14 Kişisel Başarı Alt Boyutundan Alınan Puanların Medeni Duruma Göre Farklılaşması-Scheffe Testi Sonuçları.....	43

Tablo 4.15 Set Çalışanlarının Çocuk Sahibi Olup Olmamlarına Göre Mesleki Tükenmişlik Puanlarının t testi Sonuçları	44
Tablo 4.16 Set Çalışanlarının Eğitim Alıp Almamalarına Göre Mesleki Tükenmişlik Puanlarının t Testi Sonuçları	45



BÖLÜM 1. GİRİŞ VE AMAÇ

İş yaşamı pek çok insan için zorlayıcı olabilir. İşte yaşanan sorunlar, iş koşulları ve bunlar gibi pek çok etmen çalışanları etkilemektedir. Bunlar sonucunda mutsuz, tükenmiş çalışanlarla dolu işyerleri oluşmaktadır. Günümüzde, tükenmişlik kavramı, iş ortamında başa gelen sorunlardan biri olarak oldukça ilgi çekmektedir (Çalgan ve Yeğenoğlu, 2009). Birçok meslek alanının insanlarla yüz yüze ve yakın iletişim kurması gerekmektedir (Bostancı, 2014). Bu durumda tükenmişlik yaşayanların sayısı da gün geçtikçe artmaktadır. Pek çok meslek alanında çalışanlar tükenmişlikle yüz yüze gelmektedir. Bütün meslekler, çeşitli düzeylerde insanlar ile iç içe olmayı gerektirdiğinden, tükenmişlik yaşanmasına neden olabilirler. Ancak özellikle ağır çalışma koşulları ile birleştiğinde bu durum artabilmektedir.

İş yaşamını önemli ölçüde etkilemesi ve çalışanları etkisi altına alması nedeni ile tükenmişlik araştırmacıların da dikkatini çeken bir konu olmuştur. Tükenmişlik konusunda hem dünyada hem de ülkemizde çok sayıda çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmalar genel olarak sağlık çalışanları (Bostancı, 2014), eğitimciler (Koralay, 2014), gemi adamları (Aydın, 2015); turist rehberleri (Kırıcı ve Özkoç, 2017), muhasebeciler (Çelik, 2016; Yumak ve Demiralay, 2016), gazeteciler (Şahin Kıralp ve Asit, 2017) gibi meslek gruplarına yöneliktir.

Tükenmişlik ve tükenmişlik sendromu konusu, geçen yıllarda "Muhteşem Yüzyıl" adlı dizide yer alan ünlü bir dizi oyuncusu ile gündeme gelmiş ve Türk medyasında geniş yer bulmuştur. Diziler, filmler ve genel olarak medya hayatımızda önemli bir yer kaplamaktadır. Bununla birlikte, bu alanda çalışanların çalışma koşulları, iş ve özel yaşamlarını konu alan çalışmalar son derece sınırlıdır. Örnek olarak dizilerde oyuncular göz önündedir. Bir oyuncunun yaşadığı tükenmişlik geniş yankılar uyandırabilmektedir. Öte yandan dizilerin kamera arkasındaki ekibi, dünyanın pek çok ülkesinde olduğu gibi, Türkiye'de de oldukça ağır koşullarda çalışmakta ve yoğun sıkıntılar yaşadıkları

düşünülmektedir. Set çalışanları olarak adlandırılan bu kamera arkasındaki ekip konusunda çalışmalara ihtiyaç bulunmaktadır. Ek olarak set çalışanlarının sorunlarına yönelik çalışmaların sayısı hem yurt dışında hem de ülkemizde son derece azdır. Tükenmişlik düzeylerini inceleyen bir çalışmaya ise rastlanmamıştır. Oysaki çalışma koşulları göz önünde bulundurulduğunda bu meslek grubunun oldukça yüksek düzeyde tükenmişlik yaşayacağı düşünülmektedir. Yoğun çalışma saatleri, güvencenin olmayışı, gergin ve stresli iş ortamı, iş bulma ve kazanılan ücretin oldukça değişken ve sosyal ağa bağlı oluşu ve daha pek çok etmen bu durumu etkileyebilir. Bu ve benzeri çalışmalar ile set çalışanlarının daha iyi anlaşılmasının sağlanacağı düşünülmektedir. Set çalışanlarının tükenmişlik düzeyinin belirlenmesi ile tükenmişliğin azaltılması için çözüm önerileri ve uygulama çalışmaları gerçekleştirilebilir.

Buradan yola çıkılarak bu araştırmada set çalışanları tükenmişlik düzeylerine ilişkin kendilerini nasıl algıladıkları ve bu algılarının, set çalışanlarının kişisel ve mesleki özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği sorularına yanıt aramak amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır;

1.Set çalışanlarının görüşlerine göre, mesleki tükenmişlik düzeyleri tükenmişlik alt boyutları ve toplam tükenmişlikte hangi düzeydedir?

2.Set çalışanlarının görüşlerine göre, mesleki tükenmişlik düzeyi, settaki görevlerine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

3.Set çalışanlarının görüşlerine göre, mesleki tükenmişlik düzeyi, cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

4.Set çalışanlarının görüşlerine göre, mesleki tükenmişlik düzeyi, çalıştıkları set tipine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

5.Set çalışanlarının görüşlerine göre, mesleki tükenmişlik düzeyi, çalışma tipine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

6.Set çalışanlarının görüşlerine göre, mesleki tükenmişlik düzeyi, çalışma yılına göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

7.Set çalışanlarının görüşlerine göre, mesleki tükenmişlik düzeyi, günlük çalışma saatlerine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

8.Set çalışanlarının görüşlerine göre, mesleki tükenmişlik düzeyi, haftalık çalışma saatlerine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

9.Set çalışanlarının görüşlerine göre, mesleki tükenmişlik düzeyi, gelir düzeylerine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

10.Set çalışanlarının görüşlerine göre, mesleki tükenmişlik düzeyi, medeni durumlarına göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

11.Set çalışanlarının görüşlerine göre, mesleki tükenmişlik düzeyi, çocuk sahibi olup olmamalarına göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

12. Set çalışanlarının görüşlerine göre, mesleki tükenmişlik düzeyi, eğitim alma durumlarına göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

Gerçekleştirilen araştırma ülkemizde set çalışanları ile yapılan ilk çalışma olması bakımından önem taşımakla birlikte bir takım sınırlılıkları da barındırmaktadır. Araştırmadan elde edilen verilen kullanılan ölçme aracı ile sınırlıdır.Araştırma katılımcılarının sorulan soruları, içtenlikle ve objektif şekilde yanıtladıkları varsayılmaktadır.Araştırmaya katılım gönüllülük esasına dayandığından elde edilen bulgular ve sonuçlar katılımcılar ile sınırlıdır.

Ülkemizde pek çok set çalışanı bulunmaktadır. İnsanların severek izledikleri pek çok yapımda, kamera arkasında bu çalışanlar fiziksel ve psikolojik sağlıklarını tehlikeye atacak kadar ağır koşullarda, neredeyse hiç sosyal hayatları olmayacak şekilde çalışmaktadırlar. Bu durum sadece set çalışanlarını değil, onların eşleri, aileleri, arkadaşları gibi yakınlarını da etkilemektedir. Yoğun tükenmişlik yaşadığı düşünülen

set çalışanlarının yaşadıklarının ve var olan durumun bu çalışma ile ortaya konması ve daha sonraki çalışmalara da yol göstermesi amaçlanmaktadır.



BÖLÜM 2. SET ÇALIŞANLARINA İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Setler, insanların film, dizi, reklam filmi gibi çeşitli alanlardaki senaryoları gerçekleştirmek için bir arada çalıştıkları, yapılandırılmış alanlardır. Setlerde, kamera önünde oyuncular çalışırken kamera arkasında, çeşitli görevleri bulunan set çalışanları bulunmaktadır (Wassink, Van Dijk, Zwiers, Nijholt, Kuipers ve Brugman, 2005).

2.1 SET ÇALIŞANLARI

Setlerde çeşitli işlerden sorumlu gruplar bulunmaktadır. Her grubun sorumluları ve alt çalışanları olmaktadır. Set çalışanları, (a) reji grubu, (b) yapım/produksiyon grubu, (c) görüntü/ kamera grubu, (d) ışık grubu, (e) sanat grubu, (f) ses grubu ve (g) set grubu olmak üzere yedi gruba ayrılmıştır (Aydın, 2011). Bunlara ek olarak oyuncular da dizi, film gibi yapımlarda yer almakta ve oyuncu grubu olarak adlandırılmaktadır.

2.1.1 Reji Grubu

Reji grubu setlerde yönetici grup olarak bilinmektedir. Yönetmen, yardımcı yönetmenler, yönetmenlere yardım eden reji asistanları ve oyuncuların sete geliş gidişini kontrol eden, programdan sorumlu olan reji koordinasyon reji grubunda bulunmaktadır. Bu grup, set çalışanlarının koordinasyonlarını sağlamakla sorumlu olduğu gibi aynı zamanda pek çok çalışanın sorumluluğu da bu grupta bulunmaktadır.

2.1.2 Yapım/Produksiyon Grubu

Bu grup, genel olarak produksiyon şirketinin temsilcisi olarak setlerde bulunmaktadır. Mali işlerin yanında, çekimler için gerekli izinlerin alınması, ulaşım, konaklama, malzeme ve ekipman sağlanması gibi görevleri bulunmaktadır. Bu grup genel olarak koordinasyon ve organizasyondan sorumludur. Reji grubundan farklı

olarak bu grup daha çok setin dışarı ile olan koordinasyonunu sağlamaktadır. Çeşitli işler için çalışanları olan bu grubun başında uygulayıcı yapımcı bulunmaktadır.

2.1.3 Görüntü/Kamera Grubu

Bu grubun sorumlusu görüntü yönetmenidir. Görüntü yönetmeni yardımcıları, kameramanlar, kamera asistanları, jimmy jib, steadycam, crane, dolly, panter gibi cihazların operatörleri bu gruba bağlı çalışmaktadırlar. Bu cihazlar her sette bulunmayabileceğinden bu isimler yapıma göre değişebilmektedir. Ancak kamera grubu, set çalışanları içinde ayrılmaz bir biçimde yer almaktadır.

2.1.4 Işık Grubu

Setlerde ışığın ayarlanması ve uygun ışık ortamda yoksa oluşturulması çekimler için gerekmektedir. Bu işin sorumlusu ışık grubudur. Işık grubunun sorumlusu ışık şefidir. Bunun yanında bu grupta ışık asistanları bulunmaktadır. Diğer gruplara göre yapımlarda daha az sayıda olabilmektedirler.

2.1.5 Sanat Grubu

Setlerde kullanılan dekorlar, aksesuarlar sanat grubu tarafından kullanılmaktadır. Bu grup genel olarak dekor ve aksesuarlardan sorumludur. Bu grubun başında sanat yönetmenleri bulunmaktadır. Ayrıca bu grupta sanat asistanları bulunmaktadır. Bazı yapımlarda, saç, makyaj ve kostüm çalışanları da bu grubun içinde bulunmaktadır. Bu grup yapıma göre oldukça genişleyebilmekle birlikte küçülebilmektedir de.

2.1.6 Ses Grubu

Yapımlarda seslerin kontrol edilmesi oldukça önemlidir. Bu grup, oyuncu ve atmosferin seslerinden sorumludur. Bu grubun başında ses teknisyeni bulunmaktadır. Bunun yanında bu grupta set asistanları ve boom grubu elemanları da bulunmaktadır. Yapımın son haline gelmesine kadar bu grubun çalışmaları devam etmektedir.

2.1.7 Set Grubu

Set grubu setin temizliği, donanım kurmak, ortamı kontrol altında tutmak, setteki yiyecek içecek ihtiyacını karşılamak gibi görevleri bulunan bir gruptur. Bu grubun başında set amiri bulunmaktadır. Set amirinin yanında bu grupta set asistanları çalışmaktadır.

2.2 SET ALIşANLARININ ALIşMA KOşULLARI

Set alışanları ile yapılan çalışmalar çok fazla sayıda değildir. Bu konuda ülkemizde çok sınırlı sayıda çalışma olmakla birlikte yurt dışında bir kısım çalışma bulunmaktadır. Set alışanlarının çalışma koşulları bu çalışmalarda özellikle yer bulmaktadır. Ellis (2013) setlerdeki çalışmayı, yüksek düzeyde bireysel, güvencesi olmayan bir iş olarak tanımlamıştır. Set alışanları ile gerçekleştirilen bir çalışma olan Rowland'ın (2009) alışmasında, Yeni Zellanda'daki serbest çalışan 21 film endüstrisi işçisi ile görüşme yapılmıştır. Bu çalışmada, katılımcıların yaratıcı zorluklar, işlerinde yaşadıkları heyecan ve yoğunluğu işleri ile ilgili olumlu özellikler olarak tanımlamakla birlikte, finansal olarak güvende olmama, tahmin edilemeyen ve moral bozucu işsizlik periyodları, hayat-iş dengesi kurmada güçlük gibi konuları işlerinin olumsuzlukları olarak yansıtmışlardır. Bunun yanında bu çalışmada katılımcıların bazıları, tükenmişlik yaşadıklarını da ifade etmişlerdir. Ellis'in (2013) gerçekleştirdiği çalışmada ise set çalışanlarının koşulları ortaya konarken psikolojik yönleri de incelenmiştir. Ellis'in (2013) sette çalışmanın etkilerini araştırdığı, 11 set çalışanı ile gerçekleştirdiği nitel çalışmada, set çalışanlarının stres, kaygı, depresyon ve tükenmişlik yaşadıkları ortaya konmuştur.

Başta serbest çalışanlar olmak üzere, set çalışanlarının işlerini garanti altına almak için evre ve isim geliştirmesi oldukça önemlidir ve bu çalışanlar bu konuda oldukça yoğun çaba harcamaktadırlar (Rowland, 2009; Ellis, 2013). Kişilerin sosyal çevrelerinin işlerini doğrudan etkilemesi, sosyal çevresinde yaşayacağı bir bozulmanın iş yaşamını de etkiliyor oluşu set çalışanlarının yaşamında öneme sahiptir. Kişilerin sahip olduğu referanslar, bu gibi işlerde oldukça önemlidir (Bauman, 2002). Bu referansların kaybedilmesi ya da bazı durumlarda sadece kaybedilmesi korkusu çalışanları

etkileyebilmektedir. Ülkemiz gibi sosyal ilişkilerin öneminin yüksek olduğu kültürlerde bu durumun artarak yaşanabileceği tahmin edilebilir. Bazı çalışanlar ise yapım şirketlerinde çalışmakta işlerini bu şekilde elde etmektedirler (Bauman, 2002). Bu durumda kişilerin ilişkileri oldukça önem kazanmakta ve bu durum yaşanan bir zorluğa dönüşmektedir (Ellis, 2013).

Set çalışanlarının iş ortamında karşılaştığı bir başka zorluk, sektör büyüklüğünün oldukça dar olmasıdır (Rowland, 2009). Amerika'da Hollywood gibi büyük sektörler dahi başka sektörler ile karşılaştırıldığında sayıları az kalabilmektedir. Ülkemizde, pek çok ülkeden büyük olan bu sektör, başka sektörler ile karşılaştırıldığında yine sayıca oldukça az kalmaktadır. Bunun yanında sezonluk işlerde çalışma zorunluluğu ve bu konuda hangi işte çalışılacağına seçimi ve risk alınması, bu sektörde çalışanlar için önemli bir stres kaynağıdır (Rowland, 2009).

Set çalışanlarının iş koşullarına bakıldığında oldukça yoğun olmak üzere yüksek saatlerde çalışma zorunlulukları en başta gelen zorluk olarak görülmektedir (Rowland, 2009). Bu derece yüksek iş saatlerine herhangi bir sektördeki bir çalışanın sağlıklı bir şekilde katlanması mümkün görünmemektedir. Özellikle yaşlandıkça bu ağır iş koşullarına dayanmak daha da zor hale gelebilmektedir (Rowland, 2009). Bu durum, yaşlanınca çalışanların iş kaybı yaşamasına veya çalışanlarda bunun kaygısının bulunmasına neden olabilir. Geç saatlere kadar çalışma ve bir çalışma gününden diğerine geçerken aradaki zamanın kısıtlılığı, çalışanlarda tükenmeye neden olabilmektedir (Rowland, 2009). Özellikle dizi sektörü başta olmak üzere, ülkemizde yapımların uzunluğu nedeni ile set çalışanlarının da çalışma saatleri oldukça uzundur. Set çalışanlarının günlük çalışma saatlerinin 16-18 olduğu, bazı durumlarda 22 saati bulduğu belirtilmiştir (Aydın, 2011). Fazla olan iş saatlerine, ülkemizde, özellikle sektörün çalışma alanının önemli bir kısmının bulunduğu İstanbul'un ulaşım koşulları eklenmektedir. Böylelikle, set çalışanları yeterince dinlenememektedirler. Günlerce, aylarca bu yoğun iş saatlerinde bulunmanın çalışanları fiziksel ve psikolojik olarak etkileyeceğini tahmin etmek zor değildir. Bununla birlikte, yoğun çalışma saatleri, aile ve sevdikleri ile vakit geçirmeyi de engellemekte, bu durum da set çalışanlarını etkileyebilmektedir (Ellis, 2013). Set çalışanlarının özellikle yoğun dönemlerde evde

neredeşye hiç vakit geçirmiyor oluşu, insan için büyük önem taşıyan aile yaşamını imkansız hale getirebilmektedir.

Çalışma saatlerinin fazlalığı, uykusuzluk ve yorgunluk da eklenince set çalışanları sıklıkla iş kazaları yaşayabilmektedirler. İş kazaları ve uygulanabilir sağlık güvencelerinin olmayışı, set çalışanlarının yaşadığı bir başka zorluktur (Rowland, 2009). Setlerde büyüklü küçüklü pek çok iş kazası yaşanabilmektedir. Yoğun iş saatleri de bu duruma katkıda bulunmaktadır. Bu bireyler, harcanabilir ve kolayca yerine bir başkası konabilir olarak görülmekte, bu nedenle hasta olduklarında dahi çalışmak zorunda kalabilmektedirler (Rowland, 2009). Ülkemizde de set çalışanlarının pek çoğunun sosyal güvencesi bulunmamaktadır (Aydın, 2011). Set alışanlarının işe alınmasında, evre oldukça önem kazanmaktadır, hem dünyada hem de ülkemizde, aile, tanıdık, akraba gibi pek çok ilişki iş sağlayabilmektedir (Aydın, 2011; Platman, 2004). Bunun yanında, meslektaşlarla yoğun bir rekabet bulunmaktadır (Ursell, 2000).

İşe alımlarda standartların olmayışı set çalışanlarının çalışma koşulları ile ilgili pazarlık etmelerini zorlaştırmakta, bu da çalışanların daha fazla zorluk ve beraberinde getirdiği stres yaşamalarına neden olmaktadır (Rowland, 2009). Ülkemizde çeşitli zamanlarda kurulmuş ve halen de devam etmekte olan meslek örgütleri bulunsa da set çalışanlarının mesleki örgütlenmeleri genel olarak düşük olarak değerlendirilmektedir (Aydın, 2011). Ek olarak, ülkemizde set çalışanlarına yönelik spesifik yasal düzenlemeler bulunmamaktadır (Aydın, 2011). Mesleki örgütlenmenin ve yasal düzenlemelerin istenmesi dahi zaten riskli olan bu sektörde sıkıntı oluşturabilmektedir. Bu durum gerekli düzenlemelerin yapılmasını ve koşulların iyileştirilmesini zorlaştırmaktadır.

Son olarak, set çalışanlarının çalışmalarının karşılığını alma konusunda sıkıntıları bulunmaktadır. Öncelikle set çalışanları yapımların büyük btcelerinden çok az pay almaktadırlar. Ülkemizde dizi ve filmlerin büyük btceleri olmasına rağmen, bu btcenin sadece %5'i teknik ekibe ayrılmaktadır (Aydın, 2011). Bu alışanlar göz önünde olmadıklarından, çalışma saatleri ile kıyaslandığında oldukça düşük ücretlere çalışmaktadırlar. Buna ek olarak, pek çok set çalışanı özellikle yapımın son haftaları veya günleri çalışmalarının karşılığı olan ücretleri almayabilmektedirler (Aydın, 2011).

2.3 TÜKENMİŞLİK KAVRAMI

İş, yaşamımızda önemli bir yer kaplamaktadır. Günün önemli bir kısmı iş yerinde geçirilmektedir. Kişinin işi, duygularını, düşüncelerini ve davranışlarını etkileyebilmektedir. Bunun yanında bireylerin psikolojik iyi oluşları üzerinde de işlerinin etkisi büyüktür.

Tükenmişliğin sözlük anlamı “gücünü yitirmiş olma, çaba göstermeme durumu” şeklindedir (TDK, 2015). Tükenmişlik terimi, Greene'nin 1961 yılında yayınladığı ruhsal açıdan çöküntüye uğramış bir mimarın anlatıldığı “Bir Tükenmişlik Olayı” adlı romanda geçmektedir. Mimarın işini bırakıp Afrika ormanlarına kaçıışı anlatılırken tükenmişlik, “aşırı derecede bitkinlik ve bireyin işi için hissettiği öfke duygusu ile birlikte idealizmini kaybetmesi” şeklinde tanımlanmıştır (akt. Derin ve Demirel, 2012). Sonrasında araştırmacılar tarafından da kullanılmaya başlanmıştır.

Tükenmişlik, bir hastalık (Lacoursiere, 2001), kronik bir tepki (Capel, 1987), bir süreç (Cherniss, 1980-akt. Maslach, 1986) gibi çeşitli şekillerde ifade edilmiştir. Bunun yanında, çeşitli zamanlarda, çeşitli araştırmacılar tarafından yapılan farklı tanımlamalar bulunmaktadır. Tükenmişlik tanımı ilk olarak Freudenberg (1974) tarafından ortaya konmuştur. Freudenberg (1974) tükenmişliği, başarısız olma, yorulma, enerji, güç ve kaynakları aşırı zorlayarak tükenme olarak tanımlamıştır. Freudenberg'e (1974) göre tükenmişlik, başarısızlık hislerini ve enerjiye, kişisel kaynaklara ya da çalışanın ruhsal gücüne aşırı yüklenme sonucunda ortaya çıkan yorgunluk ya da baskı halini sembolize etmektedir (akt. Friedman, 1991). Tükenmişlik sendromu, sürekli bir değişken olup “ya hep ya hiç” şeklinde sınıflandırılmamaktadır. Meier'e göre tükenmişlik; “bireyin işle ilgili olumlu pekiştirici beklentisinin çok düşük olduğu, ceza beklentilerinin çok yüksek olduğu bir durumun yansımasıdır” (akt. Derin ve Demirel, 2012). Oldukça benimsenen bir tanım olan Maslach ve Jackson (1981) yaptıkları tanımlamada, tükenmişliğin yorgunluk, yıpranma ve iş doyumuzluğundan farklı olduğunu belirtmektedirler. Bunlar da görülebilmekle birlikte, tükenmişlik, çaresizlik ve ümitsizlik duyguları, kronik yorgunluk, fiziksel bitkinlik, olumsuz benlik kavramı gelişimi, işe yaramama ve diğer

insanlara yönelik olumsuz tutumları içeren duygusal, fiziksel ve zihinsel bir durum olarak tanımlanmıştır (akt. Basım ve Şeşen, 2005).

2.4 TÜKENMİŞLİĞİN ALT BİLEŞENLERİ

Aşağıda ayrıntılı olarak ele alındığı gibi, tükenmişlik bileşenleri; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlıktır.

2.4.1 Duygusal Tükenme

Duygusal tükenme, tükenmişlikte en kolay gözlenebilen bileşen olarak ifade edilmektedir (Aydın, 2015). Maslach'ın modelinde duygusal tükenme, tükenmişlik sendromunun başlangıcı ve merkezi olarak kabul edilmekte, tükenmişliğin başlangıç evresini oluşturan kısmın duygusal tükenme olduğu vurgulanmaktadır. Duygusal tükenme, kişinin duygusal kaynaklarının azaldığını ve bunun sürekli arttığını hissettiği süreci ifade eder (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001). Dolayısıyla duygusal tükenme, modeldeki tükenmişlik aşamalarının başlangıç evresi olarak nitelendirilebilir. Tükenmişliğin bu aşaması duygusal boyuttur. Duygusal tükenme, çalışanların yaşadığı duygusal yorulma durumu olarak tanımlanabilmektedir (Jackson, Turner ve Brief, 1987). Aynı zamanda duygusal tükenme, iş ortamındaki stresle başa çıkamayan kişilerin yaşadıkları, birlikte çalışılan kişilerle kurulan empatinin azalması, kişisel başarıdaki azalma duygusu ve işle ilgili stresin sık sık hissedilmesi olarak tanımlanmıştır (Özmen, 2001).

Duygusal tükenme yaşayan bireyler, öncelikle duygusal kaynaklarının tükendiğini hissetmektedir. Bu bireylerin çalışan olarak kendilerini algılayışları farklılaşmaya başlamıştır. Birey, eskisi kadar verimli olmadığı ve sorumlu davranmadığını düşünmeye başlamakta ve bunun sonucunda ise işe gitmek istememe, geç kalma, işe devamsızlık, işten ayrılma gibi davranışlar gösterebilmektedir (Akça, 2008).

2.4.2 Duyarsızlaşma

Tükenmişliğin ikinci bileşeni olan duyarsızlaşmada birey birlikte çalıştığı veya hizmet verdiği ya da birlikte yaşadığı kişilere karşı duyarsızlaşmaktadır. Bu noktada bireyin birlikte çalıştığı kişiler ile olan iletişiminin azaldığı görülmektedir (Aydın, 2015). Başka bir deyişle, kişiler zamanlarının büyük bir bölümünü geçirdikleri insanlar ile iletişim kurmamaktadırlar. Bu kişilerin birlikte çalıştığı kişiler ile arasına mesafe koyması gözlenebilmektedir. Mesafe koyma, duygusal tükenmeye karşı verilen ani bir tepkidir ve bu nedenle tükenmişlik araştırmalarında sürekli olarak duygusal tükenme ile duyarsızlaşma arasında güçlü bir ilişki bulunmuştur (Çalgan ve Yeğenoğlu, 2009).

Bunun yanında bu kişilerin alaycı bir tavır sergileme, birlikte çalıştığı insanlara karşı katılaşıma, işe tepkisizleşme de gösterdikleri belirtilmektedir (Ulutaşdemir, 2012). Bu kişilerin birlikte çalıştıkları insanlara karşı düşmanca tavır sergileme, küçültücü bir dil kullanma, insanları gruplama veya kategorize etme, başkalarından sürekli kötülük geleceğini varsayma gibi tepkileri görülebilmektedir (Torun, 1995). Bu gibi tepkiler, kişinin iş yaşamında sosyal olarak da zayıflamasına neden olabilir. Ek olarak kişilerin birlikte çalıştığı insanlara birer nesne gibi davranması da gözlenebilmektedir. Bu kişilerden bahsederken, kişilerin isimlerinin yerine, nesne isimleri kullanmak şeklinde kendini gösterebilmektedir (Derin ve Demirel, 2012). Maslach'a göre tükenmişliğin üç bileşeninden duyarsızlaşma alt boyutu, en problemlili boyut olarak değerlendirilmektedir (Bostancı, 2014). Bu boyut bir açıdan bakında bulaşıcı olarak da değerlendirilebilir. Kişinin sürekli iş arkadaşlarına karşı duyarsızlaştırma yaşaması, diğerlerinin de başta yaşamasalar bile sonrasında yaşamasını kolaylaştırabilir.

2.4.3 Kişisel Başarı

Tükenmişliğin üçüncü boyutu olan kişisel başarı boyutunda birey, insanlarla çalışmadaki kişisel başarısını olumsuz olarak değerlendirmektedir. Bir açıdan bakıldığında, duygusal ve fiziksel tükenmişlik yaşayan kişinin, işinde istediği performansı gösteremediği de söylenebilir (Ulutaşdemir, 2012). Kişi daha fazla başarı göstermek isteyebilmekle birlikte bunu yapacak gücü kendinde bulamayabilir. Bu durum, başarısızlık hissi, özsaygı kaybı ve hatta depresyona dönüşebilir (Babaoğlu,

2006). Bu noktada, insanlar başarısız olduklarına, davranışlarının ve gösterdikleri çabanın işe yaramadığı duygusuna kapılabilirler. Bunun sonucunda ise işteki verimleri daha da düşebilir.

2.5 TÜKENMİŞLİĞİN NEDENLERİ VE TÜKENMİŞLİĞE ETKİ EDEN ETMENLER

Tükenmişliğin bir biri ile de etkileşim içinde olan pek çok nedeni olabilir. Genelde tükenmişlik yaşayan kişiler, birden fazla nedenin bir araya gelmesi sonucu tükenmişlik sürecine girmektedirler. Aşırı iş yükü, kontrol düzeyi, ödüllerin yetersiz oluşu, iş arkadaşları veya birlikte çalışılan kimseler ile bozuk ilişkiler, adalet eksikliği, değer çatışmaları gibi unsurlar bu nedenlerin başlıcalarıdır (Bostancı, 2014). Tükenmişliğin nedenleri farklı kaynaklardan gelebilmektedir. Genel olarak tükenmişliğin nedenleri veya başka bir deyişle tükenmişlik kaynakları örgütsel ve kişisel olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Okutan ve Yıldız, 2013). Örgütsel kaynaklar tatillerin olmaması veya kısalığı, uzun çalışma saatleri, rol çatışmaları ya da rol belirsizlikleri, çalışanlar için olumlu geri bildirim yapılmaması, örgütün yapısından kaynaklanan bozukluklar gibi nedenler olmaktadır; kişisel kaynaklar, profesyonel kimlik eksikliği, motivasyon eksikliği, baş etme sıkıntıları veya yetersizlikleri, sosyalleşmede gözlenen sorunlar ve son olarak yaş, medeni hal, cinsiyet gibi demografik unsurlar tükenmişliğe neden olabilmektedir (Helvacı ve Turhan, 2013). Tükenmişlik kaynakları, tükenmişliğin belirlenmesinde ve müdahalesinde önem taşıyabilmektedir.

2.6 TÜKENMİŞLİĞİN BELİRTİLERİ

Tükenmişlik belirtileri farklı araştırmacılara göre başka başka gruplanmış olsa da genel olarak üç belirti türü görülmektedir. Bunlar; fiziksel tükenmişlik belirtileri, psikolojik tükenmişlik belirtileri ve son olarak davranışsal tükenmişlik belirtileri olarak ele alınmıştır.

2.6.1 Fiziksel Tükenmişlik Belirtileri

Bireyler tükenmişlik yaşadıklarında bu bedenlerine de yansımaktadır. Bireylerin yaşadıkları fiziksel tükenmişlik belirtileri; metabolizma sorunları, bedensel yorulma, güçsüzlük hissi, sık ve uzun süren soğuk algınlıkları, açıklanamayan baş ağrıları, uykusuzluk veya kalitesiz uyku, mide-bağırsak hastalıkları, ani kilo değişimleri, şeker hastalığı, yüksek tansiyon, kalp hastalıkları gibi rahatsızlıkların erken yaşlarda ortaya çıkması, sırt ve boyun ağrıları (Ersoy, Yıldırım ve Edirne, 2001; Bostancı, 2014; Stanley, 2004) olarak sıralanmaktadır. Fiziksel tükenmişlik belirtileri, özellikle ağır derecede tükenmişlik yaşayan bireylerde gözlenmektedir (Bostancı, 2014). Bireylerin yaşadığı ağır tükenmişlik onların sağlıklarında, bazı durumlarda, kalıcı olarak hasar bırakabilmekte hatta kişinin yaşamını tehlikeye atabilmektedir.

2.6.2 Psikolojik Tükenmişlik Belirtileri

Psikolojik tükenmişlik belirtileri, tükenmişlik düzeyinin henüz yüksek olmadığı zamanlarda ortaya çıkmaya başlar ve fiziksel belirtiler kadar kolay fark edilemeyebilirler. Tükenmişlik yaşayan bireylerde psikolojik geri çekilme görülebilmektedir (Ersoy, vd., 2001). Çevreye karşı düşmanlık duyma (Bostancı, 2014), sosyal ilişkilerde zayıflama gibi belirtiler de görülebilmektedir.

Psikolojik tükenmişlik belirtileri; çaresizlik hissi, başarısızlık hissi, öfke, umutsuzluk, güvensizlik hissi, nedeni bilinmeyen huzursuzluk ve gerginlik, sabırsızlık, olumsuz tutumlarda artış, suçluluk hissi, asılsız şüpheler ve paranoya, depresyon (Bostancı, 2014; Ersoy, vd., 2001; Stanley, 2004) olarak verilmektedir. Tüm bu hisler kişinin yakın ilişkide bulunduğu çevresini de etkilemektedir. Kişinin kendi yaşadığı duyguların yanında, duygusal tükenmişlik boyutunda evde gerilim ve tartışmanın artması, nezaket, saygı ve arkadaşlığın azalması gibi durumlar sıralanmaktadır (Ersoy, vd., 2001). İş konusunda, işveren ve çalışma arkadaşları ile eskisi kadar yakın olmadığını hissetme, iş düşünüldüğünde gerginlik ve ertesi gün işe gideceği düşünüldüğünde kaygı, mutsuzluk görülebilir (Arı ve Bal, 2008; Çimen ve Ergin, 2001; Friesen ve Sarros,1989; Sweeney ve Summers, 2002; Singh vd.,1994). Bu durumda

tükenmişliğin kişileri giderek daha yalnız ve daha mutsuz bireylere dönüştürdüğü söylenebilir.

2.6.3 Davranışsal Tükenmişlik Belirtileri

Davranışsal tükenmişlik belirtileri de dışarıdan kolayca gözlemlenebilmektedir. Aynı zamanda bu belirtiler, tıpkı fiziksel belirtiler gibi tükenmişlik düzeyinin oldukça yükseldiği durumlarda gözlenmektedir. Davranışsal belirtiler işe gelmeme veya işten uzaklaşmak için bahaneler bulma, işlerin dışında kalmaya çalışma, işte erteleme, çalışmaya yönelmede direniş, iş yerinde olaylar ve kişilere karşı aşırı duyarlı bir tutum sergileyerek alınan davranışlar gösterme, tartışma içine girme veya tam aksine tartışmalardan aşırı kaçınma şeklinde kendini gösterebilir (Bostancı, 2014). Bu durum kişinin iş başarısına veya buradaki sosyal ilişkilerine de etki edebilir. Bu belirtiler aynı zamanda verilen işleri yerine getirmeme, işi aksatma ve işten ayrılma gibi davranışlarla sonuçlanabilmektedir (Çam, 1992; Ersoy, vd., 2001; Leiter ve Maslach, 1988; Perlman ve Hartman, 1982; Potter, 1995; Potter, 1998).

2.7 TÜKENMİŞLİĞİN EVRELERİ

Tükenmişliğin çeşitli bileşenlerinin olmasının yanında kişiler tükenmişlik yaşadıklarında belli düzeylerde, evrelerden geçerek yaşamaktadırlar. Edelwich ve Brodsky'ye (1980) göre, tükenmişliğin dört evresi bulunmaktadır (akt. Akten, 2007). Bu evreler geçildikçe tükenmişliğin düzeyi artmaktadır. Bununla birlikte, tükenmişliğin kesitli evrelerden oluşmak yerine bir süreç olarak değerlendirilmesi gerektiği de bazı araştırmacılarca vurgulanmaktadır (Ulutaşdemir, 2012). Yine de tükenmişliğin ilerleyişinin ve sürecinin gözlenebilmesi açısından bu evrelerin önemli olduğu düşünülmektedir.

2.7.1 Şevk ve Coşku Evresi

Bu noktada kişi, işine aşırı vakit harcamakta ve işini her şeyin önünde tutabilmektedir. Bu noktada kişi, işini hayatının anlamı olarak görebilmektedir (Bostancı, 2014). Bu evrede kişilerin oldukça yoğun duygular yaşadıkları tahmin edilebilir. Bu evrede kişinin, oldukça yüksek bir uyum sağlama çabasının olmasının

yanında, gerçekçi olmayan mesleki beklentiler ve umut sahibi olduğu, aynı zamanda da bir inkar içinde oldukları söylenebilmektedir (Ulutaşdemir, 2012).

2.7.2 Durağanlaşma Evresi

Bu evrede, bir önceki şevk ve coşku evresinde görülen istek ve mutlulukta azalma gözlenmektedir (Ulutaşdemir, 2012). Kişi yavaş yavaş işinin eskisi gibi hayatının anlamı olduğunu düşünmeyebilir. Aynı zamanda işinden aldığı tatmin duygusunun da azaldığı görülmektedir (Bostancı, 2014). Bu noktada, kişi durumunu kabullenmeye başlamış, "işinden başka bir şey yapamıyor" olduğunu düşünüyor olabilmektedir (Ulutaşdemir, 2012). Bu durumda önceden mutlulukla yaptığı ve tüm hayatını verdiği düşündüğü işinin ona zarar vermeye başladığı düşünülebilir. Bunun yanında işine yönelik idealler, prensipler önemini yitirmeye başlayabilmektedir (Bostancı, 2014).

2.7.3 Engellenme Evresi

Engellenme evresinde kişinin, içinde bulunduğu sistemi, koşulları değiştiremeyeceğini anladığı ortaya konmaktadır (Ulutaşdemir, 2012). Bu noktada kişilerin bıkkınlık, umutsuzluk hislerinin arttığı düşünülebilir. Sonrasında kişinin yoğun bir engellenmişlik hissi yaşadığı ve uyum sağlayıcı savunma gösterme ve başa çıkma stratejilerini olumlu yönde kullanma, uyum göstermeyen savunmalar ve başa çıkma stratejileri ile tükenmişliği iletme, durumdan kendini çekme veya kaçınma olmak üzere üç yoldan birini seçtiği öne sürülmektedir (Ulutaşdemir, 2012). Elbette bu yollar, kişilerde iç içe geçmiş şekilde görülebilir.

2.7.4 Umursamazlık Evresi

Bu evrede, bir önceki evre olan engellenme evresinde başlamış bulunan inançsızlık ve kopma iyice derinleşmektedir. Kişi umursamaz olarak durumla baş etmeye çalışıyor olabilir. Bu kişiler işlerinde mutsuz, sadece yaşamlarını sürdürmek için işlerine devam eden kimselere dönüşmüş olarak nitelenebilmektedirler (Ulutaşdemir, 2012). Kişiler yaşadıkları tükenmişlikle başa çıkmak için de çeşitli yollara başvurabilmektedirler.

2.8 TÜKENMİŞLİK İLE BAŞA ÇIKMA

Tükenmişliğin nedenleri bireysel ve örgütsel olarak ikiye ayrılmaktadır. Bu durumda tükenmişliğe yönelik gerçekleştirilecek olan müdahaleler de yine bireysel ve örgütsel olmak üzere ikiye ayrılmaktadırlar.

2.8.1 Tükenmişlik ile Örgütsel Düzeyde Başa Çıkma

Örgütsel başa çıkma yöntemlerinin bireysel başa çıkma yöntemlerine göre daha kalıcı ve daha etkili olduğu öne sürülmektedir (Bostancı, 2014). Bu yöntemler daha bütüncül bir yaklaşım içerebilir. Aşağıda çeşitli araştırmalar sonucunda ortaya konan örgütsel öneriler yer almaktadır (Kaçmaz, 2005; Şanlı Çatak, 2013; Polatçı, 2007; Ak Sütü, 2013). Bunlar;

1. Çalışanların görev tanımlarının açık ve net olarak yapılması.
2. Çalışanların görev dağılımlarının yetenek, özellik ve önceliklere göre yapılması, aynı zamanda eşitlik sağlanması.
3. Çalışanların kişilik özelliklerine saygı gösterilmesi.
4. Çalışanlara mesleki ilerleme olanağı sağlanması.
5. İş yükünün dönemsel artışı gibi gerekli durumlarda, gerekli personel ve donanımın sağlanması.
6. Yeni başlayan çalışanlara mesleki oryantasyonlar, çalışanlar için grup çalışmaları, motivasyon seminerleri
7. Kurumsal çatışmayı kontrol etmek için çatışma yönetimi benimsenmesi.
8. Çalışanların başta işe alınırken işe uygunluklarının gözden geçirilmesi.
9. Çevre koşullarının iyileştirilmesi.
10. Sosyal güvencenin sağlanması olarak verilmiştir.

2.8.2 Tükenmişlik ile Bireysel Düzeyde Başa Çıkma

Tükenmişliğin örgütsel olarak ortadan kaldırılması her iş ortamında sağlanamayabilmektedir. Bu gibi durumlarda kişiler bireysel olarak bir takım önerileri uygulayabilmektedirler (Kaçmaz, 2005; Şanlı Çatak, 2013; Polatçı, 2007; Ak Sütü, 2013). Bu öneriler içinde;

1. Tükenmişliğin tanınması ve bu konuda farkındalık sağlanması,
2. Aşırı kontrolcü, mükemmeliyetçi düşüncelerin, olumsuz algıların, mantıksız inançların farkındalığı sağlanarak düşüncelerin yeniden yapılandırılması
3. Kişinin kendini tanınması, güçlü ve zayıf yönlerini belirlemesi, olası durumlara karşı önlem alması,
4. Gerçekçi beklentiler ve hedefler konması,
5. Zaman yönetimi, planlama, organizasyon, öfke kontrolü, stres yönetimi gibi kişisel becerilerin geliştirilmesi,
6. Hobiler, sosyal ilişkiler, kişinin iş dışında kendine ayırdığı zamanların olması, tatil mola gibi araların etkili kullanılması,
7. Yapılan işi iyi tanımak, olası zararların hesaplanması ve önlem alınması,
8. Özellikle spor gibi fiziksel etkinlikler başta olmak üzere iş çıkışı rahatlatıcı etkinliklerde bulunulması,
9. İş yerinde monotonluğun azaltılması, iş rutinlerinde değişikliğin yapılması,
10. Nefes egzersizleri, meditasyon gibi rahatlatıcı etkinlikler yapılması,
11. Gereken durumlarda iş değişikliğinin göz önünde bulundurulması bulunmaktadır.

2.9 DÜNYADA TÜKENMİŞLİK ÜZERİNE ÇALIŞMALAR

Dünyada tükenmişlik üzerine pek çok çalışma bulunmaktadır. Bunlar farklı meslek gruplarında, farklı boyutlarda bulunabilmektedir. Bu çalışma örneklerinden bazıları verilmiştir. İlk olarak Azeem (2008), 300 katılımcı ile gerçekleştirdiği araştırmasında üniversitede görev yapan öğretim üyeleri, profesörler ve okutmanların mesleki tükenmişlik düzeylerini incelemiştir. Çalışmada veri aracı olarak “Maslach Tükenmişlik Envanteri” kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre; katılımcılar arasında duyarsızlaşma ve kişisel başarı bileşenlerinde anlamlı bir fark saptanmamıştır. Ancak duygusal tükenme bileşeninde, tükenmişliği en fazla okutmanlar, sonra öğretim üyeleri ve en az profesörlerin yaşadığı ortaya konmuştur.

Chesnutt (1997) yaptığı araştırmasında tükenmişliğin boyutları olan “Duygusal Tükenme”, “Duyarsızlaşma” ve “Kişisel Başarı” ile sosyal destek hizmetinin genişliği, bireye sağlanan desteğin memnuniyet düzeyi ve bireye sağlanan desteğin miktarı ile ilişkili olduğunu saptamıştır. Araştırmada cinsiyet ve yaş değişkenlerinin hem sağlanan destek düzeyi ile hem de tükenmişlik düzeyi ile ilişkili olduğunu belirlemiştir. Ayrıca sosyal destek ve tükenmişlik arasında; “duygusal tükenme” ve “duyarsızlaşma” alt boyutlarında olumsuz bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Hipps ve Malpin (1991), 60 okul müdürü ve 242 öğretmenin gönüllü olarak katıldığı ve anket sorularını cevaplandığı araştırma sonuçlarına göre; ruhsal çöküntü ve tükenmişlik ile iş stresi arasında pozitif bir ilişki görülürken, “kişisel başarı” ile iş stresi arasında ise negatif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ek olarak, dışsal denetim organları tarafından teftiş edilen okul yöneticileri, içsel denetim organları tarafından teftiş edilen okul yöneticilere göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Ayrıca yaş, medeni durum ve cinsiyet değişkenleri ile tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılaşma saptanmamıştır (akt. Izgar, 2001).

2.10. ÜLKEMİZDE TÜKENMİŞLİK ÜZERİNE ÇALIŞMALAR

Ülkemizde tükenmişlik konusunda pek çok çalışma olmakla birlikte bu çalışmalar yoğunluklu olarak tez çalışmaları veya tezlerden üretilmiş çalışmalar olduğu görülmektedir. Özellikle eğitim çalışanları arasında pek çok çalışma olduğu gözlenmiştir. Bu bölümde farklı özellikleri olan meslek gruplarının çalışmalarından örnekler ortaya konmuştur.

Aydın (2015), gerçekleştirdiği çalışmada gemi adamlarının tükenmişlik düzeyini incelemiştir. 305 gemi adamı ile Maslach Tükenmişlik ölçeği kullanarak gerçekleştirdiği çalışma sonuçlarına göre, gemi adamlarının yaş, çocuk sahibi olma durumu, mezuniyet durumu, gemideki görev türü, gemilerde toplam çalışma süresi ve aylık gelir durumuna göre her üç tükenmişlik düzeyleri arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Ancak, medeni duruma göre duyarsızlaşma puanlarında ve gemi tipine göre kişisel başarısızlık puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmüştür. Gemi adamlarının genel olarak yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları ortaya konmuştur.

Bostancı'nın (2014), kamu hastanelerinde çalışan diyetisyenlerin tükenmişlik düzeyini belirlemek amacı ile gerçekleştirilen çalışmasında 150 katılımcı bulunmaktadır. Çalışmanın veri toplama aracı "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" dir. Çalışma sonunda ulaşılan bulgulara göre, diyetisyenlerin cinsiyet ve gelir durumu ile tükenmişlik düzeyleri arasında fark bulunmazken, yaş, medeni durum, eğitim, çocuk sahibi olma, mesleği isteyerek yapma, çalışma yılı, idare tarafından takdir edilme, diğer çalışanlardan saygı görme değişkenleri ile tükenmişlik arasında ilişki saptanmıştır.

Girgin (1995), ilkokul öğretmenlerinin mesleki tükenmişliklerini incelemiştir. Çalışmanın bulgularına göre, cinsiyet değişkeni açısından erkek öğretmenlerin duyarsızlaşma alt ölçek puanları kadın öğretmenlerden yüksek bulunmuştur. Yaş değişkeninde de yaşı ilerleyen öğretmenler lehine fark bulunmuştur. Görev yapılan yıl sayısı arttıkça kişisel başarı puanlarının arttığı belirlenmiştir. Mesleği isteyerek tercih

eden öğretmenlerin duygusal tükenme puanlarının düşük olduğu ortaya konmuş ve son olarak sosyo-ekonomik düzeyi düşük okullarda görev yapan öğretmenlerin sosyo-ekonomik düzeyi yüksek okullarda görev yapan öğretmenlere göre kişisel başarı puanlarının yüksek olduğu saptanmıştır.

Korkmaz (2004), 100 müzik öğretmeni ile gerçekleştirdiği çalışmada, öğretmenlerin motivasyon kaynaklarını ve tükenmişlik düzeylerini incelemiştir. Çalışmada veri toplama aracı olarak "Motivasyon Kaynakları Anketi" ve "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma sonucunda müzik öğretmenlerinin Duygusal Tükenme ve Kişisel Başarı alt ölçeğinden aldıkları puanların farklı branş öğretmenlerle karşılaştırıldığında daha yüksek olduğu saptanmıştır. Müzik öğretmenlerinin okul türü, görev yaptığı okulun bulunduğu sosyo-ekonomik düzeyi "Duygusal tükenme", "Duyarsızlaşma" ve "Kişisel Başarı" alt ölçek puanlarına göre anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Araştırmada tükenmişlik düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha çok duyarsızlaşma yaşadıkları saptanmıştır.

Yılmaz (2013)'in 275 beden eğitimi öğretmeni ile gerçekleştirdiği çalışmada, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi incelenmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak "Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu" kullanılmıştır. Çalışma sonuçlarına bakıldığında öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Beden eğitimi öğretmenlerinin yaş boyutunda "Duygusal Tükenme" ve "Duyarsızlaşma" alt boyutları puanlarında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Fakat 40 ve üstü yaş gurubunda "Kişisel Başarı" düzeyi yüksek çıkmıştır. Öğretmenlerin meslek gelirlerinin yeterliliğinde "Duygusal Tükenme" yaşadıkları tespit etmiştir.

Babaoğlan (2006)'ın gerçekleştirdiği çalışmada okul yöneticilerinin tükenmişliği incelenmiştir. 203 katılımcı ile gerçekleştirilen bu çalışmada veri toplama aracı olarak Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Bu çalışma sonucunda ulaşılan bulgulara göre, okul yöneticilerinin toplam tükenmişlik düzeyi az olarak değerlendirilmiştir. Tükenmişlik bileşenlerine göre yapılan değerlendirmede yöneticilerin duyarsızlaşma düzeyinde çok az tükenmişlik yaşadıkları, duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık bileşenlerinde az tükenmişlik yaşadıkları sonucuna varılmıştır.

Ulutaşdemir'in öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve bunları etkileyen faktörleri incelediği çalışmasında, 1134 katılımcı bulunmaktadır. Çalışmada veri toplama aracı olarak Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre, öğretmenlerin duygusal tükenme puanları orta, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık puanları ise düşük düzeyde olduğu ortaya konmuştur. Bunun yanında, tükenmişlik düzeyi ile sosyo-ekonomik düzey algısı ve sağlık durumu algısı arasında ilişki ortaya konmuştur.

2.11. SET ÇALIŞANLARI VE TÜKENMİŞLİK

Set çalışanları üzerine hem ülkemizde hem de yurt dışında oldukça az çalışma bulunmaktadır. Ülkemizde gerçekleştirilen bir çalışmada, Aydın (2011), set çalışanları ile görüşmeler gerçekleştirmiştir, bu çalışmada set çalışanlarının ağır çalışma koşullarının bulunduğu ve yoğun stres yaşadıkları ifade edilmiştir. Set çalışanlarının, çeşitli ülkelerde, yaşadıklarını sorunları ortaya koyan, onların tükenmişlik yaşadıklarını ifade eden çalışmalar bulunsa da (Rowland, 2009; Ellis, 2013), doğrudan set çalışanlarının tükenmişlik düzeyini inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışma ile hem yurt içi hem de yurt dışında, alan yazında var olan bu boşluğun doldurulmasının yanında ülkemizdeki set çalışanlarının yaşadıklarının ortaya konması, bundan sonraki çalışmalar için bir kaynak oluşturması amaçlanmaktadır.

BÖLÜM 3. SET ÇALIŞANLARINA İLİŞKİN UYGULAMA ÖRNEĞİ

3.1 ARAŞTIRMA MODELİ

Bu araştırma, betimsel araştırma yöntemlerinden tarama modeli ile gerçekleştirilmiştir. Tarama modelleri geçmişteki veya şu anki durumu var olan şekliyle betimlemeyi amaçlamaktadır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılıp herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez. Bu modelde önemli olan, ona uygun bir biçimde “gözleyip” belirleyebilmektir. Tarama yolu ile bulunan ilişkiler gerçek bir neden-sonuç ilişkisi olarak yorumlanamamakla birlikte; o yönde bazı ipuçları vererek bir değişkendeki durumun bilinmesi halinde ötekinin kestirilmesinde yararlı sonuçlar verebilmektedir (Karasar, 1991).

3.2 EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın örneklemini, bu araştırmaya gönüllü olarak katılımcı olan 93 set çalışanı oluşturmaktadır. Araştırma katılımcılarının ülkemizde görece az sayıda oluşu ve yoğun çalışma koşulları nedeni ile ulaşması güç olduğundan araştırmada veri toplama kolaylığı sağlayabilmek açısından örnekleme türü olarak kartopu örnekleme seçilmiştir. Bu örnekleme tekniği, özellikle nadir görülen durumları incelemede, bir bireye ulaşıldıktan sonra bu bireyin yardımı ile diğer bireyler ile temas kurulması ve zincirleme olarak örneklemin oluşturulması işlemidir (Kılıç, 2013). Bu nedenle araştırma evreninin araştırmanın örneklemini olduğu söylenebilir.

3.3 KATILIMCILAR

Araştırma, Türkiye'de çalışmakta olan 93 set çalışanının gönüllü katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların setteki görevleri Tablo 3.1 de verilmiştir.

Katılımcıların ilk özellikleri set görevleridir. Katılımcıların set görevleri sette yönetici konumunda çalışanlar ve alt kademelerde çalışanlar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Katılımcıların çoğunluğunu alt kademede çalışanlar oluşturmaktadır. Katılımcıların set görevlerine göre frekans analizi Tablo 3.1 de yer almaktadır.

Tablo 3.1 Katılımcıların Setteki Görevlerine Göre Dağılımı

Set Görevleri	n	%
Yönetici	18	19,4
Çalışan	75	80,06

Katılımcıların ikinci özelliği setlerdeki çalışma yıllarıdır. Buna göre araştırma katılımcılarının çalışma yılları en az 1 en fazla 30 yıl olarak belirlenmiştir ($X=9,84$; $SD=6$). Çalışma yılları 0-5 yıl, 5-10 yıl, 10-15 yıl ve 15 yıl ve üstü olarak gruplandırılmıştır. Tablo 3.2 de katılımcıların çalışma yıllarına göre dağılımları yer almaktadır.

Tablo 3.2 Katılımcıların Çalışma Yıllarına Göre Dağılımı

Çalışma Yılı	n	%
0-5 yıl	24	25,80
5-10 yıl	36	36,70
10-15 yıl	22	23,65
15+ yıl	11	11,82

Katılımcıların üçüncü özelliği, cinsiyetleri olarak belirlenmiştir. Çalışmada erkek katılımcılar çoğunluktadır. Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımları Tablo 3.3 de gösterilmiştir.

Tablo 3.3 Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyetleri	n	%
Erkek	71	76,3
Kadın	22	23,7

Katılımcıların dördüncü özelliği, medeni durumları olarak belirlenmiştir. Medeni durumları, bekar, evli, boşanmış ve alternatif bir seçenek olarak diğer olarak gruplandırılmıştır. Ancak diğer seçeneğinin işaretlenmemesi nedeni ile kaldırılmıştır. Çalışmada bekar katılımcıların çoğunlukta olduğu görülmektedir. Katılımcıların medeni duruma göre dağılımları Tablo 3.4 de gösterilmiştir.

Tablo 3.4 Katılımcıların Medeni Duruma Göre Dağılımı

Medeni Durum	n	%
Bekar	53	57,0
Evli	31	33,3
Boşanmış	9	9,7

Katılımcıların beşinci özelliği, çocuk sahibi olup olmadıklarıdır. Katılımcılar çocuk sahibi olanlar ve olmayanlar olarak gruplandırılmıştır. Buna göre, çocuk sahibi olmayan katılımcıların çoğunlukta olduğu görülmektedir. Katılımcıların çocuk sahibi olup olmadıklarına göre dağılımları Tablo 3.5 de gösterilmiştir.

Tablo 3.5 Katılımcıların Çocuk Sahibi Olup Olmamalarına Göre Dağılımı

Durum	n	%
Çocuk sahibi	26	28,0
Çocuk sahibi değil	67	72,0

Katılımcıların altıncı özellikleri gelir düzeyleridir. Katılımcılar aylık 0-5000 tl arası kazananlar, 5000-10000 tl arası kazananlar ve 10000 tl üstünde kazananlar olmak üzere üç gruba ayrılmışlardır. 0-5000 arasında kazanan katılımcıların çoğunlukta olduğu görülmektedir. Katılımcıların gelir düzeyine göre dağılımları Tablo 3.6 da gösterilmiştir.

Tablo 3.6 Katılımcıların Gelir Düzeyine Göre Dağılımı

Gelir Düzeyi	n	%
0-5000	41	44,1
5000-10000	35	37,6
10000-+	17	18,3

Katılımcıların yedinci özelliği, sette çalışmak için eğitim alıp almadıklarıdır. Katılımcılar eğitim almış ve almamış olarak iki gruba ayrılmışlardır. Katılımcıların eğitim alma durumları birbirine oldukça yakın görünmektedir. Katılımcıların eğitim alıp almama durumları Tablo 3.7 de gösterilmiştir.

Tablo 3.7 Katılımcıların Eğitim Almış Olup Olmamlarına Göre Dağılımı

Durum	n	%
Eğitim almış	42	45,2
Eğitim almamış	51	54,8

Katılımcıların sekizinci özelliği günlük ve haftalık çalışma saatleridir. Katılımcıların çalışma saatleri genel olarak oldukça yüksek olarak görülmektedir. Günlük çalışma saati en az olan katılımcının günlük çalışma saati 6 ve en fazla olanın 21 olarak belirlenmiştir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğunun (n= 73; %78,6) günlük 13 ile 20 saat arasında çalıştığı görülmektedir. Haftalık çalışma saatlerinde ise en düşük değer 14 iken en yüksek değer 130 olarak bulunmuştur. Katılımcıların günlük ortalama çalışma saatleri 15,62 (SD= 2,89) ve haftalık ortalama çalışma saatleri 89,36 (SD=22,6) olarak belirlenmiştir. Bunun yanında katılımcılar çalışma saatlerinin işlerinin olup olmaması ve iş tipine göre değiştiğini belirtmişlerdir. Katılımcıların günlük çalışma saatleri, 0-12, 12-18, 18-24 olmak üzere üç gruba ayrılmıştır. Haftalık çalışma saatleri ise, 0-60, 60-90, 90 ve üstü olmak üzere üç gruba ayrılmıştır.

Katılımcıların dokuzuncu özelliği çalıştıkları set tipidir. Genel olarak dizi setinde çalışanların oranları fazla olarak görülmektedir. Katılımcıların çalıştıkları set tipleri dizi, film, kanal ve diğer olarak belirlenmiştir. Katılımcıların çalıştıkları set tipleri Tablo 3.8. de gösterilmiştir.

Tablo 3.8 Katılımcıların Çalıştıkları Set Tipine Göre Dağılımı

Set Tipi	n	%
Dizi	79	84,9
Film	7	7,5
Kanal	5	5,4
Diğer	2	2,2

Katılımcıların son özelliği çalışma tipleri olarak belirlenmiştir. Çalışma tipleri şirkete bağlı çalışma, serbest çalışma olarak gruplanmıştır. Katılımcıların büyük bir çoğunluğunu serbest (freelance) çalışanlar oluşturmaktadır. Katılımcıların çalışma tipleri Tablo 3.9 da gösterilmiştir.

Tablo 3.9 Katılımcıların Çalışma Tipine Göre Dağılımı

Çalışma Tipi	n	%
Serbest çalışma	67	72,0
Şirkete bağlı çalışma	26	28,0

3.4 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarından ilki, katılımcıların demografik bilgilerini ve çalışmalarını ile ilgili çeşitli bilgileri elde etmek amacı ile araştırmacı tarafından hazırlanmış "Kişisel Bilgi Formu" dur. Bu formda 12 soru bulunmaktadır. Bu soruları oluşturmak için, bir set çalışanı ile yapılandırılmamış görüşme gerçekleştirilmiştir. Ek olarak online anket oluşturma konusunda deneyimi olan bir uzman görüşü alınmıştır. Araştırmada kullanılan "Kişisel Bilgi Formu" nun örneği Ek-A'da verilmiştir.

Araştırmada kullanılan ikinci veri toplama aracı, katılımcıların mesleki tükenmişlik düzeylerini ölçmek amacı ile kullanılan "Maslach Tükenmişlik Ölçeği"dir. Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ), tükenmişliği değerlendirmek üzere Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiş mesleki bir ölçme aracı olarak sıklıkla kullanılmaktadır.

MTÖ'nün, Türkçe'ye uyarlanması Ergin (1992) tarafından gerçekleştirilmiştir. Doktor ve hemşireler olmak üzere, sağlık çalışanları ile yapılan çalışmada, Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı DT, D ve KB alt bileşenleri için sırasıyla 0.83, 0.65 ve 0.72 olarak verilmiştir. Geçerliğe ilişkin analizde, Ergin (1992) sağlık çalışanlarındaki uyarlama çalışmasında ölçeğin yedili derecelendirme biçiminin Türk kültürüne uygun olmadığını ve "hiçbir zaman, çok nadir, bazen, çoğu zaman, her zaman" şeklindeki beşli derecelendirmenin daha uygun ve kullanışlı olduğunu öne sürmüştür. Ölçeğin yapı geçerliğini belirlemeye yönelik gerçekleştirilen çalışmada varimax rotation yöntemi kullanılmış ve sonuçta, üç temel bileşen bulunmuştur. Bu da, MTÖ Türkçe uyarlamasının, özgün İngilizce ölçek ile tamamen tutarlı olduğunu yansıtmaktadır.

Orijinali, yedili likert tipi bir ölçek olan MTÖ toplam 22 madde ve "Duygusal Tükenme" (DT), "Duyarsızlaşma" (D) ve "Kişisel Başarı Duygusunda Azalma-Kişisel Başarısızlık" (KB) olmak üzere üç alt bileşenden oluşmaktadır. Bu alt bileşenden DT alt bileşeni 1., 2., 3., 6., 8., 13., 14., 16. ve 20. maddeler olmak üzere 9 maddeden oluşmakta ve bireyin mesleğinde duygusal olarak yıpranmasını tanımlamaktadır. Kişinin iş ortamında bakım ya da birlikte çalıştığı kişilere duygudan yoksun bir şekilde davranması olarak tanımlanabilen D alt bileşeni 5., 10., 11., 15. ve 22. maddeler olmak üzere 5 maddeden ve iş yerinde bireyin başarı duygusunda azalma olarak ifade edilen KB alt bileşeni de 4., 7., 9., 12., 17., 18., 19. ve 21. maddeler olmak üzere 8 maddeden oluşmaktadır.

MTÖ'nün alt bileşen puanları DT ve D; "0=Hiçbir zaman, 1=Çok nadir, 2=Bazen, 3=Çoğu zaman, 4=Her zaman" biçiminde puanlanırken, KB için "Hiçbir zaman=4, Her zaman=0" olmak üzere tersine puanlama bulunmaktadır. Bu puanların toplanması ile DT için 0-36, D için 0-20 ve KB için de 0-32 arasında değişen puanlar elde edilmektedir. DT ve D alt bileşenleri olumsuz maddelerden, KB alt bileşeni ise olumlu maddelerden oluşmaktadır. Alt ölçek puanlarının yorumlanmasında aşağıdaki tabloda yer alan değerler kullanılabilir;

Tablo 3.10 Tükenmişlik Ölçeği Puan Yorumlama Tablosu

	Düşük	Orta	Yüksek
Duygusal Tükenme (DT)	0-16	17-26	27 ve üzeri
Duyarsızlaşma (D)	0-6	7-12	13 ve üzeri
Kişisel Başarı (KB)	39 ve üzeri	32-38	0-31

Kaynak: Izgar, (2001).

3.5 VERİLERİN TOPLANMASI

Araştırma verilerinin toplanmasında, katılımcıların gönüllülüğü esas olarak alınmıştır. Veriler, online olarak hazırlanan veri toplama araçları ile, internet üzerinden toplanmıştır. Katılımcılara öncelikle sosyal ağ kullanılarak, sonrasında ise kartopu tekniği ile katılımcılara ulaşılmıştır. Bu noktada, sosyal ağ sonrasında katılımcıların bazılarını telefonla da ulaşıp araştırmaya katılımcı olabilmeleri için çalışma anlatılarak sözlü olarak onam formundaki bilgiler tekrarlanmıştır. Bunun nedeni ise, araştırma örneklemini olan bireylerin, genel olarak bu tür çalışmalara katılmaları ve anket doldurma konusunda deneyimlerinin sınırlı oluşudur. Bunun dışında sosyal paylaşım siteleri, mail grupları, ilgili meslek örgütleri yöneticileri aracılığı ile de duyuru gerçekleştirilmiştir.

3.6 VERİLERİN ANALİZİ

Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının uygulanması tamamlandıktan sonra “Kişisel Bilgi Formu” ve uygulanan ankete ait cevapların genel kontrolleri yapılmış; eksik ya da birden fazla seçenek işaretlenmiş olan, geçersiz 17 katılımcı değerlendirme dışı bırakılmıştır.

Araştırma kapsamında elde edilen veriler, Sosyal Bilimler İstatistik Paket Programı (SPSS, Statistical Package for the Social Sciences) 20.0 ile çözümlenmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerini ve çalışma özelliklerini belirlemek için kişisel bilgi formu kullanılarak toplanan veriler frekans analizi ile yorumlanmıştır. Sonrasında katılımcıların tükenmişlik düzeyleri üzerine elde edilen bulgular için çeşitli istatistiksel testler kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde hangi tür çözümleme

tekniklerinin kullanılması gerektiğine karar vermek amacıyla set çalışanı katılımcıların doldurduğu ölçekten elde ettikleri değerlerin parametrik testlerin temel varsayımlarını karşılayıp karşılamadığı sorgulanmıştır. Öncelikle elde edilen verilerin normallik dağılımlarını kontrol etmek amacı ile Kolmogorov-Smirnov testi kullanılmıştır. Ölçek ortalama değerlerinin normalliğinin kontrol edildiği testte, üç ölçek ortalamasının da normal dağılıma uyduğu görülmektedir. Normallik testinin değerleri Tablo 3.11 de verilmektedir. Ölçeklerin, değişkenlere göre varyanslarının homojen olup olmadığı ise Levene testi kullanılarak incelenmiştir. Varyansların eşit olduğu görülmüştür. Bunun sonucunda ikili karşılaştırmalar için bağımsız örneklem için t testi ve çoklu karşılaştırmalar için tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Çoklu karşılaştırmalar için ise Scheffe testi kullanılmıştır.

Tablo 3.11 Ölçek Boyutlarının Normallik Testi için Kolmogorov Smirnov Testi Sonuçları

		Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarısızlık
N		93	93	93
Normal parametreler	X	35,34	13,83	19,73
	SS	7,44	4,64	4,64
En uç farklar	Mutlak	,118	,109	,108
	Pozitif	,086	,088	,108
	Negatif	-,118	-,109	-,068
Z		1,142	1,055	1,039
P		,147	,216	,231

BÖLÜM 4. BULGULAR

4.1 1. ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

"Set çalışanlarının görüşlerine göre, mesleki tükenmişlik düzeyleri tükenmişlik alt boyutları ve toplam tükenmişlikte hangi düzeydedir?" alt problemi için ölçek ve ölçek alt boyutları belirlenmiştir.

Tablo 4.1 Ölçek ve Ölçek Alt Boyutlarının Ortalama ve Standard Sapma Değerleri

	En Küçük	En Büyük	X	SS	Üst Sınır
Tükenmişlik	29	103	68,91	12,95	110
Duygusal Tükenme	15	57	35,34	7,44	45
Duyarsızlaşma	5	23	13,83	4,64	25
Kişisel Başarısızlık	8	32	19,73	4,64	40

Tablodan da görüleceği gibi, genel tükenmişlik ortalaması $68,91 \pm 12,95$ tir. Duygusal tükenmişlik alt boyutu ortalaması $35,34 \pm 7,44$ olup, duyarsızlaşma alt boyutu puanı $13,83 \pm 4,64$ ve kişisel başarısızlık alt boyut puanı ise $19,73 \pm 4,64$ olarak bulunmuştur. Ölçekte, genel olarak 22, duygusal tükenme ile ilgili 9, duyarsızlaşma ile ilgili 5 ve kişisel başarısızlık ile ilgili ise 8 soru bulunmaktadır. Buna göre, en fazla alınabilecek puanlar, her soruya 5 puan verilmesi halinde, sırasıyla 110, 45, 25 ve 40 olacaktır. Dolayısıyla ortalamaları kıyaslarken, ölçeğin kendi değerlerine göre kıyaslama yapılması gerektiği göz önünde bulundurulmalıdır. Elde edilen değerlere bakıldığında, set çalışanlarının duygusal tükenmede 27 puan üzeri olan 35,34 ile yüksek düzeyde duygusal tükenme gösterdikleri, duyarsızlaşmada 13 puan üzeri olan 13,83 ile yüksek düzeyde duyarsızlaşma gösterdikleri ve son olarak 19,73 ile 31'den düşük olarak, yüksek düzeyde kişisel başarısızlık gösterdikleri söylenebilir.

4.2 2.ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

"Set çalışanlarının görüşlerine göre, mesleki tükenmişlik düzeyi, setteki görevlerine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?" sorusunu test etmek amacı ile ilişkisiz örneklem için t testi yapılmıştır. Buna ilişkin sonuçlar, Tablo 4.2'de verilmiştir. Tablo 4.2 incelendiğinde, yönetici ve çalışanların duygusal tükenme puanlarının birbirine yakın olduğu, ancak çalışanların duygusal puan ortalamalarının yöneticilerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, yine çalışanların duyarsızlaştırma puan ortalamaları yöneticilere göre daha yüksektir. Kişisel başarı alt boyutunda ise çalışanlar daha yüksek puan ortalamasına sahiptirler. Bir başka deyişle, kişisel başarısızlık algıları daha yüksektir. Aynı zamanda set görevlerine göre alınan puanlar yorumlandığında hem yönetici hem de çalışanların yüksek düzeyde duygusal tükenme yaşadıkları ($X > 27$), duyarsızlaştırma değerlerinde, yöneticilerin orta düzey puan alırken ($7 < X < 12$) çalışanların yüksek düzeyde duyarsızlaştırma yaşadıkları ($X > 13$), kişisel başarı alanında ise hem yönetici hem de çalışanların yüksek düzeyde kişisel başarısızlık yaşadıkları söylenebilir ($X < 31$).

Tablo 4.2 Set Çalışanlarının Setteki Görevlerine Göre Mesleki Tükenmişlik Puanlarının t Testi Sonuçları

		N	X	SS	sd	t	p
Duygusal	Yönetici	18	33,88	10,31	20,48	-,708	,487*
	Çalışan	75	35,69	6,62			
Duyarsızlaştırma	Yönetici	18	11,00	4,65	91	-3,013	,003
	Çalışan	75	14,52	4,40			
Kişisel Başarı	Yönetici	18	16,33	4,25	91	-3,685	,000
	Çalışan	75	20,54	4,37			

* Varyansların eşit kabul edilmediği durum için değerlerdir.

Sonuçlar incelendiğinde, set çalışanlarının duygusal tükenmişlik puanları, setteki görevlerine göre anlamlı olarak farklılık göstermemektedir ($p = .487$, $p > .05$). Bununla birlikte, çalışanların duyarsızlaştırma ($p = .003$, $p < .05$) ve kişisel başarı puanları ($p = .00$, $p < .05$) anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Buna göre, sette yönetici görevi ile çalışanların, alt kadro çalışanlara göre duyarsızlaştırma puanları daha düşükken kişisel başarıları da daha yüksektir. Böylelikle, set çalışanlarında duygusal tükenme alanında setteki görev

tipinin etkisi görülmezken, duyarsızlaştırma ve kişisel başarı alt boyutlarında setteki görev tipinin etkili olduğu söylenebilir.

4.3 3. ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

"Set çalışanlarının görüşlerine göre, mesleki tükenmişlik düzeyi, cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?" sorusunu test etmek amacı ile ilişkisiz örneklem için t testi yapılmıştır. Buna ilişkin sonuçlar Tablo 4.3'de verilmiştir. Tablo 4.3 incelendiğinde, set çalışanlarının cinsiyete göre aldıkları puan ortalamalarının hem duygusal tükenme hem duyarsızlaştırma hem de kişisel başarı alt ölçeklerinde birbirlerine oldukça yakın olduğu görülmektedir. Cinsiyetlere göre alınan puan ortalamaları yorumlandığında ise hem kadınların hem de erkeklerin yüksek düzeyde duygusal tükenme yaşadıkları ($X > 27$), hem kadınların hem de erkeklerin yüksek düzeyde duyarsızlaştırma yaşadıkları ($X > 13$) ve hem kadınların hem de erkeklerin yüksek düzeyde kişisel başarısızlık yaşadıkları ($X < 31$) söylenebilir.

Tablo 4.3 Set Çalışanlarının Cinsiyetlerine Göre Mesleki Tükenmişlik Puanlarının t Testi Sonuçları

		N	X	SS	sd	t	p
Duygusal	Kadın	22	37,04	6,40	91	-1,230	,222
	Erkek	71	34,81	7,70			
Duyarsızlaştırma	Kadın	22	13,72	4,15	91	128	,898
	Erkek	71	13,87	4,81			
Kişisel Başarı	Kadın	22	19,90	4,33	91	-,205	,838
	Erkek	71	19,67	4,76			

Yine Tablo 4.3'de t test sonuçları incelendiğinde, set çalışanlarının duygusal tükenme ($p = .222$, $p > .05$), duyarsızlaştırma ($p = .898$, $p > .05$) ve kişisel başarı ($p = .838$, $p > .05$) alt boyutlarında aldıkları puanların anlamlı olarak fark göstermediği belirlenmiştir. Buna göre, set çalışanlarının tükenmişliklerinde, tüm alt boyutlarda, cinsiyetin etkili olmadığı söylenebilir.

4.4 4. ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

"Set çalışanlarının görüşlerine göre, mesleki tükenmişlik düzeyi, çalıştıkları set tipine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?" sorusunu test etmek amacı ile çalışmaya katılan set çalışanlarının puan ortalamaları karşılaştırılmış ve farkın anlamlı olup olmadığını kontrol etmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Buna ilişkin sonuçlar Tablo 4.4'de verilmiştir. Tablo. 4.4 incelendiğinde dizi, film, kanal ve diğer set tipine sahip olan set çalışanlarının tüm alt ölçeklerde puan ortalamalarının birbirine yakın olduğu göze çarpmaktadır. Bununla birlikte, tüm set tiplerinde set çalışanlarının yüksek duygusal tükenmişlik ($X > 27$) ve kişisel başarısızlık ($X < 31$) yaşadıkları söylenebilir. Duyarsızlaştırma alt ölçeğinde ise, dizi, film, kanal set çalışanları yüksek duyarsızlaştırma yaşarken ($X > 13$) diğer set tiplerindeki set çalışanlarının orta düzey duyarsızlaştırma yaşadıkları göze çarpmaktadır.

Tablo 4.4 Set Çalışanlarının Set Tiplerine Göre Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

		N	X	SS	Var.K.	KT	sd	KO	F	p
Duygusal	Dizi	79	35,67	7,08	G.arası	176,132	3	58,711		
	Film	7	31,57	10,99	G.içi	4924,857	89	55,335		
	Kanal	5	37,40	7,50	Toplam					
	Diğer	2	30,40	7,77		5100,989	92		1,061	,370
Duyarsızlaştırma	Dizi	79	13,97	4,70	G.arası	69,774	3	23,258		
	Film	7	13,87	4,91	G.içi	1912,807	89	21,492		
	Kanal	5	14,00	2,82	Toplam					
	Diğer	2	8,00	2,82		1982,581	92		1,082	,361
Kişisel Başarı	Dizi	79	19,39	4,37	G.arası	71,287	3	23,762		
	Film	7	20,85	4,61	G.içi	1912,993	89	21,494		
	Kanal	5	22,80	5,80	Toplam					
	Diğer	2	21,50	4,94		1984,280	92		1,106	,351

Yine Tablo 4.4 incelendiğinde duygusal tükenmişlik ($F=1.061$; $p=.370$), duyarsızlaştırma ($F=1.082$; $p=.361$) ve kişisel başarı ($F=1.106$; $p=.351$) alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Sonuçlar göz önünde bulundurularak, çalıştıkları set tipinin set çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkisi olmadığı söylenebilir.

4.5 5. ALT PROBLEMLERE İLİŞKİN BULGULAR

"Set çalışanlarının görüşlerine göre, mesleki tükenmişlik düzeyi, çalışma tipine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?" sorusunu test etmek amacı ile ilişkisiz örneklem için t testi yapılmıştır. Buna ilişkin sonuçlar Tablo 4.5 verilmiştir. Tablo 4.5 incelendiğinde, set çalışanlarının çalışma tipine göre aldıkları puan ortalamalarının hem duygusal tükenme hem duyarsızlaştırma hem de kişisel başarı alt ölçeklerinde birbirlerine oldukça yakın olduğu görülmektedir. Çalışma tipine göre alınan puan ortalamaları yorumlandığında ise hem serbest hem de şirkete bağlı çalışanların yüksek düzeyde duygusal tükenme yaşadıkları ($X > 27$), hem serbest hem de şirkete bağlı çalışanların yüksek düzeyde duyarsızlaştırma yaşadıkları ($X > 13$) ve hem serbest hem de şirkete bağlı çalışanların yüksek düzeyde kişisel başarısızlık yaşadıkları ($X < 31$) söylenebilir.

Tablo 4.5 Set Çalışanlarının Çalışma Tipine Göre Mesleki Tükenmişlik Puanlarının t Testi Sonuçları

		N	X	SS	sd	t	p
Duygusal	Serbest	67	34,83	7,95	91	-1,057	,293
	Şirkete bağlı	26	36,65	5,87			
Duyarsızlaştırma	Serbest	67	13,71	4,86	91	-,406	,686
	Şirkete bağlı	26	14,15	4,08			
Kişisel Başarı	Serbest	67	19,40	4,61	91	-1,095	,276
	Şirkete bağlı	26	20,57	4,70			

Yine Tablo 4,5’de t test sonuçları incelendiğinde, set çalışanlarının duygusal tükenme ($p = .293$, $p > .05$), duyarsızlaştırma ($p = .686$, $p > .05$) ve kişisel başarı ($p = .276$, $p > .05$) alt boyutlarında aldıkları puanların anlamlı olarak fark göstermediği belirlenmiştir. Buna göre, set çalışanlarının tükenmişliklerinde, tüm alt boyutlarda, çalışma tipinin etkili olmadığı söylenebilir.

4.6 6. ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

"Set çalışanlarının görüşlerine göre, mesleki tükenmişlik düzeyi, çalışma yılına göre anlamlı bir fark göstermekte midir?" sorusu için çalışma yılı, 0-5 yıl, 5-10 yıl, 10-15 yıl ve 15 yıl ve üstü olmak üzere dört gruba ayrılmıştır. Araştırma sorusunu test etmek amacı ile tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Buna ilişkin sonuçlar Tablo 4.6 da verilmiştir. Tablo 4.6 incelendiğinde, set çalışanlarının çalışma yılına göre duygusal tükenmişlik alt boyutunda birbirine yakın puanlar aldıkları, duyarsızlaştırma ve kişisel başarı alt boyutunda çalışma yılı arttıkça puanların düştüğü göze çarpmaktadır. Çalışma yılına göre alınan puan ortalamaları yorumlandığında ise, hem gruplarda çalışanların yüksek düzeyde duygusal tükenme ($X > 27$) ve kişisel başarısızlık ($X < 31$) yaşadıkları söylenebilir. Duyarsızlaştırmada ise, 15 yıl üstü çalışma yılına sahip grup orta düzey duyarsızlaştırma yaşarken diğer gruplar yüksek düzeyde duyarsızlaştırma yaşamaktadırlar ($X > 13$).

Tablo 4.6 Set Çalışanlarının Çalışma Yılına Göre Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

		N	X	SS	Var.K.	KT	sd	KO	F	p
Duygusal	0-5	24	35,29	8,30	G.arası	17,203	3	5,734		
	5-10	36	34,88	5,38	G.içi	5083,787	89	57,121		
	10-15	22	35,81	7,32	Toplam		92			
	15 +	11	36,00	11,66		5100,989			,100	,960
Duyarsızlaştırma	0-5	24	14,50	4,64	G.arası	77,851	3	25,950		
	5-10	36	14,19	4,48	G.içi	1904,730	89	21,401		
	10-15	22	13,72	4,74	Toplam		92			
	15 +	11	11,45	4,82		1982,581			1,213	,310
Kişisel Başarı	0-5	24	21,95	5,07	G.arası	483,804	3	161,268		
	5-10	36	20,97	3,58	G.içi	1500,476	89	16,859		
	10-15	22	17,27	3,66	Toplam		92			
	15 +	11	15,72	4,19		1984,280			9,566	,000

Yine Tablo 4.7 incelendiğinde duygusal tükenmişlik ($F=.100$; $p=.960$) ve duyarsızlaştırma ($F=1.213$; $p=.310$) boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmazken, kişisel başarı ($F=9.566$; $p=.000$) boyutunda anlamlı bir farklılık görülmektedir. Hangi gruplar arasında fark olduğunu tespit etmek için gerçekleştirilen Scheffe testi sonuçları Tablo 4.7 de verilmiştir. Scheffe testi sonuçları incelendiğinde 0-5 yıl arası çalışma yılına sahip test çalışanlarının puanlarının 10-15 ($p=.003$) ve 15 yıl üstü ($p=.001$) çalışanlarına göre, 5-10 yıl çalışanların puanlarının 10-15 ($p=.015$) ve 15 yıl üstü ($p=.005$) çalışanlarına göre anlamlı ölçüde farklılaştığı görülmektedir. Buna göre, çalışma yılının, çalışma yılı fazla olanlar lehinde, set çalışanlarının kişisel başarısı üzerinde anlamlı etkisi olduğu söylenebilir.

Tablo 4.7 Kişisel Başarı Alt Boyutundan Alınan Puanların Çalışma Yılına Göre Farklılaşması-Scheffe Testi Sonuçları

(I) Çalışma Yılı	(J) Çalışma Yılı	Ortalama Farkı	Std. Hata	p
0-5	5-10	,98611	1,08203	,842
	10-15	4,68561*	1,21194	,003
	15 +	6,23106*	1,49504	,001
5-10	0-5	-,98611	1,08203	,842
	10-15	3,69949*	1,11115	,015
	15+	5,24495*	1,41456	,005
10-15	0-5	-4,68561*	1,21194	,003
	5-10	-3,69949*	1,11115	,015
	15 +	1,54545	1,51624	,792
15 +	0-5	-6,23106*	1,49504	,001
	5-10	-5,24495*	1,41456	,005
	10-15	-1,54545	1,51624	,792

4.7 7. ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

"Set çalışanlarının görüşlerine göre, mesleki tükenmişlik düzeyi, günlük çalışma saatlerine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?" sorusu için 0-12, 12-18, 18-24 olmak üzere üç gruba ayrılan günlük çalışma düzeyleri orta, yüksek ve çok yüksek olarak adlandırılmıştır. Araştırma sorusunu test etmek amacı ile çalışmaya katılan set çalışanlarının puan ortalamaları karşılaştırılmış ve farkın anlamlı olup olmadığını kontrol etmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Buna ilişkin sonuçlar Tablo 4.8 de verilmiştir. Tablo 4.8 incelendiğinde orta, yüksek ve çok yüksek günlük çalışma saatleri olan set çalışanlarının tüm alt ölçeklerde puan ortalamalarının birbirine yakın olduğu göze çarpmaktadır. Bununla birlikte, orta, yüksek ve çok yüksek günlük çalışma saatleri olan set çalışanlarının yüksek duygusal tükenmişlik ($X > 27$) ve kişisel başarısızlık ($X < 31$) yaşadıkları söylenebilir. Duyarsızlaştırma alt ölçeğinde ise, orta ve yüksek günlük çalışma saatlerine sahip set çalışanları yüksek duyarsızlaştırma yaşarken ($X > 13$) çok yüksek çalışma saatlerine sahip set çalışanlarının orta düzey duyarsızlaştırma yaşadıkları göze çarpmaktadır.

Tablo 4.8 Set Çalışanlarının Günlük Çalışma Saatlerine Göre Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

		N	X	SS	Var.K.	KT	sd	KO	F	p
Duygusal	Orta	13	33,76	9,66	G.arası	57,727	2	28,863		
	Yüksek	74	35,74	7,01	G.içi	5043,263	90	56,036		
	Ç. yüksek	6	33,83	8,13	Toplam	5100,989	92		,515	,559
Duyarsızlaştırma	Orta	13	13,92	4,78	G.arası	35,171	2	17,586		
	Yüksek	74	14,01	4,74	G.içi	1947,410	90	21,638		
	Ç. yüksek	6	11,50	2,25	Toplam	1982,581	92		,813	,447
Kişisel Başarı	Orta	13	22,53	5,59	G.arası	120,364	2	60,182		
	Yüksek	74	19,31	4,39	G.içi	1863,915	90	20,710		
	Ç. yüksek	6	18,83	3,92	Toplam	1984,280	92		2,906	,060

Yine Tablo 4.8 incelendiğinde duygusal tükenmişlik ($F = .515$; $p = .559$), duyarsızlaştırma ($F = .813$; $p = .447$) ve kişisel başarı ($F = 2.906$; $p = .060$) alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Sonuçlar göz önünde bulundurularak, günlük

çalışma saatinin set çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkisi olmadığı söylenebilir.

4.8 8. ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

"Set çalışanlarının görüşlerine göre, mesleki tükenmişlik düzeyi, haftalık çalışma saatlerine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?" sorusunda haftalık çalışma saatleri gruplandırılmıştır. Haftalık çalışma saatleri, 0-60, 60-90, 90 ve üstü olmak üzere; orta, yüksek ve çok yüksek olarak adlandırılmıştır. Araştırma sorusunu test etmek amacı ile çalışmaya katılan set çalışanlarının puan ortalamaları karşılaştırılmış ve farkın anlamlı olup olmadığını kontrol etmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Buna ilişkin sonuçlar Tablo 4.9 da verilmiştir. Tablo 4.9 incelendiğinde orta, yüksek ve çok yüksek haftalık çalışma saatleri olan set çalışanlarının tüm alt ölçeklerde puan ortalamalarının birbirine yakın olduğu göze çarpmaktadır. Bununla birlikte, orta, yüksek ve çok yüksek haftalık çalışma saatleri olan set çalışanlarının yüksek duygusal tükenmişlik ($X > 27$), duyarsızlaştırma ($X > 13$) ve kişisel başarısızlık ($X < 31$) yaşadıkları söylenebilir.

Tablo 4.9 Set Çalışanlarının Haftalık Çalışma Saatlerine Göre Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

		N	X	SS	Var.K.	KT	sd	KO	F	p
Duygusal	Orta	14	31,50	8,66	G.arası	272,973	2	136,486		
	Yüksek	26	35,15	8,60	G.içi	4828,017	90	53,645		
	Ç. yüksek	53	36,45	6,20	Toplam	5100,989	92		2,544	,084
Duyarsızlaştırma	Orta	14	13,00	5,56	G.arası	19,402	2	9,701		
	Yüksek	26	13,53	4,43	G.içi	1963,179	90	21,813		
	Ç. yüksek	53	14,20	4,53	Toplam	1982,581	92		,445	,642
Kişisel Başarı	Orta	14	22,00	5,33	G.arası	113,713	2	56,856		
	Yüksek	26	20,19	4,89	G.içi	1870,567	90	20,784		
	Ç. yüksek	53	18,90	4,16	Toplam	1984,280	92		2,736	,070

Yine Tablo 4.9 incelendiğinde duygusal tükenmişlik ($F=2.544$; $p=.084$), duyarsızlaştırma ($F=.445$; $p=.642$) ve kişisel başarı ($F=2.736$; $p=.070$) alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Sonuçlar göz önünde bulundurularak, haftalık çalışma saatinin set çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkisi olmadığı söylenebilir.

4.9 9. ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

"Set çalışanlarının görüşlerine göre, mesleki tükenmişlik düzeyi, gelir düzeylerine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?" sorusu için gelir düzeyi üç gruba ayrılmış ve düşük, orta ve yüksek olarak adlandırılmıştır. Araştırma sorusunu test etmek amacı ile çalışmaya katılan set çalışanlarının puan ortalamaları karşılaştırılmış ve farkın anlamlı olup olmadığını kontrol etmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Buna ilişkin sonuçlar Tablo 4.10 da verilmiştir. Tablo 4.10 incelendiğinde, gelir düzeyinin yüksek olduğu grupta, tüm alt ölçeklerin puanların düşüş görülmektedir. Bununla birlikte, puanlar gruplara göre yorumlandığında, tüm grupların yüksek duygusal tükenmişlik ($X>27$) ve kişisel başarısızlık ($X<31$) yaşadıkları, düşük ve orta gelir grubunun yüksek düzeyde duyarsızlaştırma yaşarken ($X>13$), yüksek gelir grubunun orta düzeyde duyarsızlaştırma yaşadıkları görülmektedir ($X<13$).

Tablo 4.10 Set Çalışanlarının Gelir Düzeylerine Göre Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

		N	X	SS	Var.K.	KT	sd	KO	F	p
Duygusal	Düşük	41	36,36	6,84	G.arası	115,662	2	57,831		
	Orta	35	35,14	6,09	G.içi	4985,327	90	55,393		
	Yüksek	17	33,29	10,75	Toplam	5100,989	92		1,044	,356
Duyarsızlaştırma	Düşük	41	14,34	4,84	G.arası	148,205	2	74,102		
	Orta	35	14,54	4,00	G.içi	1834,376	90	20,382		
	Yüksek	17	11,17	4,68	Toplam	1982,581	92		3,636	,030
Kişisel Başarı	Düşük	41	21,39	4,85	G.arası	281,498	2	140,749		
	Orta	35	19,28	3,96	G.içi	1702,781	90	18,920		
	Yüksek	17	16,64	3,75	Toplam	1984,280	92		7,439	,001

Yine Tablo 4.10 incelendiğinde duygusal tükenmişlik ($F=1.044$; $p=.356$) boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmazken ve duyarsızlaştırma ($F=3.636$; $p=.30$) ve kişisel başarı ($F=7.439$; $p=.001$) boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Hangi gruplar arasında fark olduğunu tespit etmek için Scheffe testi gerçekleştirilmiştir. Scheffe testi sonuçları duyarsızlaştırma için Tablo 4.11 ve kişisel başarı için Tablo 4.12 verilmiştir.

Tablo 4.11 Duyarsızlaştırma Alt Boyutundan Alınan Puanların Gelir Durumuna Göre Farklılaşması-Scheffe Testi Sonuçları

(I) Gelir Durumu	(J) Gelir Durumu	Ortalama Farkı	Std. Hata	p
Düşük	Orta	-,20139	1,03897	,981
	Yüksek	3,16499	1,30233	,057
Orta	Düşük	,20139	1,03897	,981
	Yüksek	3,36639	1,33465	,046
Yüksek	Düşük	-3,16499	1,30233	,057
	Orta	-3,36639	1,33465	,046

Tablo 4.11 incelendiğinde, Scheffe testi sonuçlarına göre, set çalışanlarının duyarsızlaştırma alt boyutunda orta ve yüksek gelir grubu arasında, yüksek gelir düzeyi lehinde, anlamlı bir fark görülmektedir ($p=.046$). Bunun sonucunda, duyarsızlaştırma açısından bakıldığında, gelir durumunun yüksek ve orta olduğu gruplarda set çalışanlarının tükenmişlik düzeyi üzerinde etkisi olduğu söylenebilir.

Tablo 4.12 Kişisel Başarı Alt Boyutundan Alınan Puanların Gelir Durumuna Göre Farklılaşması-Scheffe Testi Sonuçları

(I) Gelir Durumu	(J) Gelir Durumu	Ortalama Farkı	Std. Hata	p
Düşük	Orta	2,10453	1,00101	,116
	Yüksek	4,74319	1,25475	,001
Orta	Düşük	-2,10453	1,00101	,116
	Yüksek	2,63866	1,28588	,128
Yüksek	Düşük	-4,74319	1,25475	,001
	Orta	-2,63866	1,28588	,128

Kişisel başarı alt boyutuna ait Scheffe testi sonuçları incelendiğinde ise, düşük ve yüksek gelir grupları arasında, yüksek gelir grubu lehinde, anlamlı bir fark görülmektedir ($p=.001$). Bunun sonucunda, kişisel başarı alt boyutunda gelir düzeyinin, düşük ve yüksek gelir grubu çalışanların kişisel başarısızlık algısı üzerinde etkisi olduğu söylenebilir.

4.10 10.ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

"Set çalışanlarının görüşlerine göre, mesleki tükenmişlik düzeyi, medeni durumlarına göre anlamlı bir fark göstermekte midir?" sorusunu test etmek amacı ile çalışmaya katılan set çalışanlarının puan ortalamaları karşılaştırılmış ve farkın anlamlı olup olmadığını kontrol etmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Buna ilişkin sonuçlar Tablo 4.13 de verilmiştir. Tablo 4.13 incelendiğinde bekâr, evli ve boşanmış set çalışanlarının tüm alt ölçeklerde puan ortalamalarının birbirine yakın olduğu göze çarpmaktadır. Bununla birlikte, bekâr, evli ve boşanmış set çalışanlarının yüksek duygusal tükenmişlik ($X > 27$), duyarsızlaştırma ($X > 13$) ve kişisel başarısızlık ($X < 31$) yaşadıkları söylenebilir.

Tablo 4.13 Set Çalışanlarının Medeni Durumlarına Göre Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

		N	X	SS	Var.K.	KT	sd	KO	F	p
Duygusal	Bekar	53	34,98	6,79	G.arası	276,108	2	138,054	2,575	,082
	Evli	31	34,45	8,42	G.içi	4824,881	90	53,610		
	Boşanmış	9	40,55	6,08	Toplam	5100,989	92			
Duyarsızlaştırma	Bekar	53	14,16	4,58	G.arası	26,177	2	13,089	,602	,550
	Evli	31	13,09	4,92	G.içi	1956,404	90	21,738		
	Boşanmış	9	14,44	4,12	Toplam	1982,581	92			
Kişisel Başarı	Bekar	53	20,56	4,51	G.arası	134,293	2	67,146	3,267	,043
	Evli	31	18,03	4,39	G.içi	1849,987	90	20,555		
	Boşanmış	9	20,66	5,14	Toplam	1984,280	92			

Yine Tablo 4.13 incelendiğinde duygusal tükenmişlik ($F=2.575$; $p=.082$) ve duyarsızlaştırma ($F=.602$; $p=.550$) boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmazken, kişisel başarı boyutunda anlamlı bir farklılık görülmektedir ($F=3.267$; $p=.043$). Hangi gruplar arasında fark olduğunu tespit etmek için yapılan Scheffe testinde ise gruplar arasında farklılık çıkmamıştır. Scheffe testi sonuçları Tablo 4.14 de verilmiştir. Sonuçlar göz önünde bulundurularak, medeni durumun set çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkisi olmadığı söylenebilir.

Tablo 4.14 Kişisel Başarı Alt Boyutundan Alınan Puanların Medeni Duruma Göre Farklılaşması-Scheffe Testi Sonuçları

(I) Medeni Durum	(J) Medeni Durum	Ortalama Farkı	Std. Hata	p
Bekar	Evli	2,53378	1,02514	,052
	Boşanmış	-,10063	1,63456	,998
Evli	Bekar	-2,53378	1,02514	,052
	Boşanmış	-2,63441	1,71669	,313
Boşanmış	Bekar	,10063	1,63456	,998
	Evli	2,63441	1,71669	,313

4.11 11. ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

"Set çalışanlarının görüşlerine göre, mesleki tükenmişlik düzeyi, çocuk sahibi olup olmamalarına göre anlamlı bir fark göstermekte midir?" sorusunu test etmek amacı ile ilişkisiz örneklem için t testi yapılmıştır. Buna ilişkin sonuçlar Tablo 4.15 verilmiştir. Tablo 4.15 incelendiğinde, çocuk sahibi olan ve olmayan set çalışanlarının duygusal tükenmişlik puan ortalamalarının birbirine çok yakın olmakla birlikte, çocuk sahibi olmayanların daha düşük puanlı olduğu, duyarsızlaştırma puan ortalamalarında çocuk sahibi olan set çalışanlarının olmayanlara göre daha düşük puan ortalamaları olduğu ve kişisel başarı alt boyutunda çocuk sahibi olan set çalışanlarının, ortalamalar birbirine yakın olmakla birlikte, daha düşük puanları olduğu görülmektedir. Çocuk sahibi olma durumuna göre tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından alınan puanlar yorumlandığında, hem çocuk sahibi olan hem de olmayan set çalışanlarının yüksek düzeyde duygusal tükenme yaşadıkları ($X > 27$), çocuk sahibi olan set çalışanlarının, oldukça üst sınıra yakın olmakla birlikte, orta düzey duyarsızlaştırma yaşarken, çocuk sahibi olmayan set çalışanlarının yüksek düzeyde duyarsızlaştırma yaşadıkları ($X > 13$) ve hem çocuk sahibi olan hem de olmayan set çalışanlarının yüksek düzeyde kişisel başarısızlık yaşadıkları söylenebilir ($X < 31$).

Tablo 4.15 Set Çalışanlarının Çocuk Sahibi Olup Olmamalarına Göre Mesleki Tükenmişlik Puanlarının t testi Sonuçları

		N	X	SS	sd	t	p
Duygusal	Var	26	35,07	9,20	91	-,214	,831
	Yok	67	35,44	6,71			
Duyarsızlaştırma	Var	26	12,23	5,17	91	-2,120	,037
	Yok	67	14,46	4,29			
Kişisel Başarı	Var	26	18,53	5,26	91	-1,555	,123
	Yok	67	20,19	4,33			

Tablo 4.15 deki t test sonuçları incelendiğinde, duygusal tükenme ($p=.831$, $p>.05$) ve kişisel başarı ($p=.123$, $p>.05$) puanlarının çocuk sahibi olup olmamaya göre anlamlı olarak farklılaşmadığı ancak duyarsızlaştırma puanlarının, çocuğu olanlar lehinde anlamlı olarak farklılaştığı ($p=.037$, $p<.05$) görülmektedir. Buradan yola çıkarak, çocuk sahibi olmanın set çalışanlarının duygusal tükenme ve kişisel başarıları üzerinde etkisi olmazken, duyarsızlaştırma üzerine etkili olduğu ve çocuk sahibi olan set çalışanlarının olmayanlara göre daha az duyarsızlaştırma yaşadığı söylenebilir.

4.12 12.ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

"Set çalışanlarının görüşlerine göre, mesleki tükenmişlik düzeyi, eğitim alma durumlarına göre anlamlı bir fark göstermekte midir?" sorusunu test etmek amacı ile ilişkisiz örneklem için t testi yapılmıştır. Buna ilişkin sonuçlar Tablo 4.16. verilmiştir. Tablo 4.16. incelendiğinde, set çalışanlarının eğitime göre aldıkları puan ortalamalarının hem duygusal tükenme, hem duyarsızlaştırma hem de kişisel başarı alt ölçeklerinde birbirlerine oldukça yakın olduğu görülmektedir. Eğitime göre alınan puan ortalamaları yorumlandığında ise, hem eğitim almış olanların hem de almamış olanların yüksek düzeyde duygusal tükenme yaşadıkları ($X > 27$), hem eğitim almış olanların hem de almamış olanların yüksek düzeyde duyarsızlaştırma yaşadıkları ($X > 13$) ve hem eğitim almış olanların hem de almamış olanların yüksek düzeyde kişisel başarısızlık yaşadıkları ($X < 31$) söylenebilir.

Tablo 4.16 Set Çalışanlarının Eğitim Alıp Almamalarına Göre Mesleki Tükenmişlik Puanlarının t Testi Sonuçları

		N	X	SS	sd	t	p
Duygusal	Almış	42	35,09	8,28	91	-,291	,772
	Almamış	51	35,54	6,75			
Duyarsızlaştırma	Almış	42	13,83	4,93	91	-,010	,992
	Almamış	51	13,84	4,43			
Kişisel Başarı	Almış	42	20,19	5,15	91	-,864	,390
	Almamış	51	19,35	4,19			

Yine Tablo 4.16 t test sonuçları incelendiğinde, set çalışanlarının duygusal tükenme ($p=.772$, $p>.05$), duyarsızlaştırma ($p=.992$, $p>.05$) ve kişisel başarı ($p=.390$, $p>.05$) alt boyutlarında aldıkları puanların anlamlı olarak fark göstermediği belirlenmiştir. Buna göre, set çalışanlarının tükenmişliklerinde, tüm alt boyutlarda, sette çalışma üzerine eğitim alma durumunun etkili olmadığı söylenebilir.

BÖLÜM 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada, set çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin cinsiyetlerine, medeni durumlarına, çalıştıkları set tipine, çalışma tipine, günlük ve haftalık çalışma saatlerine, mesleki eğitim alma durumlarına göre, her üç boyutta da tükenmişlik düzeyinin anlamlı ölçüde farklılaşmadığı görülmektedir. Bununla birlikte, katılımcıların set görevleri ve gelir durumlarına göre duygusal tükenme alt boyutunda fark elde edilmezken, duyarsızlaştırma ve kişisel başarı alt boyutlarında, anlamlı fark elde edilmiştir. Katılımcıların tükenmişlikleri çalışma yılına göre incelendiğinde duygusal tükenme ve duyarsızlaştırma alt boyutlarında fark elde edilmezken kişisel başarı alt boyutunda anlamlı fark elde edilmiştir. Son olarak katılımcıların çocuk sahibi olma durumlarına göre incelendiğinde duygusal tükenme ve kişisel başarıda anlamlı fark elde edilmezken duyarsızlaştırma alt boyutunda anlamlı fark elde edilmiştir.

Bu çalışmada set çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri incelenmiştir. Bu bölümde alt amaçlara göre elde edilen bulgular tartışılmıştır. Buna ek olarak, çalışmanın sınırlılıklarından yola çıkılarak bundan sonra gerçekleştirilecek olan çalışmalara öneriler ve bunun yanında set çalışanlarına ilişkin önerilere yer verilmiştir.

"Set çalışanlarının görüşlerine göre, mesleki tükenmişlik düzeyleri tükenmişlik alt boyutları ve toplam tükenmişlikte hangi düzeydedir?" sorusu incelenirken ölçekten alınan puanlara bakıldığında, set çalışanlarının, genel olarak yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir. Daha önce başka meslek grupları ile yapılan çalışmalar ile sonuçlar karşılaştırıldığında set çalışanlarının, öğretmenler (Akten, 2007; Yılmaz Toplu, 2012; Koralay, 2014), okul yöneticileri (Babaoğlan, 2006), sağlık çalışanları (Aksütlü, 2013), gemi adamları (Aydın, 2015), finans ve muhasebe çalışanları (Okutan ve Yıldız, 2013) gibi pek çok farklı meslek grubundan çok daha yüksek düzeyde etkilendikleri söylenebilir.

"Set çalışanlarının görüşlerine göre, mesleki tükenmişlik düzeyi, setteki görevlerine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?" sorusu incelendiğinde, duygusal tükenmişlik alt boyutunda anlamlı fark görülmezken, hem duyarsızlaştırma hem de kişisel başarı alt boyutunda, yöneticiler lehinde fark görülmüştür. Gerçekleştirilen bazı çalışmalarda, görev yeri türlerinin mesleki tükenmişlik alt boyutları üzerinde etkisi olmadığı görülmektedir (Aydın, 2015). Diğer yandan Can'ın akademik personel ile gerçekleştirdiği çalışmada, idari görevi olan personelin idari görevi olmayan personele göre daha az tükenmişlik yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır.

"Set çalışanlarının görüşlerine göre, mesleki tükenmişlik düzeyi, cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?" sorusu incelendiğinde, cinsiyet farkının tükenmişlik boyutları üzerinde etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Alan yazında, cinsiyetin tükenmişliği etkilediği yönünde bulgular (Doğan, Demir ve Türkmen 2016; Girgin ve Baysal, 2005; Ergin, 1992; DeRobbio, 1995; Otacıoğlu, 2008; Polatçı, Ardiç ve Tınaz, 2007; Sucuoglu ve Kaner, 1996; Tümkaya, 1996) bulunmakla birlikte, bu araştırma ile benzer bulgulara sahip çalışmalar da bulunmaktadır (Maslach ve Jackson, 1985; Sermon, 1994; Ensari ve Tuzcuoglu, 1996; Sucuoglu ve Kuloglu, 1996; Gündüz, 2004; Polatçı, 2007; Koralay, 2014). Erkeklerin kadınlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadığına dair bulgulara sahip olan çalışmalar olmakla birlikte (Girgin ve Baysal, 2005; Otacıoğlu, 2008; Polatçı, Ardiç ve Tınaz, 2007) kadınların daha fazla tükenmişlik yaşadığına dair bulgulara sahip olan çalışmalar da bulunmaktadır (Ergin, 1992; Örmən, 1993; Torun,1997; Sürgevil, 2005) Bu çalışmadaki bulgu, tükenmişliğin set çalışanlarını kadın ve erkek ayırd etmeksizin, eşit şekilde etkilediği yönünde değerlendirilebilir.

"Set çalışanlarının görüşlerine göre, mesleki tükenmişlik düzeyi, çalıştıkları set tipine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?" sorusu incelendiğinde set tipinin duygusal tükenme, duyarsızlaştırma ve kişisel başarı olmak üzere tükenmişlik alt boyutları üzerinde etkisi olmadığı görülmektedir. Bu sonuçtan yola çıkarak, dizi, film, kanal gibi farklı set tiplerinde çalışıyor olmanın set çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkisi olmadığı söylenebilir. Farklı set tipleri farklı çalışma koşulları sunabilmektedir. Buna rağmen set tipi etkisiz bulunmuştur. Bu çalışmadan farklı olarak,

Aydın'ın (2015) gemi adamları ile gerçekleştirdiği çalışmada, gemi adamlarının çalıştıkları gemi türüne göre duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaştırma alt boyutlarında fark bulunmazken kişisel başarı alt boyutunda fark elde edilmiştir. Diğer yandan bu çalışma ile benzer olarak, Ayvaz (2015), beden eğitimi öğretmenlerinin çalıştıkları okul türüne göre tükenmişlik düzeylerini incelemiş ve anlamlı bir farklılığa rastlamamıştır. Buradan yola çıkarak, çalışılan iş yeri tipinin koşulların değişmesi nedeni ile tükenmişliği etkilediği durumlar olmakla birlikte etkilemediği veya farkın anlamlı olmadığı durumlar da olabilmektedir şeklinde yorumlanabilir.

"Set çalışanlarının görüşlerine göre, mesleki tükenmişlik düzeyi, çalışma tipine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?" sorusu incelendiğinde, her üç boyutta da çalışma tipinin etkili olmadığı bulunmuştur. Buna göre, set çalışanlarının serbest ya da şirkete bağlı çalışmaları tükenmişlik düzeyleri üzerinde anlamlı ölçüde etkili değildir. Bu bulgu, özellikle Ellis (2013) ve Rowland'ın (2009) bulguları ile çelişir niteliktedir. Ancak kültür ve ortam farkı bu çelişkiyi açıklamak için neden olarak gösterilebilir. Diğer yandan bu bulgu, çalışma tipi ne olursa olsun, yüksek tükenmişlik yaşadıkları şeklinde de yorumlanabilir.

"Set çalışanlarının görüşlerine göre, mesleki tükenmişlik düzeyi, çalışma yılına göre anlamlı bir fark göstermekte midir?" sorusu incelendiğinde, çalışma yılına göre duygusal tükenme ve duyarsızlaştırma alt boyutlarında fark elde edilmezken kişisel başarı alt boyutunda anlamlı fark elde edildiği görülmektedir. Alanyazına bakıldığında, çalışma yılına göre fark elde edilmeyen çalışmalar bulunmakla birlikte (Özipek, 2006; Koralay, 2014), tıpkı bu çalışmada olduğu gibi düşük çalışma yılına sahip çalışanların daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır (Karaman, 2009).

"Set çalışanlarının görüşlerine göre, mesleki tükenmişlik düzeyi, haftalık çalışma saatlerine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?" sorusu ve *"Set çalışanlarının görüşlerine göre, mesleki tükenmişlik düzeyi, günlük çalışma saatlerine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?"* sorusu incelendiğinde tükenmişliğin her üç boyutunda da fark bulunmadığı görülmektedir. Bu bulguyu destekleyen, haftalık iş yükünün

tükenmişlik üzerinde etkisi bulunmadığını belirten çalışmalar bulunmaktadır (Polatçı, 2007; Ayvaz, 2015).

"Set çalışanlarının görüşlerine göre, mesleki tükenmişlik düzeyi, gelir düzeylerine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?" sorusu incelendiğinde, duygusal tükenmişlik alt boyutunda anlamlı fark bulunmazken, hem duyarsızlaştırma hem de kişisel başarı alt boyutunda, yüksek gelir sahibi çalışanlar lehinde anlamlı fark elde edilmiştir. Dolunay'ın (2002) gerçekleştirdiği çalışmada, gelir durumunun kişisel başarı ile ilişkili olduğu ortaya konmuştur. Girgin'in (1995) ilkökul öğretmenleri ile yaptığı çalışmada ise gelir durumu ile duyarsızlaştırma arasında ilişki bulunmuştur.

"Set çalışanlarının görüşlerine göre, mesleki tükenmişlik düzeyi, medeni durumlarına göre anlamlı bir fark göstermekte midir?" sorusu incelendiğinde, medeni durumun duygusal tükenme, duyarsızlaştırma ve kişisel başarı olmak üzere tükenmişlik alt boyutları üzerinde etkisi olmadığı görülmektedir. Alan yazında, başka meslek grupları ile gerçekleştirilmiş çalışmalarda bulguyu desteklemeyen çalışmalar olmakla birlikte (Babaoğlu, 2006; Koralay, 2014), bu bulguyu destekleyen sonuçlar ile de karşılaşılmaktadır (Seğmenli, 2001; Özipek, 2006).

"Set çalışanlarının görüşlerine göre, mesleki tükenmişlik düzeyi, çocuk sahibi olup olmamalarına göre anlamlı bir fark göstermekte midir?" sorusu incelendiğinde, duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı fark elde edilmezken, duyarsızlaştırma alt boyutunda, çocuk sahibi olanlar lehinde anlamlı fark elde edilmiştir. Çocuk sahibi olma, çalışmalarda tükenmişlik üzerine genellikle etkisiz olmaktadır (Aydın, 2015). Ancak Ergin'in çalışmasında (1996), çocuk sahibi olma, çocuk sahibi olanlar lehinde, kişisel başarı ile ilişkili bulunmuştur. Bu çalışmada, özellikle duyarsızlaştırma alt boyutunda elde edilen farklılığın nedeninin çocuk sahibi olma ile birlikte empati düzeylerinin artmasının neden olduğu düşünülebilir

"Set çalışanlarının görüşlerine göre, mesleki tükenmişlik düzeyi, eğitim alma durumlarına göre anlamlı bir fark göstermekte midir?" sorusu incelendiğinde, eğitim alma durumunun duygusal tükenme, duyarsızlaştırma ve kişisel başarı olmak üzere tükenmişlik alt boyutları üzerinde etkisi olmadığı görülmektedir. Bu bulgu,

tükenmişliğin set çalışanlarını "alaylı" ve "okullu" ayırd etmeksizin, eşit şekilde etkilediği yönünde değerlendirilebilir.

Bu çalışmanın bulgularına göre set çalışanları yüksek düzeyde tükenmişlik yaşamaktadır. Set çalışanlarının yüksek düzeylerde tükenmişlik yaşaması hem mesleğe hem de mesleği icra eden bireylere zarar vermektedir. Bunun önüne geçmek için bazı önerilere yer verilmiştir;

- Öncelikle, setlerdeki çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve bu konuda gerekli düzenlemelerin yapılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.
- Bununla birlikte, bireylerin tükenmişlik ile baş etmek için desteklenmesi, bu konuda sivil toplum örgütleri, kanallar ve şirketlerin çalışmalar gerçekleştirebileceği düşünülmektedir.

Set çalışanlarının tükenmişlik düzeyini araştıran, rastlanmış ilk araştırma olması nedeni ile bu araştırmanın alan yazında sonradan gerçekleştirilecek olan çalışmalara ışık tutması beklenebilir. Bunun için araştırmacılara yönelik önerilere yer verilmiştir;

- Benzer bir araştırma nitel bir araştırma deseni ile, gözlem ve görüşme yöntemleri kullanılarak gerçekleştirilebilir.
- Set çalışanlarının tükenmişlik ile başa çıkmada kullandıkları yollar araştırılabilir.
- Farklı ülkelerdeki set çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri araştırılabilir.
- Çalışma daha fazla sayıda katılımcı ile yinelenabilir.

KAYNAKLAR

KİTAPLAR:

- [1] Akça, F., (2008), *Örgütsel Davranışta Seçme Konular*, Örgütsel Tükenmişlik ve Stres, Ed: Mahmut Özdevecioğlu, Himmet Karadal, İlke Yayınları, Ankara.
- [2] Akçamete, G. S. Kaner ve Sucuoğlu, B., (2001), *Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik*, Nobel Yayınları, Ankara.
- [3] Çam, O., (1992), *Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenilirliğinin Araştırılması*, 7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Hacettepe Üniversitesi, Editörler: R. Bayraktar ve İ. Dağ, Ankara, ss. 155 – 160.
- [4] Ergin, C., (1992), *Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması*, Editör: R. Bayraktar, İ. Dağ, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Ankara.
- [5] Karasar, N., (1991), *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- [6] Maslach, C., (1986), *Stress, Burnout, and Workaholism* İçinde R. R. Kilburg, P. E. Nathan, ve R. W. Thoresan (Eds.), *Professionals in distress: Issues, Syndromes, and Solutions in Psychology*, American Psychological Association, Washington, DC, 53-75
- [7] Potter, B. A., (1995), *Preventing Job Burnout Transforming Work Pressures Into Productivity*, Thomson Crisp Learning, California.
- [8] Potter, B. A., (1998), *Overcoming Job Burnout: How to Renew Enthusiasm for Work*, Ronin Publishing, California.
- [9] Torun, A., (1997), *Stres ve Tükenmişlik, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, Editör: Suna Tevrüz, Türk Psikologlar Derneği ve Kalder Derneği Ortak Yayımlı, İstanbul.
- [10] Wassink, I. H., Van Dijk, E. M., Zwieters, J., Nijholt, A., Kuipers, J. ve Brugman, A. O., (2005), *Bringing Hollywood To The Driving School: Dynamic Scenario Generation In Simulations And Games. Intelligent Technologies For Interactive Entertainment*, Springer, Berlin Heidelberg, 288-292.

MAKALELER:

- [1] Arı, G. S., Bal, E. Ç., (2008), *Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi*, Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(1), 131-148.
- [2] Basım, H. N., Şeşen, H., (2005), *Çalışma Yaşamında Tükenmişlik: Sosyal Hizmet Uzmanları ile Hemşireler Üzerine Karşılaştırmalı Bir Çalışma*, Toplum ve Sosyal Hizmet, 16, 57-70.

- [3] Bauman A. (2002), *Informal Labour Market Governance: The Case of The British and German Media Rroduction Industries*, Work, Employment & Society, Vol. 16, 1.
- [4] Çalgan, Z., Yeğenoğlu S., (2009), *Eczacılar da Mesleki Bir Sağlık Sorunu: Tükenmişlik*, Hacettepe Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Dergisi, 29(1), 61- 74.
- [5] Çelik, M., (2016), *Tükenmişlik Yaşam Doyumu ve İş Yükü İlişkisi: Denizli’de Faaliyet Gösteren Muhasebe Meslek Mensupları Üzerine Bir Araştırma.*, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 21/4 (2016), 1139-1152.
- [6] Çimen, M., Ergin, C., (2001), *Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*, Gülhane Tıp Dergisi, 43 (2), 169–176.
- [7] Derin, N., Demirel, T.E., (2012), *Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılığı Zayıflatıcı Etkilerinin Malatya Merkez’de Görev Yapan Hemşireler Üzerinde İncelenmesi*, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17(2), 509-530.
- [8] Doğan A., Demir R., Türkmen E., (2016), *Rol Belirsizliğinin, Rol Çatışmasının ve Sosyal Desteğin Tükenmişliğe Etkisi: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması*, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 30/1, 37-67.
- [9] Dolunay, A. B., (2002), *Keçiören İlçesi Genel Liseler ve Teknik-Ticaret-Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu Araştırması*, Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, 55(1), 51-62.
- [10] Ergin, C., (1996), *Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Türkiye Sağlık Personeli Normları*, 3P Dergisi, 4(1), 28-33.
- [11] Ersoy, F., Yıldırım, R.C., Edirne, T., (2001), *Tükenmişlik (Staff Burnout) Sendromu*, Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi, 10, 46-47
- [12] Friedman, I.A., (1991), *High and Low Burnout Schools: School Culture Aspects of Teacher Burnout*, Journal of Educational Research, 84(6), 325-333.
- [13] Friesen, D., Sarros, J. C., (1989), *Sources of Burnout Among Educators*, Journal of Organizational Behavior, 10 (2), April, 179-188.
- [14] Girgin, G., Baysal, A., (2005), *Tükenmişlik Sendromuna Bir Örnek: Zihinsel Engelli Öğrencilere Eğitim Veren Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi*, TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni, 4(4), 172 – 187.
- [15] Helvacı, I., Turhan M., (2013), *Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi: Silifke’de Görev Yapan Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*, İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi, 1(4), 58-68.
- [16] Jakson, S.E., Turner, J.A., Brief, A.P., (1987), *Correlates of Burnout among Public Serice Lawyers*, Journal of Occupational Behaviour, Vol:8, 339-349.
- [17] Kaçmaz, N., (2005), *Tükenmişlik (Burnout) Sendromu*, İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi, 68, 29-32
- [18] Kılıç, S., (2013), *Sampling Methods*, Journal of Mood Disorders, 3 (1), 44-46.
- [19] Kırıcı, E., Özkoç, A. G., (2017), *Turist Rehberlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İşe Yabancılaşma Eğilimlerine Etkisi*, Journal of Travel and Hospitality Management, 14(1), 20-32.
- [20] Lacoursiere, R. B., (2001), *Burnout and Substance User Treatment: The Phenomenon and The Administrator – Clinician’s Experience*, Substance Use Misuse, 36(13), 1839-1874.

- [21] Leiter, M. P., Maslach, C., (1988), *The Impact of Interpersonal Environment on Burnout and Organizational Commitment*, Journal of Organizational Behaviour, Vol. 9, 297 – 308.
- [22] Okutan, E., Yıldız, Ş., (2013), *İş Hayatında Tükenmişlik Sendromu: Finans ve Muhasebe Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine İlişkin Bir Çalışma*, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 3(2), 1-17.
- [23] Otacıoğlu, S. G., (2008), *Müzik Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu ve Etkileyen Faktörler*, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 9(15), 103 – 116.
- [24] Paltman, K., (2004), *'Portfolio Careers' and The Search For Flexibility in Later Life*, Work Employment and Society, 18(3), 573-599.
- [25] Perlman, B., Hartman E. A., (1982), *Burnout: Summary and Future Research*, Human Relations, 35(4), 283 – 305.
- [26] Polatçı, S., Ardıç K., Tınaz, Z. D., (2007), *Tükenmişlik Sendromu ve Demografik Özelliklerin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Tokat Orta Öğretim Kurumlarında Bir Analiz*, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Emin Kayar Özel Sayısı, Vol. 7, 1 – 22.
- [27] Singh, Jagdip, Goolsby, Jerry R., Gary, R. R., (1994), *Behavioral and Psychological Consequences of Boundary Spanning Burnout for Customer Service Representatives*, Journal of Marketing Research, Vol.XXXI, November, 558-569.
- [28] Sweeney, J. T., Summers, S. L., (2002), *The Effect of the Busy Season Workload On Public Accountants' Job Burnout*, Behavioral Research In Accounting, 14, 223-245.
- [29] Stanley, T.L., (2004), *Burnout: A Manager's Worst Nightmare. Supervision*, 65(5), 11-13.
- [30] Şahin K. S., Asit, G., (2017). *Kadın Gazetecilerde Mesleki Tükenmişlik ve Yaşam Doyumu*, Mediterranean Journal of Humanities, VII/1, 289-298.
- [31] Ursell, G., (2000), *Television Production: Issues of Exploitation Commodification and Subjectivity in UK Television Labour Markets*, Media, Culture & Society, 22, 805-825.
- [32] Yumak, G. G., Demiralay, T., (2016), *Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirlerin İş Stresi Tükenmişlik Sendromu ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi 15/58, 917-938.

TEZLER:

- [1] Ak Sütü, S., (2013), *Sağlık Çalışanlarında Duygusal Zeka ve Tükenmişlik İlişkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- [2] Akten, S., (2007), *Rehber Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Edirne.
- [3] Aydın, B., (2011), *Türkiye'de TV ve Sinema Film Setlerinde Çalışanların Sorunları ve Çözüm Önerileri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Radyo Televizyon ve Sinema Ana Bilim Dalı, İstanbul.

- [4] Aydın, T., (2015), *Gemiadamlarının Maslach Tükenmişlik Modeli ile İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- [5] Ayvaz, U., (2015), *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- [6] Babaoğlu, E., (2006), *İlköğretim Okulu Yöneticilerinde Tükenmişlik* Yayınlanmamış Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- [7] Can, A., (2015), *Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeyinin İncelenmesi, Kırklareli Üniversitesi Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırklareli.
- [8] Ellis, G., (2013), *The Structural and Personal Effects Of The Swift Trust Film Environment: A Thesis In Partial Fulfilment Of The Requirements For The Degree Of Master Of Science In Psychology At Massey University*, Doktora Tezi, Massey University, Yeni Zelanda.
- [9] Girgin, G., (1995), *İlkokul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- [10] Karaman, M.A., (2009), *İlköğretim ve Ortaöğretim Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Seviyelerinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- [11] Koralay, F.D., (2014), *İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- [12] Örmən, U., (1993), *Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- [13] Özipek, A. K., (2006), *Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik Düzeyi ve Nedenleri*, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- [14] Özmen, H., (2001), *Görme Engelliler Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Özel Eğitim Anabilim Dalı, Ankara.
- [15] Polatçı, S., (2007), *Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler: Gaziosmanpaşa Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Analiz*, Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- [16] Rowlands, L. (2009), *The life of freelance film production workers in the New Zeland film industry: aThesis presentedin partial fulfilment of requirements for the degree of Master of Art in Psychology at Massey University.*
- [17] Seğmenli, S., (2001), *Rehber Öğretmenlerinin Tükenmişlik Duygusunun İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- [18] Sürgevil, O., (2005), *Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörler: Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- [19] Şanlı Çatak, H., (2013), *Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik Düzeyinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi: Denizli Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- [20] Torun, A., (1995), *Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- [21] Ulutaşdemir, N., (2012), *Kilis Kent Merkezinde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ve Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Elazığ.
- [22] Yılmaz Toplu, N., (2012), *Okul Öncesi ve İlköğretim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri*, Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.



EKLER

EK-A KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Sayın Katılımcı,

Bilimsel olan bu çalışma, Özgür Ersan tarafından, Okan Üniversitesi İşletme Bölümü Yüksek Lisans tez çalışması olarak gerçekleştirilmektedir. Set çalışanlarının mesleki tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla taşıyan çalışmaya katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmadaki bilgileriniz yalnızca araştırmacı tarafından görülecek ancak araştırmanın toplu sonuçları paylaşılacaktır. Çalışma ile ilgili sorularınız için aşağıdaki mail adresinden iletişime geçebilirsiniz. Katılımınız için teşekkür ederim.

Özgür Ersan

ogersan@hotmail.com

Bu bölümdeki sorular genel bilgilerinizi edinmek amacıyla sorulmaktadır.

1-Setteki göreviniz nedir? (Kameraman, ışıkçı,sanat grubu..gibi).....

2-Kaç yıldır sette çalışıyorsunuz?.....

3-Cinsiyetiniz? Erkek () Kadın ()

4-Medeni durumunuz? Bekar () Evli () Boşanmış () Diğer ().....

5-Çocuğunuz var mı? Var() Yok ()

6- Aylık ortalama geliriniz nedir?.....TL.

7-Set çalışanı olmak için aldığınız eğitim durumu nedir? Okullu () Alaylı ()

8-Günde ortalama kaç saat çalışıyorsunuz?.....saat

9-Haftada ortalama kaç saat çalışıyorsunuz?.....saat

10-Ağırlıklı olarak çalıştığınız set tipi? Dizi() Film() Kanal() Diğer()

11-Çalışma tipiniz? Serbest çalışma() Şirkete bağlı çalışma() Diğer()



EK-B MESLEKİ TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

Mesleki Tükenmişlik Ölçeği

Bu bölüm mesleki tükenmişlik düzeyinizi ölçmektedir. Her bir maddeyi dikkatlice okuyarak, maddelerin karşısındaki size en uygun seçeneği X işareti ile işaretleyiniz. Lütfen boş bırakmayınız.

	Hiçbir zaman	Çok nadir	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
1.İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.					
3.Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.					
4.İşimin gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.					
5.İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı hissediyorum.					
6.Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.					
7.İşim gereği karşılaştığım kişilerin sorunlarına en uygun çözümü bulurum.					
8.Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.					

9.Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına olumlu katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
10.Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.					
11.Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.					
12.Birçok şeyi başarabilecek güçteyim.					
13.İşimin beni kısıtladığını düşünüyorum.					
14.İşimde çok fazla/yoğun çalıştığımı düşünüyorum.					
15.İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olup ne olmadığı umurumda değil.					
16.Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.					
17.İşim gereği karşılaştığım insanlarla birlikte kolaylıkla rahat bir ortam oluşturabiliyorum.					
18.İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.					
19.Bu işte kayda değer birçok başarı elde ettim.					
20.Yolun sonuna geldiğimi,sabırımın tükendiğini hissediyorum.					
21.İşimde duygusal sorunlara soğukkanlı yaklaşırım.					

ÖZGEÇMİŞ

1980 İzmir doğumlu olan Özgür Ersan, 2006 yılında Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümü'nden mezun olmuştur. 2009 yılından bu yana Gelir İdaresi Başkanlığı'na bağlı olarak çalışmaktadır. Evli ve bir çocuk babasıdır.

