

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

PANDEMİ DÖNEMİNDE ÇALIŞANLARIN YAŞAM TATMİNİNİN TÜKENMİŞLİK
DÜZEYİNE ETKİSİ: SUNAR GRUP ÜZERİNE BİR İNCELEME

TEZİ YAZAN

Hatice ÇOMU

Danışman : Doç. Dr. İlknur ÖZTÜRK

Jüri Üyesi : Dr. Öğr. Üyesi Taylan TUTKUNCA

Jüri Üyesi : Dr. Öğr. Üyesi Onur ÇELİK (Adana Alparslan
Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MERSİN / OCAK 2022

ONAY**Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne;**

20191002 numaralı öğrencimiz olan Hatice ÇOMU tarafından hazırlanan “**PANDEMİ DÖNEMİNDE ÇALIŞANLARIN YAŞAM TATMİNİNİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYİNE ETKİSİ: SUNAR GRUP ÜZERİNE BİR İNCELEME**” başlıklı bu tez çalışması jürimiz tarafından oybirliği ile **İŞLETME YÖNETİMİ Ana Bilim YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

Enstitü Müdürlüğünde evrağın aslı ıslak imzalıdır.

Üniv. İçi – (Tez Danışmanı) – Jüri Başkanı: Doç. Dr. İlknur ÖZTÜRK

Enstitü Müdürlüğünde evrağın aslı ıslak imzalıdır.

Üniv. İçi – Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Taylan TUTKUNCA

Enstitü Müdürlüğünde evrağın aslı ıslak imzalıdır.

Üniv. Dışı – Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Onur ÇELİK

(Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi)

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylarım.

25 / 01 / 2022

Doç. Dr. Murat KOÇ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

NOT: Bu tezde kullanılan ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu’ndaki hükümlere tabidir.

İTHAF

**Çok erken kaybettiğim canım babama
Seni hiç unutmadık...**

ETİK BEYANI

Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

25 / 01 / 2022

Hatice ÇOMU

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitim hayatımın tez döneminde tanıma fırsatı bulduğum değerli hocam ve danışmanım sayın Doç. Dr. İlknur ÖZTÜRK' e teşekkürlerimi sunarım. Yüksek lisans eğitiminde akademik bilgisinin yanı sıra tecrübeleriyle de her ihtiyaç duyduğumda yanımda olan bütün yoğunluğuna rağmen bana zaman ayırıp motivasyon desteği veren değerli hocam Eda Yaşa ÖZELTÜRKAYA bana ve tezime katkılarından dolayı minnettarım. Çalışmamın anket aşamasında desteklerini esirgemeyen çalışma arkadaşlarıma teşekkür ederim. Ekip arkadaşlarımdan Gülsün Fulya SOFİ ve Mustafa Deniz ÖRS' e gerek motive edici konuşmaları gerekse anket uygulama sürecinde katılımcı sayısına ulaşmam konusundaki özverili çalışmalarından dolayı özel olarak teşekkür ederim.

Hayatımın her anında olduğu gibi tez çalışmamda da maddi manevi desteklerini esirgemeyen amcam Hüseyin Nuri ÇOMU' ya ve annem Gülşen ÇOMU' ya desteklerinden dolayı sonsuz teşekkür ederim.

ÖZ

PANDEMİ DÖNEMİNDE ÇALIŞANLARIN YAŞAM TATMİNİNİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYİNE ETKİSİ: SUNAR GRUP ÜZERİNE BİR İNCELEME

Hatice ÇOMU

Yüksek Lisans Tezi, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. İlknur ÖZTÜRK

Ocak 2022, 76 sayfa

Çin ‘in Wuhan kentinde 2019 aralık ayında ortaya çıkan Covid-19 virüsü hızlı yayılım göstererek kısa sürede pandemik hale gelmiştir. Covid-19 pandemisi, ekonomik ve sosyal kriz haline gelerek bireyleri, sosyal, psikolojik ve ekonomik anlamda etkilemiştir. Çalışma hayatında ve aile hayatında çeşitli sorumluluk ve problemlerle uğraşan bireyin pandemi koşulları etkisiyle stresi artmış böylece tükenmişlik ve yaşam tatmini düzeylerinde hassasiyet oluşmuştur. Araştırmada anket çalışmasından yararlanılmıştır. Adana ilinde gıda sektöründe çalışan 159 çalışanla gerçekleştirilen araştırmada katılımcılardan alınan yanıtlar SPSS programı kullanılarak analiz edilmiş, yaşam tatmini ve tükenmişlik arasındaki etki değerlendirilmiştir. Tanımlayıcı istatistik analizler, güvenilirlik testleri ile test edilen ölçekteki değişkenler arası etkiye korelasyon analizi aracılığıyla yapılmıştır. Bu analizler sonucunda araştırmaya katılan kişilerin yaşam tatmin düzeylerinin tükenmişlik düzeyinin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeylerini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca katılımcıların yaşam tatmin düzeylerinin demografik değişkenlerden öğrenim düzeyi, hane geliri, şirketteki pozisyonu ve sektördeki çalışma yılı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı gözlemlenmiştir.

Anahtar kelimeler: tükenmişlik, yaşam tatmini, pandemi, çalışma hayat

ABSTRACT**THE EFFECT OF LIFE SATISFACTION OF EMPLOYEES ON THE LEVEL OF BURNOUT DURING THE PANDEMIC PERIOD: A STUDY ON SUNAR GROUP****Hatice ÇOMU****Master Thesis, Business Administration****Supervisor: Assoc. Prof. Dr. İlknur ÖZTÜRK****January 2022, 76 pages**

The Covid-19 virus, which emerged in Wuhan, China in December 2019, spread rapidly and became a pandemic in a short time. The Covid-19 pandemic has become an economic and social crisis and has affected individuals socially, psychologically and economically. The stress of the individual, who deals with various responsibilities and problems in her working life and family life, has increased due to the effect of the pandemic conditions, and thus sensitivity has occurred in the levels of burnout and life satisfaction. Survey study was used in the research. In the research conducted with 159 employees working in the food sector in Adana, the answers received from the participants were analyzed using the SPSS program, and the relationship between life satisfaction and burnout was evaluated. Descriptive statistical analyzes were carried out through reliability tests and regression analysis of the relationship between variables in the tested scale. While descriptive statistical analyzes are tested by review, view analysis analyzes are made among those used. Therefore, it is targeted in a small detail from the targeted life in a small detail. In addition, it was observed that there was no significant relationship between the life satisfaction levels of the participants, education level, household income, position in the company and working years in the sector.

Keywords: burnout, life satisfaction, pandemic, working life

ÖNSÖZ

Çalışmanın ilk bölümünde yaşam tatmini, yaşam tatminine etki eden faktörler ve yaşam tatmini ya da tatminsizliğinin sonuçlarının neler olduğu üzerinde durulmuştur. Tükenmişlik kavramı açıklanarak tükenmişliğin boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıdan bahsedilmiştir. Tükenmişliğin nedenleri ve sonuçları incelenmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde araştırmanın problemi, amacı, önemi, sınırlılıkları, evren ve örnekleme belirlenmiş olup çalışmada kullanılan Maslach tükenmişlik ölçeği ve yaşam tatmini ölçeğine değinilmiştir. Çalışmanın son bölümde ise SPSS programından yararlanılarak analizler yapılmış olup yaşam tatmini ve tükenmişlik arasındaki ilişki değerlendirilmiştir.

Ocak / 2022

İÇİNDEKİLER

| | |
|---|------|
| KAPAK | i |
| ONAY | ii |
| İTHAF | iii |
| ETİK BEYANI..... | iv |
| TEŞEKKÜR | v |
| ÖZ..... | vi |
| ABSTRACT | vii |
| ÖNSÖZ..... | viii |
| İÇİNDEKİLER..... | ix |
| KISALTMALAR | x |
| TABLolar LİSTESİ | xi |
| ŞEKİLLER LİSTESİ..... | xii |
| EKLER LİSTESİ..... | xiii |
| 1. GİRİŞ..... | 1 |
| 2. YÖNTEM..... | 22 |
| 2.1. Katılımcılar | 22 |
| 2.2. Prosedür | 23 |
| 2.3. Araştırmada Kullanılan Materyaller | 23 |
| 2.4. Araştırma Modeli..... | 24 |
| 2.5. Araştırma Verilerinin Analizi | 25 |
| 3. BULGULAR | 26 |
| 4. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ | 38 |
| KAYNAKÇA | 41 |
| EKLER | 50 |

KISALTMALAR

- TÜİK** : Türkiye İstatistik Kurumu
MBI : Maslach Burnout Inventory
SPSS : Statistical Package for Social Sciences

TABLOLAR LİSTESİ

| | | |
|------------------|---|----|
| Tablo 1. | <i>Ave B Tipi Kişilik Özellikleri</i> | 17 |
| Tablo 2. | <i>Araştırmaya Katılan Çalışanların Tanımlayıcı Özellikleri</i> | 26 |
| Tablo 3. | <i>Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları ve Yaşam Tatmini Ölçeği Cronbach 's Alpha Güvenilirlik İstatistikleri</i> | 29 |
| Tablo 4. | <i>Korelasyon Katsayılarının İlişki Dereceleri</i> | 30 |
| Tablo 5. | <i>Tükenmişlik ve Yaşam Tatminine Yönelik Korelasyon Analizi</i> | 31 |
| Tablo 6. | <i>Yaşam Tatmini Düzeyinin Tükenmişlik Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları</i> | 32 |
| Tablo 7. | <i>Yaşam Tatmini Düzeyinin Duygusal Tükenme Boyutu Üzerine Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları</i> | 33 |
| Tablo 8. | <i>Yaşam Tatmini Düzeyinin Duyarsızlaşma Boyutu Üzerine Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları</i> | 34 |
| Tablo 9. | <i>Yaşam Tatmini Düzeyinin Kişisel Başarı Boyutu Üzerine Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları</i> | 34 |
| Tablo 10. | <i>Yaşam Tatmininin Öğrenim Düzeyine Göre Farklılığının Tespitine Yönelik Anova Sonuçları</i> | 35 |
| Tablo 11. | <i>Yaşam Tatmininin Hane Gelirine Göre Farklılığının Tespitine Yönelik Anova Sonuçları</i> | 36 |
| Tablo 12. | <i>Yaşam Tatmininin İşyerindeki Pozisyona Göre Farklılığının Tespitine Yönelik Anova Sonuçları</i> | 36 |
| Tablo 13. | <i>Yaşam Tatmininin İşyerindeki Çalışma Yılına Göre Farklılığının Tespitine Yönelik Anova Sonuçları</i> | 37 |

ŞEKİLLER LİSTESİ

| | |
|---|----|
| Şekil 1. <i>Araştırma Modeli</i> | 24 |
|---|----|

EKLER LİSTESİ

Ek A. Çağ Üniversitesi Etik Kurul Onay Formu

Ek B. Anket Formu

Ek C. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Kullanım İzni

Ek D. Yaşam Tatmini Ölçeğinin Kullanım İzni

Ek E. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Müdürlüğü Tez Etik Kurul İstek Yazısı

Ek F. Çağ Üniversitesi Rektörlüğü Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurul İzin Yazısı

Ek G. Çağ Üniversitesi Tez Anket İzni İçin Sunar Gruba İstek Yazısı

Ek H. Sunar Grup Anket Uygulama İzin Yazısı

1.GİRİŞ

Günümüzde işletmelerin sürdürülebilirlik, verimlilik ve etkinliğini sağlayıp piyasada güçlü bir kimlik oluşturarak varlığını koruması oldukça çaba gerektiren bir durum iken pandemi koşullarının da ortaya çıkmasıyla daha da güçleşmiştir. İşletmelerin güçlü olabilmesinin ardında yatan unsurlardan biri de başarılı, motive ve yetkin çalışanlara sahip olmasıdır (Tamer, 2020). Bunu sağlayabilmek için yöneticilerin çalışanına sağlayacağı katkıların yanı sıra bireylerinde iş ve yaşam dengesini kurması önem arz etmektedir. Konuya toplum kültürünü de düşünerek ele aldığımızda çalışanların bu iş ve yaşam dengesini kurmasının daha güç ve emek gerektiren bir durum haline geldiği görülmektedir (Ballı, 2019).

Çalışanların iş ve yaşam dengesini kurmalarının gerekliliği de konunun önemini ortaya çıkararak literatürde konuyla ilgili birçok araştırmanın yapılmasına neden olmuştur. Arslan (2020), yapmış olduğu çalışmada bireylerin kişilik özelliklerinin yaşam tatmini üzerindeki etkisini incelemiştir. Bu çalışmada yaşam tatmininin bireylerin mutluluk düzeyleriyle ilişkili olduğu ve yaşam tatmininin mutlu ve anlamlı bir yaşam için en temel unsurlardan olduğu sonucuna varılmıştır. Kozak (2020), turizm sektöründe çalışan kadınlar üzerine yaptığı çalışmada ataerkil toplum yapısı ve toplumsal cinsiyet rolleri sebebiyle çalışan kadınların iş yaşam dengesini kurmalarının zorlaştığı sonucuna ulaşmıştır. Özutku (2019), banka çalışanlarında tükenmenin iş yaşam dengesi ve çalışan sağlığı üzerine etkisini araştırmıştır. Yaptığı çalışmada banka çalışanlarının duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin yüksek olduğunu tespit etmiş. Ayrıca duygusal tükenmenin iş yaşam dengesi üzerinde pozitif yönde ve duyarsızlaşmanın iş yaşam dengesi üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Tatar (2018), güvenlik sektöründe vardiyalı çalışan kadınların iş yaşam dengesi üzerinde yapmış olduğu çalışmada vardiyalı çalışma sisteminin, kadın güvenlik görevlilerinin iş yaşam dengesini kurmasını zorlaştıran etmenlerden biri olduğu sonucuna ulaşmıştır. Polat (2019), akademisyenlerin iş yaşam dengelerinin demografik değişkenlere göre farklılaştığı; erkek akademisyenlerin kadın akademisyenlere oranla iş ve yaşam uyumunu daha iyi sağladıklarını ve kendilerine daha fazla zaman ayırabildiklerini, kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlere oranla yaşamı daha fazla ihmal ettikleri sonuçlarına ulaşmıştır.

Çalışmanın ilk bölümünde yaşam tatmini, yaşam tatminine etki eden faktörler ve yaşam tatmini ya da tatminsizliğinin sonuçlarının neler olduğu üzerinde durulmuştur.

Tükenmişlik kavramı açıklanarak tükenmişliğin boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıdan bahsedilmiş, tükenmişliğin nedenleri ve sonuçları incelenmiştir. Ayrıca çalışmanın ilk bölümünde araştırmanın hipotezleri, problemi, amacı, önemi ve sınırlılıkları belirlenmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme belirlenmiş olup çalışmada kullanılan Maslach tükenmişlik ölçeği ve yaşam tatmini ölçeğine değinilmiştir. Araştırmanın üçüncü bölümünde ise SPSS programından yararlanılarak analizler yapılmış olup yaşam tatmini ve tükenmişlik arasındaki etki değerlendirilmiştir. Son bölümde ise çalışmadan elde edilen sonuçlar ile literatür çalışmaları kıyaslanarak değerlendirmelerde bulunulmuştur.

Covid-19 Pandemi Süreci

İlk olarak Aralık ayı başlarında, resmi olarak da 31 Aralık 2019 tarihinde, Çin'in Hubei eyaletinin Vuhan şehrinde bazı vakalar ortaya çıkmış, 5 Ocak 2020 tarihinde ise daha önce insanlarda gözlenmeyen yeni bir hastalık tespit edilmiştir. Yeni tespit edilen bu hastalık Covid-19 olarak adlandırılmıştır. Çin'de ortaya çıkmasından sonra üç ay gibi kısa bir sürede tüm dünyayı etkisi altına almıştır (Budak & Korkmaz, 2020). Salgının başlangıcında yapılan araştırmalarda deniz ürünleri satan bir pazarda ortaya çıktığı, yapılan sonraki çalışmalarda ise yarasalarla ilgili olduğu görülmüştür. Salgın ilerledikçe insandan insana damlacık yoluyla veya kirli zeminlerle temas sonucunda bulaştığı tespit edilmiştir (Çöl & Güneş, 2020).

Türkiye'de ise 11 Mart 2020 tarihinde ilk vaka görülmüş ve vaka sayısı gün geçtikçe artmaya başlamıştır (İşlek vd., 2020). Türkiye'de pandemi ile mücadele için bilim kurulu kurulmuş, korona virüsle mücadele toplantıları yapılmış, toplantılar sonucunda bazı tedbirler alınmış, sağlık ekibi ile koordineli bir şekilde çalışmalara başlanmıştır (İnce & Evcil, 2020). Salgınla mücadele kapsamında bazı kısıtlamalar yapılmış ve alınan önlemlerin bazı sektörlere olumlu etkisi olurken bazı çalışma alanlarına ise olumsuz etkisi olmuştur. Covid-19 etkisiyle günlük hayatın birçok alanında yeni bir dönem başlayarak dijitalleşmenin etkisi hakim olmaya başlamıştır. Akıllı ulaşım, akıllı sağlık, akıllı alt yapı, akıllı enerji, iletişim teknolojilerindeki artan talebi karşılamak için yapılan yeni yatırım stratejileri gibi birçok örnekler verilebilir (Buyruk Akbaba & Bulut, 2021).

Tükenmişlik sendromu, psikolojik literatürde iş temelli stres faktörlerine karşı duygusal, fiziksel ve davranışsal tepkilerin bir kombinasyonu olarak tanımlanmaktadır (Avanzi vd., 2018). Jenkins ve Elliott'a (2004) göre işle ilgili stres faktörlerine uzun

sürekli maruz kalma tükenmişliğe sebep olabilir. Bu çalışmalar ışığında da literatürde yıllardır araştırmalara konu olan tükenmişlik ve yaşam tatmininin pandemi süreciyle bireylere yüklenen stresin artmasıyla daha da önemli hale geldiği görülmektedir.

Yaşamsal sıkıntıların olası sonuçlarından biri olarak ifade edebileceğimiz dayanıklılık kavramı, bireylerin ciddi bir stres faktörüne maruz kalmasına rağmen zihinsel sağlıklarına ilişkin gidişatın istikrarlı bir şekilde devam etmesi olarak ifade edilebilmektedir (Chen & Bonanno, 2020). Dünya genelinde artan afetler, olumsuzluk içeren ve travmaya neden olan olaylara uyum sağlama ve bu tür durumlarla başa çıkma yeteneği olarak da ifade edilen psikolojik dayanıklılığın bireylerin biyolojik ve psikolojik özellikleri sayesinde olumsuz durumlar karşısında olumlu sonuçlar elde etmede yardımcı olan dinamik bir süreç olarak düşünülmesi tavsiye edilmektedir (Baykal, 2020). Bu kapsamda insanların olumlu ya da olumsuz duygularının toplamı, belirli bir şeyden duyulan tatmin düzeyini oluşturduğundan kaygı gibi olumsuz duyguların bireylerin tükenmişlik düzeyleri ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi kaçınılmazdır (Atar, Urgan & Erdoğan, 2020)

Araştırmanın Hipotezleri

Çalışmanın ana amacı iş hayatında ve aile hayatında çeşitli stres ve problemlere maruz kalan bireyin pandemi döneminde daha da önemli hale gelen yaşam tatmini ile öğrenim düzeyi, hane geliri gibi demografik değişkenlerin aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını ve yaşam tatmini ile tükenmişlik düzeylerinin birbiriyle etkisini ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu sebeple, yaşam tatmini ve tükenmişlik konuları üzerine aşağıdaki hipotezler ileri sürülmüştür.

H₁: Çalışanların yaşam tatmini düzeyi, tükenmişlik düzeyini etkilemektedir.

H₂: Çalışanların yaşam tatmin düzeyi, duygusal tükenme düzeyini etkilemektedir.

H₃: Çalışanların yaşam tatmin düzeyi, duyarsızlaşma düzeyini etkilemektedir.

H₄: Çalışanların yaşam tatmin düzeyi, kişisel başarı düzeyini etkilemektedir.

H₅: Çalışanların yaşam tatmini öğrenim düzeyine göre farklılık göstermektedir.

H₆: Çalışanların yaşam tatmini hane gelirine göre farklılık göstermektedir.

H₇: Çalışanların yaşam tatmini şirketteki pozisyonuna göre farklılık göstermektedir.

H₈: Çalışanların yaşam tatmini sektördeki çalışma yılına göre farklılık göstermektedir.

Araştırmanın Problemi

Günümüzde uzun çalışma saatleri, işverenlerin çalışanlarına değer vermemesi gibi çalışma koşulları bireyleri oldukça zorlamaktadır (Öztürk, 2020). Çalışanlar iş hayatlarında zaman baskısı ve yeteneklerini aşan işlerle karşılaştıklarında aşırı iş yükü algılamaktadırlar. Sınırlı zaman içerisinde bitirilmesi gereken işler dolayısıyla psikolojik ve fizyolojik olarak zorlanmakta ve stres seviyeleri artmaktadır. İş temposunun da bu şekilde devam etmesi halinde çalışanlar zamanla tükenmişlik hissetmektedirler. Bu koşullara bir de pandeminin meydana getirdiği kaygı eklenince bireylerin stres ve sorumlulukları daha da artmaktadır (Bozdoğan, 2020). Bunların sonucu olarak ortaya pandemi döneminde çalışanların yaşam tatmini ve tükenmişlik arasında etki var mıdır? Sorusu çıkmaktadır.

Araştırmanın Amacı

Günümüzde çalışma hayatı koşulları bireyleri oldukça zorlamaktadır. Bu koşullara bir de pandemi koşulları da eklenince bireylerin stres ve sorumlulukları daha da artmaktadır. Ağır çalışma temposu, üretme ve zaman baskısı gibi olgular çalışanlarda stres, yorgunluk ve tatminsizlik durumlarının yaşanmasına neden olabilmektedir. Tükenmişlik, bu durumların son evresi gibi düşünülebilir. Tükenmişliğin zararları kişi ve kişinin çalışma hayatı üzerinde bıraktığı olumsuz etkilerle bitmemekte, aynı zamanda kişinin yaşamının farklı kesimlerinde özellikle toplumsal ve sosyal yaşamında sıkıntılara sebebiyet vermektedir (Sıvakcı, 2019). Bu sebeple araştırmada pandemi döneminde gıda sektörü çalışanlarının yaşam tatmini ile öğrenim düzeyi, hane geliri gibi demografik değişkenlerin aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını ve yaşam tatmini ile tükenmişlik düzeylerinin birbiriyle etkisini ortaya koymak amaçlanmıştır.

Araştırmanın Önemi

İnsan sahip olduğu özellikler nedeniyle hayatını bir bütün olarak yaşayan bir varlıktır. Üstlendiği rollere ve statüler arasında karşılıklı bir bağlılık ve etkileşim söz konusudur. Bu sebeple klasik yönetim anlayışıyla benimsenen iş hayatı ile özel hayatı ayırma mantığı günümüzde gücünü yitirmiş ve artık iş hayatı ile özel hayatın birlikte değerlendirildiği bir konu haline gelmiştir. İş ve yaşam arasındaki böylesi bir iç içe geçmişlik, mesleki stresin işten çıkarılma, tükenmişlik ve yaşam tatmini üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğu, bireylerin tükenmişlik düzeylerinin yaşam tatminlerini nasıl

etkilediği gibi konuları gündeme getirmiş olup araştırmanın önemi vurgulamaktadır. Tükenmişlik sendromu bireysel, aile içi, toplumsal ve iş yaşamında sorunlara yol açması sebebiyle araştırmacıların önemle üzerinde durduğu konulardan biri olmuştur Çakar (2020). Sıvakçı (2019), yaptığı araştırmada ailelere, eğitimcilere, ruh ve beden sağlığı alanında çalışan uzmanlara ve araştırmacılara bilgi ve destek vermeyi amaçlamıştır. Yüksek (2021), pandemi döneminde dış hekimlerinin tükenmişlik düzeylerini incelediği çalışmasında duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları açısından anlamlı bir farklılık tespit edememiş olmasına rağmen kişisel başarı alt boyutunda ise pandemi döneminde kadınların daha fazla tükenmişlik yaşadığını gözlemlemiştir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma verilerin toplandığı Adana ilinde bulunan gıda sektöründe faaliyet gösteren bir şirketin çalışanları ile sınırlıdır. Araştırma anket çalışmasının yapıldığı tarihler arasında sınırlıdır. Veri toplama aracı olarak ise sadece anket formundan yararlanılmıştır. Araştırma ankete katılan 159 kişi ile sınırlıdır. Yaşam tatmini ve tükenmişlik konuları, çeşitli departmanlarda farklı mesleki tecrübeye sahip çalışanlara yöneltilen anket soruları ile analiz edilmiştir.

YAŞAM TATMİNİ

Yaşam tatmini önemi ve tanımı yaşam tatmini kavramı ilk defa 1961 senesinde Neugarten ve arkadaşları tarafından “Life Satisfaction Index”ini literatüre kazandırmaları sonucu ortaya atılmış olan bir kavram olarak literatürde yerini almış olsa da, iş ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiye dair ilk hipotezin Brayfield, Wells ve Strate (1957) tarafından ortaya konulmuş olduğu ifade edilmektedir (Chacko, 1983).

Yaşam tatmini; mutluluk, moral ve motivasyon gibi değişik açılardan iyi hissetme halini ifade etmektedir (Vara, 1999). Bireylerin hayatlarına dair ulaşmak istedikleri standartlar ile sonuca vardıklarında elde ettikleri çıktılarını karşılaştırarak ulaştıkları subjektif bir yargıdır (Pavot & Diener, 1993). Diğer bir deyişle yaşam tatmini, insanın yaşadığı hayatla yaşamak istediği hayatı karşılaştırmasıyla elde edilen durum ya da sonuçtur. Yaşam tatmini denildiğinde, belirli bir duruma ilişkin tatmin değil, genel olarak tüm yaşantıdaki doyum anlaşılmaktadır (Şener, 2009).

Yaşam Tatminine Etki Eden Faktörler

Yaşam tatmini ile ilgili 32 ülkede yapılan 245 çalışmanın sonuçlarına göre yaşam tatminine etki eden faktörler şu şekilde sıralanmıştır (Dockery, 2004):

- Özgürlük ve demokrasinin rahatça yaşandığı ve ekonomik yönden zengin bir ülkede yaşama isteği.
- Politik istikrar.
- Azınlıktan ziyade çoğunluğun parçası olma isteği.
- Toplumdaki sosyal katmanın üst grubunda yer almak.
- Evli olmak, ailesi ve arkadaşları ile iyi ilişkiler içerisinde bulunmak.
- Fiziksel ve ruhsal olarak sağlam olmak.
- Açık fikirli ve aktif olmak.
- Kendi hayatının kontrolünü elinde bulundurduğunu hissetmek
- Para kazanma ve politik olarak muhafazakâr olmak yerine sosyal ve moral değerlere sahip olmaya karşı istekli olmak.

Yaş

Bireylerin yaşlarının onların yaşam tatminleri üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğu hakkında kesin bir yargı bildirmek doğru olmayacaktır. Bireylerin aynı yaş dönemlerinde yaşam tatmini düzeyleri farklılık gösterebilmektedir. Bu durum bireylerin yaşadığı çevre, psikolojik durumu, eğitim durumu, kültür, kişilik özellikleri ve yaşamdan beklentileri vb. sebeplerle değişebilmektedir (Bir, 2017).

Bireylerin yaşlarının onların yaşam tatminlerine etkisi konusunda birçok araştırma yapılmıştır. Bu çalışmalardan biri olan psikolog Palgi & Shmotkin (2010) yaptığı araştırma, tespitlerinden dolayı kayda değerdir. Çoğunluğunu doksan yaşlarındaki kişilerin oluşturduğu örneklem grubunun, yaşları itibarıyla genel olarak ömürlerinin sonuna yaklaştıklarını düşündüklerinden geleceğe dair fazla düşünce ve beklentiye kapılmadan daha çok geçmişte ve o anda yaşadıklarını belirtmektedir. Araştırmacılar çalışmanın yapıldığı zaman kadar katılımcıların hayatlarından tatmin olduklarını ifade ederken, deneyim ve bir anlamda zekanın da yaş ilerledikçe insanı daha akıllı ve bilgili yapacağını varsaymaktadırlar. Bu sayede yaş ilerledikçe hayattaki asıl önemli şeylerin neler olduğunun farkına varıldığını belirtmişlerdir Kayasandık (2019).

Yaş ile ilgili olarak ergenlerin yetişkinlerle kıyasını yapan başka bir çalışmada ergenlerin daha az yaşam tatmini yaşadıkları tespit edilmiştir. Bunun sebebi olarak ergenlerin hayatlarında bazı kararları alması gerekmesi ve bu gerekliliğin bazen ilk defa karşılaşılan durumlarda olabileceği gösterilmiştir (Goldbeck vd., 2007).

Yaş ve yaş gruplarının yaşam tatmini açısından önemi en çok araştırılan değişkendir (Gümüş, 2006). Yaşam tatmini ile yaş kavramı arasında “U” şeklinde bir ilişki olduğu ve bunun 30’lu yaşların ortaları-sonları gibi dönemlerde yoğun görüldüğü yönünde bulgulara ulaşan çalışmalar da bulunmaktadır (Blanchflower & Oswald, 2008). Yaşam tatmini ile yaş arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalarda en genel sonuç, yaş arttıkça yaşam tatmininin azaldığı şeklinde olmaktadır (Robinson, 1973).

Özdevecioğlu (2003), yapmış olduğu çalışmada yaşam tatmininin belirli bir yaşa kadar artış gösterdiği, daha sonra azaldığı sonucuna vardığını belirtmiştir. Türkiye İstatistik Kurumu’nun (TÜİK) 2016 yılında yapmış olduğu yaşam memnuniyeti araştırması sonucunda: yaş gruplarına göre mutluluk düzeyi incelendiğinde en yüksek mutluluk oranının % 65,1 ile 18-24 yaş grubunda, en düşük mutluluk oranı ise % 58,2 ile 35-44 yaş grubunda olduğu görülmektedir (Şad, 2017). Braun (1977), gençlerin hem olumlu hem de olumsuz duygularını daha çok bildirdiklerini; buna karşın yaşlıların daha fazla genel mutluluk ifadelerini ortaya koyduklarını bulmuştur. Yaşam tatmini üzerinde yaş faktörünün etkisine dair literatürde farklı görüşler ortaya konulmuş olmakla birlikte anlamlı bir etkisi olduğu ve araştırma konusuna ait farklı özelliklerle birlikte ele alındığında etkilerinde de farklılık gösterdiği gözlemlenmiştir.

Cinsiyet

Yaşam tatmini cinsiyete göre farklılık gösterebilmektedir. Kadın ve erkeğe göre yaşam tatmininde, içinde bulunulan toplumsal çevrenin belirleyici rol oynadığı düşünülmektedir. Nitekim kadının çalışma hayatında yer alması ile birlikte ekonomik özgürlüğünü kazanması, toplumsal statü kazanması ve sosyal güvencesinin olması yaşam tatminini etkilemektedir (Oruç, 2019). Aksine kadın ve erkek tarafından ailevi sorumlulukların paylaşılmadığı, kadının sorumluluğunun daha fazla olduğu sosyal yapılarda da kadın ve erkeğin yaşam tatmininin değişiklik gösterdiği gözlemlenmektedir. Diğer taraftan günümüz toplumunda erkeklerin toplumsal ve ailevi rolleri de değişmiştir. Gerek çocukların ihtiyaçları ve bakımı, gerekse ev ve ailevi konularda erkeğin de destek olduğu bilinmektedir. Dolayısıyla kadın ve erkeğin yaşam

tatminini değişen toplumsal yapıyla birlikte değişkenlik göstermektedir (Özdevecioğlu, 2003).

Konaklama işletmelerinde sendikalı çalışanların yaşam tatminini belirlemeye yönelik yaptıkları çalışmada cinsiyet ile yaşam tatmini arasında anlamlı istatistiksel farklılıklar görülmemiştir. 41-50 yaş grubunda çalışanların, diğer yaş gruplarında bulunanlara göre yaşam tatmini düzeylerinin daha düşük olduğu görülmüştür. Lise mezunu olanların üniversite mezunlarına oranla yaşam tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu anlaşılmıştır (Yılmaz vd., 2010).

Polatçı (2015) 'nın yapmış olduğu araştırmada da kadınların yaşam tatmini seviyesinin erkeklere oranla daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır. Otomotiv sektöründe çalışan bireylerin cinsiyet değişkenine bakıldığında, erkeklerin yaşam tatmin düzeylerinin kadınlardan daha düşük çıktığı görülmüştür (Keser, 2005).

Eğitim Durumu

Eğitim ve yaşam tatmini arasındaki ilişki ile ilgili olarak literatürde farklı araştırma sonuçlarına ulaşılmaktadır. Çalışanların eğitim düzeyi ile yaşam tatmini arasında anlamlı bir fark olduğu belirtilerek, üniversite mezunlarının lise ve daha alt düzeydekilere göre yaşam tatminlerinin daha düşük olduğu anlaşılmıştır (Keser, 2005).

Eğitim ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen başka bir görüşe göre ise, direyin eğitim seviyesi sosyal statü üzerinde belirleyici rol oynamaktadır. Sosyal statü sahibi bireyin ise refah seviyesi daha yüksek olacağından ve toplumda daha yüksek kabul göreceğinden, özgüveni yüksek olacak ve olumlu bir kimlik oluşturacaktır. Bu nedenle eğitim seviyesi yüksek bireylerin yaşam tatminlerinin de daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Çiçeklioğlu, 2016). Buna karşılık, Özgüven'in (2012), batıl inanç ile yaşam tatmini ilişkisini belirlemek amacıyla yapmış olduğu çalışmasında ise eğitim değişkeni ile yaşam tatmini arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ifade edilmiştir.

Çalışma Hayatı

Tatmin edici bir kariyere sahip olmak yaşam tatmininin önemli bir unsurudur. Üretken şekilde, anlamlı bir şeyler yapmak, kişinin yaşam doyumunu hissine katkı sağlar. Başarı ihtiyacı, bireyin kendini işe yarar bir varlık olarak görmesini sağlayarak kendini gerçekleştirmesine yardımcı bulunur ve bu sayede hayatın iyi taraflarının farkına vararak yaşam doyumuna ulaşmayı sağlar (Kahneman & Deaton, 2010).

Yapılan işin yaşam tatminini olumlu yönde etkilediği belirtilerek, kişilerin zevk olarak yaptıkları, sorumluluk alabildikleri işlerde çalışmaları ve örgütün kendilerine terfi edebilme ve yükselme olanaklarını sunmaları, yaşam tatmini elde etme yönünde fayda sağlayacaktır (Aşan & Erenler, 2008).

Evlilik ve Aile Yaşantısı

Yaşam tatmini ile medeni durum ilişkisi üzerine yapılmış araştırmalar incelendiğinde, evliliğin genellikle yaşam tatmini üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu görülmektedir. Evliliğin ve aile ortamının yaşam tatminini etkileyen önemli etkenlerden biri olduğu belirtilmektedir. Ailesiyle sorun yaşayanların sorun yaşamayan bireylere oranla yaşam tatmin düzeyleri daha düşüktür (Keser, 2006).

Diener, Suh, Lucas ve Smith (1999) yaptıkları literatür taramasında evli insanların evli olmayanlara göre daha üst seviyede yaşam tatmini düzeyi bildirdiklerini bulgulamışlardır. Bu durumun en önemli sebeplerinden biri olarak evli olanların duygusal olarak daha istikrarlı bir durum içerisinde olmaları, diğer bir ifade ile duygusal iniş çıkışlar yaşamalarına neden olacak durumlarla karşılaşmıyor olmaları gösterilmektedir. Evli olmayanların mutsuzluğunu açıklayan bir diğer argüman ise sosyal olarak izole edilmiş olmalarıdır. Bu izolasyon onların duygusal ve fiziksel destekten yoksun olmalarına yol açmaktadır Diener vd. (1999).

Gelir Durumu

Para bireylerin yaşamsal ihtiyaçlarını karşılamak için kullandığı bir araçtır. Günümüzde insanlarda temel ihtiyaçlarını karşılamak için bile olsa belli bir gelire ihtiyaç duymaktadır. Tüketim toplumu döneminde de paraya duyulan ihtiyaç artmaktadır. Zamanla teknolojinin gelişmesi, ihtiyaçların ve tüketim alışkanlıklarının da değişmesi sonucunda gelir düzeyi bireyin yaşamında çok daha büyük bir öneme sahip olmuştur (Oruç, 2019).

Yapılan araştırmalar gelir düzeyi ile yaşam tatmini arasında olumlu ilişki olduğunu göstermektedir (Diener, 1984). Pekel ve arkadaşlarının (2016) yaptıkları araştırmada kişilerin yaşam tatminleri ve gelir düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Kişilerin gelir düzeyi arttıkça yaşam tatminleri de artmaktadır. Bunun nedeni olarak kişilerin kazançları doğrultusunda hayatlarına yön vermeleri ve gelir düzeyine bağlı bir yaşam sürmelerinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Kişilik Özellikleri

Her bireyin yaşama bakış açısı birbirinden farklıdır. Kişilik özellikleri bireylerin olayları idrak etmesinde önemli bir etken olmakla birlikte, bireyin kendine olan özgüvenini de etkisi bakımından önemli bir faktördür. Bu anlamda, özgüveni yüksek olan, hayattan zevk alarak mutlu olmaya çalışan bireylerin yaşamdan tatminleri de yüksek olacaktır (Keser,2006).

Donovan ve Halpem (2002)'a göre yaşam tatmini ile güçlü bir şekilde ilişkisi olduğu tespit edilen kişilik faktörleri şunlardır.

- İyimserlik
- Dışadönüklük
- Sosyallik
- Öz saygı
- Nevrotizm
- Organize ve plan yapma yeteneğidir.

Sosyal, sevecen, sorumluluk sahibi, duygularını dengeli bir şekilde yaşayan, stresle başa çıkabilen, özgüvenli, dışadönük, iyimser kişiliğe sahip olan insanlar yaşama karşı daha pozitif bir tutum sergiledikleri için yaşam tatmini düzeyleri yüksek olabilmektedir. (Oruç, 2019).

Donovan ve Halpem (2002) 'in yaşama tatmini ile güçlü bir şekilde ilişkisi olduğu tespit edilen kişilik faktörlerinden hareketle, kötümser, kendine güveni olmayan, nevroitik, asosyal, duygusal dengesizlikler yaşayan bireyler yaşama karşı genellikle negatif bir tutum sergiledikleri için yaşam tatmini düzeyleri düşük olarak gözlemlenebilmektedir Donovan ve Halpem (2002).

Sağlık Durumu

Bireyin sağlık durumu ile yaşam tatmini arasında bir bağlantı vardır. Kronik hastalıklar, olumsuz sağlık koşulları veya bireyin sağlıklı ve zinde oluşu yaşam tatminini etkilemektedir. Obezite, sigara içmek, fazla içki tüketimi, astım, şeker hastalığı, eklem rahatsızlıkları, fiziksel hareketsizlik, depresyon, kanser, kalp rahatsızlığı gibi sağlığı olumsuz yönde etkileyen değişkenler yaşam tatmini düzeyini düşürebilmektedir (Strine vd., 2008).

Yaşam tatmini ve bireyin sağlığı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların genelinde bireyin sağlığının yaşam tatminini etkilediği sonucuna varılmıştır. Yapılan çalışmaların büyük bir kısmında; sağlıklı olan bireylerin, hastalığı veya herhangi bir sağlık problemi olan bireylere göre yaşam tatminlerinin daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir (Yetim, 2018). Çalışmaların birçoğunda fiziksel sağlık sorunları üzerinde durulmasına rağmen Diener vd., (1999) sağlığın yaşam tatmini üzerindeki etkisini incelerken, sağlığı sadece fiziksel bir unsur olarak algılamamanın hatalı olacağını, mental sağlık koşullarının da dikkate alınması gerektiğini ve insanların sağlık algısının birçok faktöre göre değişkenlik gösterebileceğini ileri sürmektedir. Pandeminin de insanlar üzerinde travmatik etkilere neden olduğu ve bireylerde kaygı, stres seviyesini artırdığı bilinmektedir. Nitekim, insanlık yaşamı boyunca bulaşıcı hastalıkların pandemi haline gelmesi bir bütün olarak toplum sağlığı üzerinde tehlike oluşturması ve bireylerde endişe ve korkunun yayılmasına neden olduğu ifade edilmektedir (Aslan, 2021).

Sosyal Etkileşim

Ülkenin kültürünü oluşturan kavramlardan inançlar, değerler ile gelenek ve görenekler yaşam tatmininin belirleyicileri olarak ifade edilmektedir. Bireyin geçmişine yönelik pişmanlıkları, boş zamanlarda yaptığı faaliyetler ve sosyal destekte yaşam tatmini belirleyicileri olarak literatürde yerini almaktadır (Cirhinlioğlu & OK, 2010) Yine sosyal faktörler içerisinde bireyin sosyal bağlantıları, üye olduğu örgütler ve politik görüş gibi faktörler belirtilebilir. Bireyin son ruhsal durumu, hava, geçmiş deneyimleri, iyimser bakış açısı, geleceğe umutla bakış açısı ve duygusal zeka, meslek seçimi, iş ve iş deneyimleri, iyimserlik, işten tükenmişlik, bireyin hırslı olup olmaması, gelenek ve görenekler, akademi ile ilişkisi, muhafazakar görüş, kendine güven gibi faktörlerinde yaşam tatmini üzerinde etkisi olduğu gözlemlenmektedir (Kayasandık, 2019).

Yaşam Tatmini ve Yaşam Tatminsizliğinin Sonuçları

Bireyin yaşam tatminini sağlaması ya da sağlayamaması onun aile yaşamını, çalışma yaşamını, sosyal yaşamını diğer bir ifadeyle genel olarak yaşamını olumlu veya olumsuz şekilde etkileyebilmektedir.

Çalışan bireylerin yaşam tatmini ya da tatminsizliği iş yerindeki tutum ve davranışlarına etki edeceği için örgüt açısından oldukça önemlidir. Yaşam tatmini kişinin yaşamının büyük bir kısmını çalışma ortamında geçirmesinden ve iş dışındaki

yaşamında da işlerini düşünmesinden dolayı iş yaşamından bağımsız olarak değerlendirilememektedir (Özyer vd., 2015). Yaşamdan tatmin olmayan kişi dikkat dağınıklığı ve bıkkınlık gibi birçok nedenle performans düşüklüğü yaşayabilmektedir. Yaşam tatmini yüksek olan bireylerinde iş yerine olumlu katkılar sağladıkları ve performanslarının yükseldiği gözlemlenmektedir (Turgut & Mert, 2014).

Aile yaşamı açısından bakıldığında da bireyin yaşam tatmin düzeyi aile fertleriyle olan diyaloglarına da yansiyabilmektedir. Yaşam tatmini yüksek olan bireyler aile fertleriyle daha kaliteli zaman geçirdikleri için aile yaşamında da mutlu, aile fertleriyle daha ilgili ve sorumluluklarının üstesinden gelebilecek güçte olabilirler. Yaşam tatmini düzeyi düşük olan bireyler ise ailesiyle daha az zaman geçirmekte ve aile yaşamı içinde çatışmalar yaşayabilmektedir (Oruç, 2019).

Yaşam tatmini düzeyi kişilerin iş, aile, eğitim, sosyal ekonomik yaşamını etkileyebilmektedir. Ancak buradan yaşam tatmini düşük olan bireyler iş, aile, sosyal yaşamlarında sürekli 'mutsuz' olur şeklinde bir anlam çıkarılmaması gerekir. Çünkü yaşam tatmini ve mutluluk birbirinden farklı kavramlardır (Oruç, 2019). Dikmen (1995), mutluluğun kişinin geleceğe yönelik umudundan kaynaklandığını ve kişinin yaşam tatmini düşük olsa da yaşam tatmini düşüklüğünün onun mutlu olmasına engel olmadığını ifade eder. Yaşam tatmini düzeyi düşük bireyin iş yaşamında her zaman mutsuz olacağı anlamı çıkarılmamalıdır. Bireyin yaşam tatmini düzeyi düşük olsa da aile yaşamında mutlu olabilir veya iş yaşamında yüksek performans sergileyebilir.

Sonuç olarak bireylerin yaşam tatmini ya da tatminsizliğinin etkilerini kesin olarak yansıtmayı yansıtmayacağını ifade edemeyiz. Bu durum bireyin kişilik özellikleri, psikolojik durumu, mesleki özellikleri gibi durumlarla ilgili olabilmektedir.

TÜKENMİŞLİK

Tükenmişlik Sendromu

İnsanların işleriyle olan ilişkileri ve bu ilişkiden kaynaklanan sorunlar üzerinde pek çok çalışma yapılmıştır. Tükenmişlik sendromu da bu çalışmalar sonucunda ortaya çıkmış olan bir kavramdır. Tükenmişlik kavramı ilk kez 1970'li yıllarda Amerika'da, müşteri hizmetlerinde çalışan personelin yaşadığı mesleki bunalımı tanımlamak için kullanılmıştır. (Maslach vd., 2001).

Tükenmişlik kavramı, ilk kez 1974 yılında Herbert Freudenberger tarafından tanımlanmıştır. Önceleri daha çok sağlık sektörü çalışanları üzerinde çalışılan (Bakker vd., 2002) bu kavram, 1970'li yıllardan günümüze kadar hemşireler, doktorlar, hasta

bakıcılar, diş hekimleri, çocuk bakıcıları, öğretmenler, akademisyenler, banka çalışanları, polisler, avukatlar, psikologlar ve yöneticiler gibi pek çok meslek grubu üzerinde incelenmiştir.

1974'te Freudenberger ile başlayan çalışmalar Christina Maslach'ın oluşturduğu Tükenmişlik Ölçeği (Maslach Burnout Inventory-MBI) ile daha somut bir hale getirilmiş ve günümüze kadar önemini koruyarak gelmiştir. Türkiye'de ise 1992 yılında Canan Ergin tarafından Maslach Tükenmişlik Ölçeği Türkçeye çevrilmiş, geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiştir. MBI'nın geçerlilik ve güvenilirlik testlerinden tatmin edici sonuçlar alınmasının üzerine tükenmişlik sendromu Türkiye'de de popüler bir kavram haline gelmiş, konu ile ilgili çalışmalar yapılmıştır.

E.S. Hipps ve G. Holpin (1991) tarafından yapılan araştırmada mesleğin zor olması, öğrencilerle ilişkilerdeki eksiklik, yaşlıları ile ilişkiler, maaş ve ücret durumları ve saygınlık standartları gibi konuların öğretmen ve yöneticilerin tükenmişlikleri üzerinde etkili olduğu saptanmıştır.

B. Croom (2003) tarafından ziraat alanında uzmanlaşmış 164 akademisyen üzerinde yapılan araştırmada ziraat alanında uzmanlaşmış akademisyenlerde orta derecede duygusal tükenme, düşük derecede duyarsızlaşma ve yüksek derecede kişisel başarı görülmüştür.

S. Avşaroglu, E. Deniz ve A. Kahraman (2005) tarafından Konya merkezinde görev yapan toplam 173 öğretmen üzerinde yapılan araştırmada yaş, iş deneyimi ve yaşam doyumu ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir.

Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişlik kavramı, literatüre Freudenberger (1974) tarafından "Journal of Social Issues" da yayınlanan bir makale ile girmiştir. Tükenmişliğin "mesleki bir tehlike" olarak ilk tanımı 1974 yılında, Freudenberger yapmıştır. Bu makalede "başarısızlık, yıpranma veya enerji, güç ve potansiyel üzerindeki aşırı zorlanma sonucunda tükendiği, çalışamaz duruma geldiği ve amaca hizmet edemediği zamanı gösterdiği ifade edilmiştir (Freudenberger, 1974).

Daha sonraları Maslach ve Jackson (1981) tükenmişlik kavramını geliştirip günümüzde birçok sektörde yaşanan bir soruna değinmişlerdir. Maslach ve Jackson (1981) tükenmişliği, mesleği gereği yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve diğer insanlarla sürekli yüz yüze çalışmak durumunda olan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının, yapılan işe,

hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansımaları ile oluşan bir sendrom olarak ifade etmişlerdir. İlerleyen yıllarda Maslach ve diğerleri (1996), tükenmişliği; bireysel olarak aynı kapasitede çalışan bireylerin kişisel başarısının azalması, duygusal tükenmişlik ve benlik yitimi olarak ortaya çıkan bir sendrom olarak tanımlamışlardır. Ancak sonrasında Maslach ve diğerleri (2001) tükenmişlik kavramını güncelleyerek kişisel, toplumsal, sosyal ve örgütsel nedenlere dayanan tükenmişliği, çalışma yaşamında kronik duygusal ve kişiler arası stres yapıcı etkenlere karşı sürekli bir tepki olarak ifade etmişlerdir. Daha sonraki yıllarda Maslach (2003) tükenmişlik kavramını daha da sadeleştirerek, çalışma ortamındaki stres artırıcı etkenlere karşı bir tepki olarak uzun sürede meydana gelen psikolojik bir sendrom olarak tanımlamışlardır.

Tükenmişliğin Boyutları

Tükenmişliğin boyutlandırılması konusunda günümüzde farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Bunlardan en bilineni Maslach ve Jackson tarafından öne sürülen tanımdır. Maslach ve Jackson (1981) tükenmişliğin; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarının azalması boyutlarından oluşmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981). Bu bölümde tükenmişliğin üç boyutu ayrıntılı olarak incelenecektir.

Duygusal Tükenme

Maslach'ın tükenmişlik modeline göre duygusal tükenme, tükenmişliğin bireysel stres boyutunu temsil etmektedir (Maslach vd., 2001). Tükenmişliğin en önemli belirleyicisi ve birinci boyutu olan duygusal tükenmişlik, bireylerin duygusal ve fiziksel kaynaklarında azalmayı (Budak ve Sürgevil, 2005) ifade etmekle birlikte, işlerinde yorulmalarını ve yıpranmalarını belirtmektedir (Baklacı, 2013).

Duygusal tükenme; kişinin işi doğrultusunda kendisine fazla iş yüklenmesi ve bu nedenle ortaya çıkan tükenmişlik duygusu olarak tanımlanmaktadır. Bu tükenme unsuru, kişilerle sürekli iletişim durumunda olarak çalışan meslek gruplarında görülmektedir (Begiş, 2019). Duygusal tükenmişlik yaşayan bireylerde, örgütü ve yapılan işi benimsememe, iş yerine gitmek istememek ya da saatinde gitmemek, işten ayrılma gibi olumsuz sonuçlar meydana gelmektedir.

Tükenmişlik sendromu yaşayan bireylerin, durumlarını ifade ederken en çok kullandıkları belirtiler duygusal tükenme boyutu ile ilgili belirtilerdir. Tükenmişliğin üç boyutu arasında en çok rapor edilen de duygusal tükenme boyutudur (Shirom, 1989). Ancak duygusal tükenme boyutunun bu kadar belirgin ve temel kriter olması, onun

tükenmişlik sendromu için tanı koymada yeterli olduğu anlamına gelmemektedir. Tükenmişlik sendromundan bahsedebilmek için tüm boyutları içerisine alan bir bakış açısı ile duruma yaklaşmak gerekmektedir (Maslach vd., 2001)

Duyarsızlaşma

Tükenmişliğin ikinci boyutu olan duyarsızlaşmada birey, hizmet sunduğu bireylere karşı katı ve hissiz bir yaklaşımla birer nesneymiş gibi davranırken, hem hizmet sunulan bireylere hem de çalışılan örgüte karşı mesafeli, umursamaz, alaycı, küçümseyen bir tutum içerisinde duygusuz davranışlar sergilemektedir. (Kurçer, 2005; Çalgan vd., 2009). Ortaya çıkan soğuk, ilgisiz, katı, hatta insani olamayan tutumlar geliştirmek tükenmişlik sendromunun ikinci ayağı olan duyarsızlaşmayı oluşturmaktadır (Basım & Şeşen, 2006).

Duyarsızlaşma sürecinde birey başkaları hakkında olumsuz düşünceler geliştirmeye başlamaktadır (Işıkhan, 2004). Bu düşünce ve sonucunda eyleme döktüğü yanlış davranışları nedeniyle suçluluk duygusuna kapılmaktadır (Basım & Şeşen, 2006).

Kişisel Başarı Boyutu

Literatürde ‘‘Kişisel Başarı ‘‘ kavramı, ‘‘Kişisel Başarıda Düşme ‘‘ veya ‘‘Düşük Kişisel Başarı Hissi ‘‘ olarak da ifade edilmektedir. Bu ifadelerden de anlaşıldığı üzere tükenmişlikten bahsedebilmek için kişisel başarı düzeyinin düşük olması gerekmektedir.

Maslach’a göre kişisel başarı; sorunun üstesinden başarı ile gelme ve kendini yeterli bulma olarak tanımlanırken, kişisel başarının düşmesi ise, kişinin kendisini işinde yetersiz ve başarısız bulması şeklinde ifade edilmektedir (Maslach & Jackson, 1981). Bireyin başarısının düşmesi ile birey kendisini negatif olarak değerlendirme eğilimindedir. Bu boyutta duyarsızlaşma veya duygusal tükenmeden biri veya her ikisi birden gerçekleşebilir (Maslach & Jackson, 1981; Maslach vd., 2001).

Tükenmişliğin ikinci aşamasında bireyin başkaları hakkında geliştirdiği olumsuz düşünceler bu aşamada bireyin kendisi için olumsuz düşünceler geliştirmesi olarak evrilmektedir. Birey çevresindeki kişiler tarafından sevilmediği, benimsenmediği, işiyle ilgili yerine getirmesi gereken eylemlerde yetersiz kaldığı, karşılaştığı problemlere çözüm bulamadığı, işinde başarılı olamadığı gibi hislere kapılabilir (Çalgan vd., 2009). Bu durum bireylerin, kendilerini olumsuz değerlendirmelerine ve örgütte başarılı olmadıklarına inanmalarına, kendilerine olan saygılarını kaybetmelerine,

motivasyonlarını kaybedip depresyona girmelerine sebep olabilmektedir (Maslach vd., 2001).

Tükenmişliğin Nedenleri

Tükenmişlik kavramı ilk ortaya çıktığında daha çok bireyden kaynaklı problemler olduğu düşünülmüş. Bu görüşe göre, sorun bireydedir ve çözüm bireyin problemlerini çözmek veya problem kaynağını kişiden uzaklaşmaktır. Konu üzerinde yapılan araştırmalar sonucunda tükenmişliğin sebebinin sadece birey olmadığı bunun yanında birçok etkene bağlı olduğu gözlemlenmiştir. Bu görüşe göre ise tükenmişlik bireysel faktörler haricinde iş hayatı ve işle ilgili değişkenlerden etkilenen örgütsel faktörler temelli bir sorundur (Fırat, 2015). Bu bilgiler ışığında tükenmişliğin nedenlerini bireysel ve örgütsel nedenler olmak üzere iki grupta toplamak mümkündür.

Bireysel Nedenler

Tükenmişliğe neden olan kurumlarda, bazı bireyler olumsuz örgüt koşullarını kişisel özellikleri sayesinde aşabilirken bazı bireyler de yaşanan bu olumsuzluklardan çok fazla etkilenip tükenmişlik yaşayabilmektedirler (Dönmez, 2008). Bireysel nedenler, tükenmişliğin temelini oluşturan nedenler olmakla birlikte bazı durumlarda tükenmişliği ve etkilerini azaltan faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır. Yaş, medeni durum, cinsiyet, eğitim seviyesi gibi demografik etkenler, kişilik tipi, beklenti düzeyi, işkoliklik ve duygusal kontrol tükenmişliği etkileyen bireysel nedenleri oluşturmaktadır (Öztürk,2017).

Literatürdeki araştırmalar incelendiğinde, aynı işe sahip olan erkeklerin kadınlara göre tükenmişlik düzeyinin daha düşük olduğu görülmektedir. Gençlerin yaşlılara göre daha fazla tükenmişlik yaşadığı belirlenmiştir. Bunu sebebi gençlerin çalışma hayatının başlarında fazla beklentiye sahip olmalarıdır. Genç bireylerin yaşlarının ilerlemesiyle tecrübe kazanmaları sonucunda tükenmişliğe karşı direnç kazandıkları gözlemlenmiştir. Bireyin daha yüksek eğitim düzeyine sahip olması ile doğru orantılı olarak tükenmişlik düzeyinin de arttığı belirlenmiştir (Öztürk, 2017). Bekarların evlilere göre daha yüksek tükenmişlik düzeyine sahip olduğu görülmektedir (Ertuğrul, 2018).

Kişilik tipleri ile ilgili yapılan çalışmalar, A tipi kişiliğe sahip bireyleri başarı güdüsü yüksek, savaştan ve rekabetçi ruha sahip olarak tanımlarken, B tipi kişiliğe sahip bireyleri rahat, soğukkanlı, özgüveni yüksek olarak tanımlamaktadır. Bu iki kişilik tipi

karşılaştırıldığında A tipi kişilik özelliği taşıyanların tükenmişliğe yakalanma ihtimalinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Karakaya, 2018).

Tablo 1.

Ave B Tipi Kişilik Özellikleri

| A Tipi Kişilik Özellikleri | B Tipi Kişilik Özellikleri |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • İçe dönüktür. • Kaygı düzeyi yüksektir. • Üzerinde sürekli zaman baskısı hisseder. • Başarı güdüsü yüksektir. • Kendisiyle ya da başkalarıyla sürekli yarış halinde olur. • Yaptığı işi gereğinden fazla ciddiye alır. • Başkalarına karşı öfke, saldırganlık ve düşmanlık büyütür. • Sürekli eksiksiz, kusursuz, tam ve yetkin görünmeye çabalar. • Her şeyi eleştirir, sonu gelmeyen amaç ve beklentiler taşırlar. • İlkelere, kurallara bağımlı olur. | <ul style="list-style-type: none"> • Dışa dönüktür. • Toplumsal çalışmalardan hoşlanır. • Atılgan, duygusal problemlerini başkasına açabilen • Katı kurallardan arınmış ve esnektirler. • Kolay kolay sinirlenmez ve tedirgin olmazlar. • Sakin ve düzenli çalışırlar. • Rekabetten fazla etkilenmeden ve sağlıklarını bozmadan mücadele ederler. • Konuşmaları rahat ve sakindir. • Kendisinden ve çevrelerinden emindirler. |

Kaynak: Skeja, (2012)

Örgütsel Nedenler

Literatürde yapılan araştırmalara bakıldığında farklı tükenmişliğin kaynakları belirlenmiş olup bu kaynakların farklı düzeylerde etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Tükenmişliğin ortaya çıkmasında işin ve iş ortamının büyük öneme sahip olduğunu belirten Maslach ve Leiter örgütsel nedenleri altı ana başlık altında toplamışlardır. Bu altı ana başlık; iş yükü, kontrol, ödül, aidiyet, adalet ve değerler şeklinde sıralanmaktadır.

İş yükü, bireyin üstesinden gelebileceğinden daha fazla sorumluluk yüklenmesinin ya da bunun çok altında sorumluluk verilmesi olarak ifade edilmektedir (Ardıç & Polatçı, 2008). İşin yapısı da en az bireyin kendisi kadar tükenmişlikle ilişkilidir ve çalışanlarda görülen tükenmişlik, örgütün yapısı ve çalışma koşulları hakkında da bilgi vermektedir. Özellikle yoğun iş yükü altında çalışan bireylerde tükenmişlik sendromunun yaşanması ya da tükenmişlik düzeyinin yükselmesi sıklıkla karşılaşılan bir durumdur (Dönmez, 2008).

Müşteri sayısının yüksek olduğu çalışma ortamlarında, hizmet sunan çalışanlardan karşılanması istenen müşteri beklentileri ile bu beklentilerin karşılanması için ayrılması gereken süre arasında ters yönlü bir ilişki olduğu ifade edilmiştir. Böyle bir durumda işverenin çalışandan daha az sürede daha çok beklentiyi karşılamasını talep etmesi durumunda tükenmişliğin ortaya çıktığı görülmektedir (Özmen, 2016).

Kontrol, bireyin işinde veya çalışma koşullarında yaşanacak değişikliklerde söz hakkının olup olmadığı durumudur (Ardıç & Polatçı, 2008). Bireyin yetki ve sorumluluklarına dahil olan konularda karar verme özgürlüğü bulunmayan ya da bu konularda karar alınırken görüşlerine başvurulmadığı zaman çalışan iş hayatında sorunlar yaşamaya başlamaktadır (Alanoğlu, 2019). Yapılan araştırmalar kontrol eksikliği ile yüksek stres ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır (Maslach & Leiter, 2007). Bireylerin çalışma hayatında kontrolü ellerinde tutamadıkları durumların yaşanmasının tükenmişlik düzeylerini arttırdığı gözlemlenmiştir. Yöneticilerin işin ne zaman ve nasıl yapılacağını sürekli hatırlatması, çalışanların stresini arttırmakta ve çalışma ortamının huzursuz bir ortam olmasına sebebiyet vermektedir. Bu durumda başarısızlık ve beceriksizlik duygusunun artmasını beraberinde getirmektedir (Izgar, 2001).

Ödül, bireyin başarısı karşısında hak ettiğini düşündüğü ödül ile takdim edilen ödül arasındaki dengeyi ifade etmektedir. Ödül, sadece bireye verilen ücret değil; yöneticiler tarafından takdir edilme, terfi, yetki ve sorumluluk artışı, çalışma koşullarında iyileştirme, önemli kararlara ve bilgiye ortak etme gibi şekillerde de olabilmektedir (Gülhan, 2019). Ödüllendirme ya da takdir edilme eksikliği insanların tükenmişliğe olan direncini azaltır. Çünkü bu durum hem bireyin motivasyonunu hem de yaptığı işin değerini düşürür ve verimsizlik duygusuyla ilişkilendirilir. Ödül bireyi hem maddi hem de ruhsal yönden memnuniyet duygusunu uyandırır (Maslach & Leiter, 2007).

Aidiyet, bireyin çalışma ortamına bağlanmasını, kendini kuruma yakın hissetmesini ifade etmektedir. Çalışanların kurum ile bağdaşmaları ve aynı amaca odaklanmaları

aidiyet açısından oldukça önemlidir. Çalışanlar bir gruba dahil olmayı, başkaları tarafından beğenilme, değer görme, sevmeye ve sevilme gibi sosyal ihtiyaçları bulunmaktadır. Eğer bu ihtiyaçlar karşılanırsa motivasyonları ve işe bağlılıkları artmaktadır (Özmen, 2016). Bu tür etkileşimde bulunan bireyler, sosyal destek, işbirliği gibi olumlu kazanımlar elde ederler (Leiter, 2003). Bir gruba ait olan ve ihtiyaç duyduğu gereksinimleri karşılanan bireyin sosyal yönden belirli bir doyuma ulaştığı ve çalışma isteğinin arttığı gözlemlenmiştir (Sabuncuoğlu & Tüz, 2001). Aidiyet duygusu destek ve güven eksikliği ile birleşirse tükenmişliğin ortaya çıkmasına neden olabilir (Maslach & Leiter, 2007).

Adalet, kurum içi tüm kuralların kurum çalışanlarına eşit şekilde uygulanmasıdır. Ücret, terfi, maddi olanaklar, çalışma şartları ve performans değerlendirmesi gibi unsurların belirlenmesi ve ölçümünde kullanılan yöntem, plan ve politikaların adaletli bir şekilde uygulanması olarak da ifade edilebilir (Doğan, 2002). Çalışan kurumdaki süreçleri, işlerin paylaşımı, performans ödülleri ve kişisel iletişimde kullanılan seviye ve yöntemleri değerlendirerek içinde bulunduğu ortamın adil bir yer olup olmadığını değerlendirir (Nayır, 2019). Bireyler kendilerine adil davranılmadığını hissettiklerinde öfke ve düşmanlık ortaya çıkmaktadır (Maslach & Leiter, 2007).

Değerler, bireyin kişisel amaçları ile kurum amaç, misyon ve vizyonunun örtüşmesidir. Bireyin ihtiyaçları ile iş gereksinimleri arasındaki bağlantı ne kadar az ise o derece tükenmişlik düzeyinin artmakta olduğu, tersi yönlü durumlarda ise bütünleşmenin ve bağlantının arttığı, tükenmişliğin azaldığı görülmektedir (Ardıç & Polatçı, 2008). Değerler, başlangıçta bireyleri işlerine çeken idealler ve motivasyonlardır. Değerler, çalışan ve çalıştığı örgüt arasında, para kazanma ve menfaat ilişkisinin ötesine geçen motive edici bağlantılardır. İş ile ilgili bir anlaşmazlık olması durumunda bireyler yaptıkları iş ile yapmak zorunda oldukları iş arasında bir denge kurmaya çalışacaklar ve bu durum da tükenmişliğe sebep olmaktadır (Maslach & Leiter, 2007).

TÜKENMİŞLİĞİN SONUÇLARI

Tükenmişliğin Kişisel Bedeli

Tükenmişlik bireyleri farklı açılardan etkilemektedir. Bireyin tükenmişlik sebebiyle yaşadıkları, fiziki yıpranmaya yol açmaktadır. Bu fiziki yıpranmanın asıl sebebi iş yerinde var olan gerginliktir. Bu gerginliğin uzun süre devam etmesi sonucunda bireyin

uyku problemleri yaşadığı görülmektedir. Bu uyku problemleri sonucunda birey kendini huzursuz ve halsiz hissetmektedir (Ardıç & Polatçı, 2015).

Tükenmişlik durumu sadece yorgunluk ve uyku problemi olarak bireyleri etkilememektedir. Bunun yanı sıra bireyin evlilik ve aile yaşantısında sorunlara, kendini toplumdan izole etmeye ve madde kullanımına da neden olduğu gözlemlenmektedir (Aktuğ vd., 2006). Ayrıca kayıtsızlık, unutkanlık, değişime direnç gösterme, cesaret kırılması (Işıkhan, 2004), bıkkınlık, kızgınlık, sinir bozukluğu, hoşgörüsüzlük, depresyon, öz saygıda azalma, duyarsızlık, umutsuzluk gibi duygusal tepkiler; solunum hızlanması, yüksek kolesterol, baş ağrısı ve dönmesi, bitkinlik, yorgunluk, kalp ve mide sorunları, cilt hastalıkları, nefes almada güçlük, alerji, sırt ve göğüs ağrıları (Sürgevil, 2006) gibi fiziksel tepkiler; insanlarla alay etme, onları beğenmemek, saldırganlık, vurdum duymazlık, çevre ile ilişkileri kesmek gibi çeşitli davranış bozuklukları da tükenmişliğin kişisel etkilerine örnek gösterilebilir (Izgar, 2001).

Tükenmişliğin İş Hayatına Etkileri

Tükenmişliğin çalışma hayatı ile ilgili sonuçları kısaca; bireysel performanstaki düşme, hizmet verilen kişilere yetersiz ilgi, işe devamsızlık ve iş değiştirme isteği şeklinde ifade edilebilir (Sürgevil, 2006).

Tükenmişliğin çalışma hayatına etkilerinden en sık karşılaşılanı iş performansının azalmasıdır. İşin niteliği ve kalitesine bakıldığında bu düşüş daha net bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Düşük performans sonucu motivasyon düşmekte ve birey kendisini engellenmiş hissetmeye başlamaktadır. Bu durumdaki bireyin artık daha başarılı olmak gibi bir kaygısı yoktur, iş için çaba göstermekten vazgeçer. Aldığı kararları dikkatsizce verir ve sonuçlarını düşünmez. Bireyin işe yaklaşımındaki bu değişiklikler, işteki başarısının düşmesine ve bunun sonucu olarak da örgütsel başarının düşmesine neden olmaktadır. Bu durumda tükenmişliğin hem bireysel hem de örgütsel açılarından ciddi zararlara yol açtığını söylemek mümkündür (Kavoğlu, 2009).

Tükenmişliğin çalışma hayatı üzerindeki bir diğer olumsuz etki ise, hizmet verilen bireylere karşı yetersiz ilgi gösterilmesine neden olmasıdır. Çalışanlar hizmet verdiği bireylere daha az zaman ayırarak iletişimlerini de azaltırlar. Tükenmişlik yaşayan çalışanın, diğer insanlara bakış açısı değişmekte ve etrafındaki insanları bir nesne gibi görmeye başlamaktadır. Böylece çalışan hizmet verdiği bireylerin ihtiyaçlarına önem vermeyen, düşüncesiz, anlayışsız, saygısız, kaba ve karşılaştığı insanların duygularına

duyarsız bir yaklaşımla davranmaktadır. Çalışanın bu şekildeki tutum ve davranışları, kalitesiz hizmet vermesi, insancıl olmayan tavırlar sergilemesi hizmet verilen bireyleri de olumsuz etkilemektedir. Bu durum tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu ile ilgilidir (Izgar, 2001).

Tükenmişlik sebebiyle yaşanan bu etkiler sonucunda tükenmişlik sendromu yaşayan çalışanın işten ayrılmaya yatkın olduğu gözlemlenmektedir. Bu durumda da işletmeye hem kalifiye çalışan kaybetme hem de onun yerini dolduracak yeni personel arayışına girme ve yeni personelin işi öğrenmesi, örgüte uyum sağlaması gereken süreçler düşünüldüğünde kuruma ağır maliyetler getirecek birçok olumsuz sonuca neden olduğu görülmektedir (Kaçmaz, 2005).

Tükenmişliğin Aile Hayatına Etkileri

Tükenmişliğin sonuçları birey ve çalışma hayatı üzerinde yaptığı olumsuz etkilerin yanı sıra bireyin hayatının farklı alanlarında da sorunlara neden olmaktadır. Ev hayatında, iş yerinde olmadığı gibi takdir görmeme hissi, tükenmişliğin meydana gelmesine sebep olan etkenlerden biridir. İş hayatındaki sorumluluklarını yapması gerekenden daha iyi bir şekilde yerine getiren bireyin ailesinde de bu çabaların dikkate alınmadığını görmesi ve ailesinden beklediği övgüyü alamaması sonucunda tükenmişlik sendromuna yakalanmaktadır (Karakaya, 2018).

Diğer yandan çalışan kadınlar, mesai saatlerinin bitiminden sonra evlerinde eşleri, çocukları, aile büyükleri ve ev işleriyle ilgili olan sorumlulukları da taşıdıklarından, ikili çalışma sistemi yürütmek durumunda kalmaktadırlar. Bu tür bir sistem içerisinde olmaları sebebiyle kendilerine ayıracak zamanları olmayan kadınların, tükenmişlik sendromuna yakalanma olasılığı erkeklere oranla daha yüksektir. Bu durum kadınların aile yaşamı üzerindeki görevlerini yerine getirememesine veya sorun yaşamasına neden olmakta, aile içi huzursuzluk ve çatışmaları da beraberinde getirmektedir (Tınaz, 2005).

2.YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın katılımcıları, araştırmanın prosedürü, araştırmada kullanılan materyaller, araştırmanın modeli ve araştırma verilerinin analizi ile ilgili bilgilere yer verilmektedir.

2.1. Katılımcılar

Araştırma pandemi döneminde gıda sektöründe faaliyet gösteren bir işletmenin çalışanlarının gönüllü katılımlarıyla oluşturulmuştur. Bu araştırmada online anket uygulaması kullanılmıştır. Online anket uygulaması katılımcılara rahat ulaşılması ve verilerin hızlı analiz edilmesi anlamında avantaj sağlamaktadır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Adana'da gıda sektöründe çalışanlar oluşturmaktadır. Örneklem ise Adana'da gıda sektöründe faaliyet gösteren Sunar Grup firmasının çalışanlarıdır. Adana'da gıda sektöründe 10792 sigortalı personel istihdam etmektedir (Adana Sanayi Odası Verileri 2019). Araştırmada belirlenen bu örneklem üzerinden $n = N \cdot \frac{z^2 \cdot \sigma^2}{(N-1) \cdot H^2 + z^2 \cdot \sigma^2}$ formülü kullanılarak örneklem sayısı tespit edilmiştir (Demir, 2021). Bu formülde yer alan N: evren büyüklüğü, n: örneklem büyüklüğü, σ : standart sapma değeri, H: standart hata değeri; Z: belirli bir α anlamlılık düzeyine karşılık gelen teorik değer anlamına gelmektedir. Yüzde 95 güven aralığı ($z=2,58$), 0,01 örneklem hatası (H), 0,5 standart sapma (σ) ile 10792 evren büyüklüğü (N) değerleri için araştırma kapsamında ele alınması gereken örneklem sayısının 157 olması gerektiği tespit edilmiştir. Anket 159 çalışana uygulanmıştır.

Covid-19 küresel virüs salgını sürecinde ülkelerin tarım ve gıda ürünlerine olan ihtiyaç tanımının değişmesi, bu tür virüs salgınıyla mücadele adına alınan karantina tedbirlerinin tarım ve gıda üretimi üzerinde sebep olduğu olumsuz etkiler, ülkelerin bu tür küresel krizlere yönelik olarak tarım ve gıda ürünlerine yönelik stoklama eğilimleri, küresel tarım ve gıda arz güvenliğine yönelik tartışmaların ana sebeplerini oluşturmaktadır. Tüm dünyayı etkisi altına alan ve birçok sektörü olumsuz etkileyen bu süreçte gıda sektörünün önemi daha net bir şekilde ortaya çıkmıştır. Bu sebeple gıda sektörü üzerine araştırma yapılmıştır.

Çalışmanın örneklemine oluşturan Sunar Grup ise, 1974 de temelleri atılmış olan bünyesinde Sunar Mısır, Elita Gıda, Sunar Özlem, NÇS Tarım, Sunar Pazarlama ve

Sunar NP olmak üzere 6 farklı firmayı barındıran bir gıda şirkettir. Sunar Grup, 900'den fazla çalışanı ve geniş ürün gamı ile 100'den fazla ülkeye kendi markasıyla ihracat yapmaktadır. Şirket 5 farklı alanda faaliyet göstermektedir. Grup şirketlerinden Sunar Mısır nişasta ve nişasta bazlı ürünler, Elita Gıda perakende ve ev dışı tüketime yönelik bitkisel sıvı yağlar, Sunar Özlem un ve yem, NÇS taze meyve, Sunar NP biyobozunur termoplastik nişasta ve polimerleri alanında üretim ve satış yapmaktadır. Sunar Grup şirketinin dış ticaret faaliyetleri Sunar Pazarlama şirketi tarafından sürdürülmektedir.

2.2. Prosedür

Anketler Google Forms üzerinden hazırlanmış, internet aracılığıyla katılımcılara ulaştırılmıştır. Anketin ilk bölümünde katılımcıların demografik özelliklerini belirleyebilmek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu yer almaktadır. Formda, demografik değişkenlerden yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, çalıştığı sektör, meslek, kurum içi çalışma süresi gibi katılımcıların özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır.

2.3. Araştırmada Kullanılan Materyaller

Araştırmada Maslach tükenmişlik ölçeği ve yaşam tatmini ölçeği kullanılmıştır.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Anketin ikinci bölümde ise, Diener vd. (1985) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Maslach Burnout Inventory-MBI) kullanılmıştır (Maslach ve Jackson 1981). Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması 1992'de Ergin tarafından yapılmış ve Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0,93 olarak bulunmuştur.

Maslach tükenmişlik ölçeği 22 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçek; duygusal tükenme (emotionalexhaustion) 9 madde (1,2,3,6,8,13,14,16,20), duyarsızlaşma (depersonalization) 5 madde (5,10,11,15,22) ve kişisel başarı (personalaccomplishment) 8 madde (4,7,9,12,17,18,19,21) olarak sınıflandırılmıştır (Maslach & Jackson, 1981).

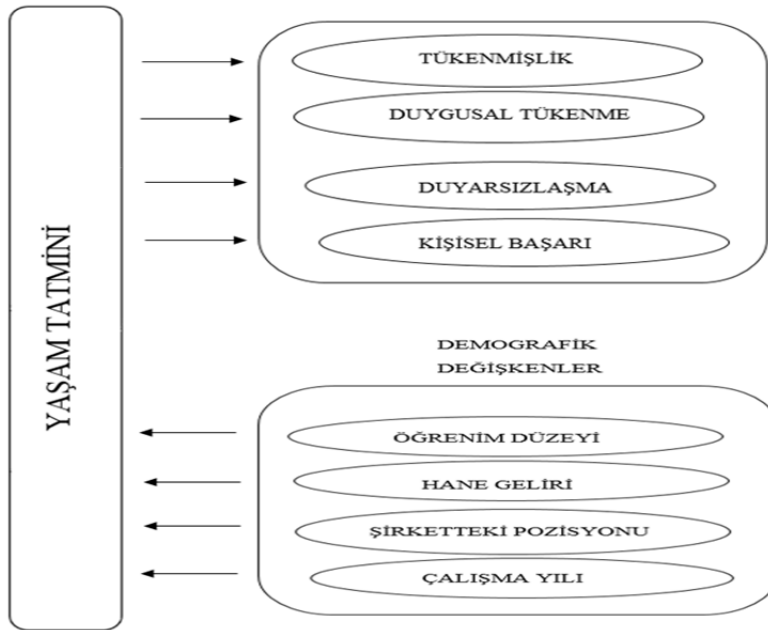
Yaşam Tatmini Ölçeği

Anketin üçüncü bölümünde katılımcıların yaşam tatmini düzeylerini belirlemek amacıyla Diener vd. (1985) geliştirilen toplam 5 ifadeden oluşan Yaşam Tatmini Ölçeği

kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması 1991'de Köker tarafından yapılmış ve Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0,76 olarak bulunmuştur. 7'li likert tipi olan ölçeğin maddeleri 1 (Kesinlikle katılmıyorum), 2 (Katılmıyorum), 3 (Kısmen katılmıyorum), 4 (Kararsızım), 5 (Kısmen katılıyorum), 6 (Katılıyorum), 7 (Kesinlikle Katılıyorum) şeklinde cevaplanmaktadır. Yaşam tatmini ölçeğinin işaretlenen seçeneklerin değerlerinin toplanmasıyla elde edilen toplam puanları 5-35 arasında değişmektedir. Ölçek puanlamasında, Kesinlikle katılmıyorum; 5 puan, Katılmıyorum; 10 puan, Kısmen katılmıyorum; 15 puan, Kararsızım; 20 puan, Kısmen katılıyorum; 25 puan, Katılıyorum; 30 puan, Kesinlikle Katılıyorum; 35 puan olarak değerlendirilmektedir (Bir, 2017).

2.4. Araştırma Modeli

Araştırma modeli, araştırmaya ait değişkenlerin birbirleriyle etkileşimlerinin ifade edilmesi, araştırmanın görsel olarak özetlenmesidir. Araştırmanın amacı doğrultusunda keşfedici, tanımlayıcı ve neden sonuç ilişkisini araştıran modeller olmak üzere üç gruba ayrılır (Kurtuluş, 2010). Bu araştırmanın temel ve alt amaçları değişkenler arasındaki etki, neden sonuç bağlantısı kurması açısından neden sonuç ilişkisi kullanılarak tasarlanmıştır. Çalışmada izlenilecek yöntem Şekil 1'de araştırma modelinde gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

2.5. Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırma verileri anket yöntemiyle elde edilmiştir. Örnekleme dahil olan her çalışana, bu araştırma için hazırlanan anket formu online olarak iletilmiştir. Anketler gönüllülük esasına uygun olarak katılımcılar tarafından doldurulmuştur. Toplam üç bölümden oluşan ankette ilk olarak demografik bilgilere ilişkin ifadelere, sonra da 22 ifadeden oluşan Maslach tükenmişlik ölçeğine, son bölümde ise 5 ifadeden oluşan yaşam tatmini ölçeğine yer verilmiştir. Anket verilerinin analizinde istatistik paket programlarından Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 20.00 paket programı kullanılmıştır. Anket sorularının analizinde istatistik yöntemlerinden güvenilirlik, geçerlilik, tanımlayıcı istatistiksel analizler kullanılmış, sonuçlar tablolar ile ifade edilmiştir. Araştırma verilerinin analiz edilmesinde tek yönlü varyans analizi (Anova), regresyon analizi ve korelasyon analizi uygulanmıştır.

3.BULGULAR

Tanımlayıcı istatistikler

Türkiye’de gıda sektöründe faaliyet gösteren bir firmanın uzman yardımcısı, uzman, şef, müdür, genel müdür yardımcısı, genel müdür, yönetici pozisyonlarında çalışan eğitimi lise ve altı, ön lisans, lisans(üniversite), lisansüstü(Master/Doktora) olarak tamamlamış firmada 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16 ve üzeri yıl aralıklarında çalışan 18-29, 30-39, 40-49, 50 ve üzeri yaş gruplarında evli, bekar ya da diğer medeni duruma sahip, kadın ve erkek 159 çalışana uygulanan anket cevaplarının tanımlayıcı istatistikleri Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2.

Araştırmaya Katılan Çalışanların Tanımlayıcı Özellikleri

| | Grup | Frekans | Yüzde |
|----------------|--------------------------------|---------|-------|
| Cinsiyet | Kadın | 31 | 19,5 |
| | Erkek | 128 | 80,5 |
| Yaş | 18-29 | 38 | 23,9 |
| | 30-39 | 66 | 41,5 |
| | 40-49 | 48 | 30,2 |
| | 50 ve üzeri | 7 | 4,4 |
| Öğrenim Düzeyi | Lise ve altı | 28 | 17,6 |
| | Önlisans | 10 | 6,3 |
| | Lisans (Üniversite) | 90 | 56,6 |
| | Lisansüstü (Master/Doktora) | 31 | 19,5 |
| Medeni Durum | Evli | 119 | 74,8 |
| | Bekar | 36 | 22,6 |
| | Diğer | 4 | 2,5 |
| Çocuk Sayısı | 0 | 56 | 35,2 |
| | 1 | 45 | 28,3 |
| | 2 | 42 | 26,4 |
| | 3 | 12 | 7,5 |
| | 4 ve üzeri | 4 | 2,5 |

| | | | |
|---------------------|------------------|-----|------|
| Eşin Çalışma Durumu | Evet | 66 | 41,5 |
| | Hayır | 93 | 58,5 |
| Hane Geliriniz | 2000-2999 | 4 | 2,5 |
| | 3000-3999 | 19 | 11,9 |
| | 4000-4999 | 21 | 13,2 |
| | 5000 TL ve üzeri | 115 | 72,3 |

| | | | |
|---------------------------|------------------|----|------|
| İşinizdeki Pozisyonunuz | Uzman Yardımcısı | 35 | 22 |
| | Uzman | 71 | 44,7 |
| | Şef | 23 | 14,5 |
| | Müdür | 16 | 10,1 |
| | Genel Müdür | 1 | 0,6 |
| | Yardımcısı | 1 | 0,6 |
| | Genel Müdür | 1 | 0,6 |
| | Yönetici | 12 | 7,5 |
| Sektördeki İş Deneyiminiz | 1-5 yıl | 47 | 29,6 |
| | 6-10 yıl | 40 | 25,2 |
| | 11-15 yıl | 42 | 26,4 |
| | 16 yıldan fazla | 30 | 18,9 |

Araştırmaya katılan çalışanların 31 katılım ile %19,5'i kadın çalışanlardan oluşurken, 128 katılım ile %80,5'i erkek çalışanlar oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların 38 katılım ile %23,9'u 18-29 yaş aralığındaki, 66 katılım ile %41,5'i 30-39 yaş aralığındaki, 48 katılım ile %30,2'si 40-49 yaş aralığındaki çalışanlardan oluşurken, 7 katılım ile %4,4'ü 50 yaş ve üzeri çalışanlar oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların 28 katılım ile %17,6'sını lise ve altı mezunu, 10 katılım ile %6,3'ünü önlisans mezunu, 90 katılım ile %56,6'sını üniversite mezunu, 31 katılım ile %19,5'ini yüksek lisans mezunu çalışanlar oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların 119 katılım ile %74,8'ini evli çalışanlar oluştururken, 36 katılım ile %22,6'sını bekar, 4 katılım ile %2,5'ini diğer medeni duruma sahip çalışanlar oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların 56 katılım ile %56'sını çocuğu olmayan çalışanlar oluştururken, 45 katılım ile %28,3'ünü 1 çocuk sahibi, 42 katılım ile %26,4'ünü 2 çocuk sahibi, 12 katılım ile %7,5'ini 3 çocuk sahibi, 4 katılım ile %2,5'ini 4 ve üzeri çocuk sahibi çalışanlar oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların 66 katılım ile %41,5'ini eşi çalışma hayatında olan çalışanlar oluştururken, 93 katılım ile %58,5'ini eşi ev hanımı olan çalışanlar oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların 4 katılım ile %2,5'ini 2000-2999 TL aralığında hane gelirine sahip çalışanlar oluştururken, 19 katılım ile %11,9'unu 3000-3999 TL aralığında hane gelirine sahip, 21 katılım ile %13,2'sini 4000-4999 TL aralığında hane gelirine sahip, 115 katılım ile %72,3'ünü 5000 TL üzerinde hane gelirine sahip çalışanlar oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların 35 katılım ile %22'sini uzman yardımcısı pozisyonunda çalışanlar oluştururken, 71 katılım ile %44,7'sini uzman pozisyonunda çalışanlar, 23 katılım ile %14,5'ini şef pozisyonunda çalışanlar, 16 katılım ile %10,1'ini müdür pozisyonunda çalışanlar, 1 katılım ile %0,6'sını genel müdür yardımcısı pozisyonunda çalışanlar, 1 katılım ile %0,6'sını genel müdür pozisyonunda çalışanlar, 12 katılım ile %7,52'sini yönetici pozisyonunda çalışanlar oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların 47 katılım ile %29,6'sını 1-5 yıl aralığındaki, 40 katılım ile %25,2'sini 6-10 yıl aralığındaki, 42 katılım ile %26,4'ünü 11-15 yıl aralığındaki, 30 katılım ile %18,9'unu 16 yıl ve üzerinde çalışma yılına sahip çalışanlar oluşturmaktadır.

Güvenilirlik Analizleri

Bir ölçeğin güvenilirliği, testin ölçmek istediği özelliği ne derece doğru ölçtüğü ve verilerin ne derece tesadüfi hatalardan arındığını göstermektedir. Sonuçların zaman içerisinde tutarlı olduğunu ve araştırma evreninin doğru bir şekilde temsil edilmesi güvenilirlik olarak adlandırılır (Golafshani, 2003). Güvenilir bir testin veya ölçeğin,

benzer koşullarda uygulandığında tekrar benzer sonuçlar göstermesi gerekir (Altunışık vd., 2012). Başka bir ifade ile güvenilirlik, bir ölçme aracının tutarlılığını ifade etmektedir.

Sosyal bilimlerde araştırmalarda ölçeklerin güvenilirliğini tahmin etmek için çeşitli yöntemler kullanılmaktadır. Bunlar formun tekrarı yöntemi, norm referans güvenilirliği, yarıya bölme yöntemi ve içsel tutarlılık yöntemidir. İçsel tutarlılık, test bileşenlerinin güvenilirliği ile ilgilidir. Ayrıca içsel tutarlılık, ölçme aracı içerisindeki tutarlılığı ölçer ve bir dizi maddenin test içindeki belirli bir davranışı veya özelliği ne kadar iyi ölçtüğünü sorgular. Davranış bilimlerinde içsel tutarlılığı test etmenin en popüler metodu alfa katsayısı yöntemidir (Ercan ve Kaan, 2004). Bu çalışmada içsel tutarlılığın ölçümünde en yaygın kullanılan yöntem “Cronbach Alfa” olarak da bilinen “Alfa Katsayısı” yöntemi esas alınmıştır. Alfa değeri 0 ile 1 arası değerler alır ve kabul edilebilir bir değer en az 0,60 olması istenir. Güvenirlik analizi, yapılan her ölçüm için gereklidir, çünkü güvenilirlik bir ankette yer alan soruların birbirleri ile olan tutarlılığını ve kullanılan ölçeğin istenilen amacı ne derece yansıttığını ifade eder (Aksel, 2010).

Kullanılan tükenmişlik ve yaşam tatmini ölçeğinin güvenilirliği ile ilgili tablolar aşağıda Tablo 3’ de gösterilmektedir.

Tablo 3.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları ve Yaşam Tatmini Ölçeği Cronbach 's Alpha Güvenilirlik İstatistikleri

| Ölçek ve Alt Boyutları | Cronbach's Alpha | Soru Sayısı |
|----------------------------|------------------|-------------|
| Maslach Tükenmişlik Ölçeği | 0,791 | 22 |
| Duygusal Tükenme | 0,887 | 9 |
| Duyarsızlaşma | 0,628 | 5 |
| Kişisel Başarı | 0.805 | 8 |
| Yaşam Tatmini Ölçeği | 0,800 | 5 |

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliği hesaplanmıştır. Hesaplama sonucuna göre değerlerin 0,60'ın üzerinde olduğu görülmektedir. Cronbach Alfa değerlerinin 0,60 ve büyük olması, kullanılan ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. Hair vd.,

(1998) ve Nunnally ve Bernstein'ın (1994) sosyal bilimlerde. 70'in iyi bir güvenilirlik düzeyi olduğunu ifade etmişlerdir. Bu çalışmada kullanılan ölçeğin içsel tutarlılıklarının iyi olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.

Korelasyon Katsayılarının İlişki Dereceleri

| Korelasyon Katsayısı (%) | İlişki Derecesi |
|--------------------------|--------------------|
| 0 | İlişki yok |
| 01–10 | Çok zayıf |
| 11–20 | Nispeten çok zayıf |
| 21–30 | Zayıf |
| 31–40 | Nispeten zayıf |
| 41–50 | Çok zayıf |
| 51–60 | Çok az güçlü |
| 61–70 | Nispeten güçlü |
| 71–80 | Güçlü |
| 81–90 | Nispeten çok güçlü |
| 91–100 | Çok güçlü |

Kaynak: Nakip, 2013

Korelasyon katsayılarının ilişki derecesine göre sınıflandırılması Tablo 4'te gösterilmiştir. Genel olarak 0-50 aralığı zayıf, 50-60 aralığı az güçlü, 60-70 aralığı nispeten güçlü ve 80 ve üzeri ise güçlü olarak değerlendirilmektedir.

Tablo 5.*Tükenmişlik ve Yaşam Tatminine Yönelik Korelasyon Analizi*

| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------|----------|----------|---------|---------|--------|-------|
| 1 Yaşam Tatmini | <u>r</u> | 1 | | | | |
| | <u>p</u> | 0,000 | | | | |
| 2 Tükenmişlik | <u>r</u> | 0,128 | 1 | | | |
| | <u>p</u> | 0,107 | 0,000 | | | |
| 3 Duygusal Tükenme | <u>r</u> | -0,393** | 0,698** | 1 | | |
| | <u>p</u> | 0,000 | 0,000 | 0,000 | | |
| 4 Duyarsızlaşma | <u>r</u> | -0,198* | 0,625** | 0,574** | 1 | |
| | <u>p</u> | 0,012 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | |
| 5 Kişisel Başarı | <u>r</u> | 0,228** | 0,420** | -0,191* | -0,126 | 1 |
| | <u>p</u> | 0,004 | 0,000 | 0,016 | 0,113 | 0,000 |

*p< ,05, **p< ,01

Tükenmişlik düzeyleri ile yaşam tatmini ölçekleri arasındaki ilişkileri saptamak için Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik düzeylerini ölçmek amacıyla da Cronbach alfa katsayısı kullanılmıştır. Korelasyon analizi en basit tanımıyla bir ilgi analizidir. En az iki değişkenin birbiri ile ilgisini, bu ilginin yönünü ve kuvvetini tanımlamayı amaçlar. Analizin en önemli varsayımı değişkenler arasındaki ilginin katsayısı (r) kullanılır. Korelasyon katsayısı $-1 \leq r \leq 1$ 'dir. Katsayı, etkileşimin olmadığı durumda 0, tam ve kuvvetli bir etkileşim varsa 1, ters yönlü ve tam bir etkileşim varsa -1 değerini alır. Korelasyon analizleri kullanılan veri tipine uygun seçilmelidir. Pearson Korelasyon en az aralıklı ölçekle ölçülmüş veriler için uygundur (Altunışık vd., 2010). Tablo 5'de görüldüğü gibi yaşam tatmini ve tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişki anlamlıdır. Pearson korelasyon katsayısı incelendiğinde bu katsayının pozitif olduğu görülmektedir. Bu da yaşam tatmini ve tükenmişlik arasında düşük düzeyde pozitif bir ilişki olduğunu ifade etmektedir.

Tablo 5'de görüldüğü gibi yaşam tatmini düzeyi ölçeğinin genel değerlendirmesinde duyarsızlaşma alt boyutuyla ilişkisinin ters yönlü ve anlamlı bulunurken ($r=-0,198$, $p<0.05$) kişisel başarı ile ilişkisi pozitif yönlü ($r=-0,228$, $p<0.01$) ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Tükenmişlik düzeyi alt boyutlarından olan duygusal tükenme ile duyarsızlaşma arasında pozitif yönlü, anlamlı ve az güçlü bir ilişki gözlemlenmiştir ($r=-0,574$, $p<0.05$). Yani çalışanın duyarsızlaşma düzeyi arttıkça duygusal tükenme düzeyi de artmaktadır.

Tablo 6.*Yaşam Tatmini Düzeyinin Tükenmişlik Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları*

| Bağımlı Değişken | Bağımsız Değişken | B | SH | Beta | t | P | F | Model(p) | R ² |
|------------------|-------------------|-------|-------|-------|--------|--------|-------|----------|----------------|
| | Sabit | 2,67 | 0,129 | | 20,650 | 0,000* | | | |
| Tükenmişlik | Yaşam Tatmini | 0,064 | 0,040 | 0,128 | 1,620 | 0,107 | 2,625 | 0,107 | 0,160 |

*p< ,05

Araştırmada yaşam tatmini düzeyinin tükenmişliğe etkisini incelemek üzere basit regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analiz sonucuna göre, F değerine karşılık gelen anlamlılık seviyesine bakıldığında kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir (F=2,625; p>0.05). Bağımsız değişkene ait beta katsayısı değerine, t değerine ve anlamlılık seviyesine bakıldığında; yaşam tatmininin tükenmişlik üzerine istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir (t=1,620, p>0.05).

Duygusal tükenme ile yaşam tatmini arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Düzeltilmiş R değeri bağımlı değişkendeki varyansın ne kadarının bağımsız değişken yani duygusal tükenmedeki varyansın ne kadarının yaşam tatmini tarafından açıklandığını gösterir. Buna göre yaşam tatminindeki %16'lık varyansın duygusal tükenmeye bağlı olduğu söylenebilir.

H₁: Çalışanların yaşam tatmini düzeyi, tükenmişlik düzeyini etkilemektedir.

Yapılan regresyon analizinden çıkan sonuçlar (F=2,625; p>0.05) değerlendirildiğinde H₁ hipotezinin desteklenmediği görülmektedir.

Tablo 7.

Yaşam Tatmini Düzeyinin Duygusal Tükenme Boyutu Üzerine Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

| Bağımlı Değişken | Bağımsız Değişken | B | SH | Beta | t | P | F | Model(p) | R ² |
|------------------|-------------------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|----------|----------------|
| | Sabit | 3,745 | 0,271 | | 13,813 | 0,000* | | | |
| Duygusal Tükenme | Yaşam Tatmini | -0,443 | 0,083 | -0,393 | -5,352 | 0,000* | 28,648 | 0,000* | 0,154 |

*p< ,05

Araştırmada yaşam tatmini düzeyinin duygusal tükenme boyutuna etkisini incelemek üzere basit regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analiz sonucuna göre, F değerine karşılık gelen anlamlılık seviyesine bakıldığında kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir (F=28,648; p<0.05). Bağımsız değişkene ait beta katsayısı değerine, t değerine ve anlamlılık seviyesine bakıldığında; yaşam tatmininin duygusal tükenme boyutu üzerine istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir (t=-5,352, p<0.05). Regresyon modelinin duygusal tükenme boyutu üzerindeki değişimin %15,4'ünü açıkladığı görülmektedir (Düzenlenmiş R² =0,154). Yaşam tatminindeki 1 birimlik artış, duygusal tükenme boyutundaki 0,443'lük azalışa ($\beta = -0,443$) neden olmaktadır.

Duygusal tükenme ile yaşam tatmini arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Düzeltilmiş R değeri bağımlı değişkendeki varyansın ne kadarının bağımsız değişken yani duygusal tükenmedeki varyansın ne kadarının yaşam tatmini tarafından açıklandığını gösterir. Buna göre yaşam tatminindeki %15,4'lik varyansın duygusal tükenmeye bağlı olduğu söylenebilir.

H₂: Çalışanların yaşam tatmin düzeyinin duygusal tükenme düzeyini etkilemektedir.

Yapılan regresyon analizinden çıkan sonuçlar (F=28,648; p<0.05) değerlendirildiğinde H₂ hipotezinin desteklendiği görülmektedir.

Tablo 8.

Yaşam Tatmini Düzeyinin Duyarsızlaşma Boyutu Üzerine Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

| Bağımlı Değişken | Bağımsız Değişken | B | SH | Beta | t | P | F | Model(p) | R ² |
|------------------|-------------------|--------|-------|--------|--------|--------|-------|----------|----------------|
| | Sabit | 2,486 | 0,228 | | 10,888 | 0,000* | | | |
| Duyarsızlaşma | Yaşam Tatmini | -0,177 | 0,07 | -0,198 | -2,532 | 0,012* | 6,411 | 0,012* | 0,39 |

*p< ,05

Araştırmada yaşam tatmini düzeyinin duyarsızlaşma boyutuna etkisini incelemek üzere basit regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analiz sonucuna göre, F değerine karşılık gelen anlamlılık seviyesine bakıldığında kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir (F=6,411; p<0.05). Bağımsız değişkene ait beta katsayısı değerine, t değerine ve anlamlılık seviyesine bakıldığında; yaşam tatmininin duyarsızlaşma boyutu üzerine istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir (t=-2,532, p<0.05). Regresyon modelinin duygusal tükenme boyutu üzerindeki değişimin %3,9'unu açıkladığı görülmektedir (Düzenlenmiş R² =0,39). Yaşam tatminindeki 1 birimlik artış, duyarsızlaşma boyutundaki 0,177'lük azalışa ($\beta=-0,177$) neden olmaktadır.

Duyarsızlaşma ve yaşam tatmini arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu görülmektedir. Yaşam tatminindeki %3,9'luk varyansın duyarsızlaşmaya bağlı olduğu söylenebilir.

H₃: Çalışanın yaşam tatmin düzeyinin duyarsızlaşma düzeyini etkilemektedir.

Yapılan regresyon analizinden çıkan sonuçlar (F=6,411; p<0.05) değerlendirildiğinde H₃ hipotezinin desteklendiği görülmektedir.

Tablo 9.

Yaşam Tatmini Düzeyinin Kişisel Başarı Boyutu Üzerine Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

| Bağımlı Değişken | Bağımsız Değişken | B | SH | Beta | t | P | F | Model(p) | R ² |
|------------------|-------------------|-------|-------|-------|--------|--------|-------|----------|----------------|
| | Sabit | 3,244 | 0,224 | | 14,506 | 0,000* | | | |
| Kişisel Başarı | Yaşam Tatmini | 0,2 | 0,068 | 0,228 | 2,93 | 0,004* | 8,585 | 0,004* | 0,52 |

*p< ,05

Araştırmada yaşam tatmini düzeyinin kişisel başarı boyutuna etkisini incelemek üzere basit regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analiz sonucuna göre, F değerine karşılık gelen anlamlılık seviyesine bakıldığında kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($F=8,585$; $p<0.05$). Bağımsız değişkene ait beta katsayısı değerine, t değerine ve anlamlılık seviyesine bakıldığında; yaşam tatmininin kişisel başarı boyutu üzerine istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir ($t=2,93$, $p<0.05$). Regresyon modelinin kişisel başarı boyutu üzerindeki değişimin %5,2'sini açıkladığı görülmektedir (Düzenlenmiş $R^2=0,52$). Yaşam tatminindeki 1 birimlik artış, kişisel başarı boyutundaki 0,2'lik artışa ($\beta=0,2$) neden olmaktadır.

Kişisel başarı ve yaşam tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Yaşam tatminindeki % 5'lik varyansın kişisel başarıya bağlı olduğu söylenebilir.

H_4 : Çalışanın yaşam tatmin düzeyinin kişisel başarı düzeyini etkilemektedir.

Yapılan regresyon analizinden çıkan sonuçlar ($F=8,585$; $p<0.05$) değerlendirildiğinde H_4 hipotezinin desteklendiği görülmektedir.

Tablo 10.

Yaşam Tatmininin Öğrenim Düzeyine Göre Farklılığının Tespitine Yönelik Anova Sonuçları

| | Grup | N | Ort | Ss | F | p |
|------------------|--------------------------------|----|--------|---------|-------|-------|
| Yaşam Tatmini | Lise ve altı | 28 | 3,0071 | 0,82279 | 1,243 | 0,296 |
| | Ön lisans | 10 | 3,0400 | 0,81541 | | |
| | Lisans (Üniversite) | 90 | 3,2800 | 0,76249 | | |
| | Lisansüstü (Master/Doktora) | 31 | 3,0581 | 0,87969 | | |

* $p<,05$

Araştırmaya katılan çalışanların yaşam tatmini puanları ortalamalarının öğrenim düzeyi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine tek yönlü varyans analizi (One-way ANOVA) ile bakılmıştır. Analiz sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

H_5 : Çalışanın yaşam tatmini öğrenim düzeyine göre farklılık göstermektedir.

Yapılan anova analizinden çıkan sonuçlar ($F=1,243$; $p=0,296>0,05$) değerlendirildiğinde H_5 hipotezinin desteklenmediği görülmektedir.

Tablo 11.*Yaşam Tatmininin Hane Gelirine Göre Farklılığının Tespitine Yönelik Anova Sonuçları*

| | Grup | N | Ort | Ss | F | p |
|---------------|------------------|-----|--------|---------|-------|-------|
| Yaşam Tatmini | 2000-2999 TL | 4 | 3,0500 | 0,98489 | | |
| | 3000-3999 TL | 19 | 2,8211 | 0,86896 | 2,488 | 0,063 |
| | 4000-4999 TL | 21 | 2,9524 | 0,77176 | | |
| | 5000 TL ve üzeri | 115 | 3,2765 | 0,77531 | | |

*p< ,05

Araştırmaya katılan çalışanların yaşam tatmini puanları ortalamalarının hane gelir değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine tek yönlü varyans analizi (One-way ANOVA) ile bakılmıştır. Analiz sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

H₆: Çalışanın yaşam tatmini hane gelirine göre farklılık göstermektedir.

Yapılan anova analizinden çıkan sonuçlar ($F=2,488$; $p=0,063>0,05$) değerlendirildiğinde H₆ hipotezinin desteklenmediği görülmektedir.

Tablo 12.*Yaşam Tatmininin İşyerindeki Pozisyona Göre Farklılığının Tespitine Yönelik Anova Sonuçları*

| | Grup | N | Ort | Ss | F | P |
|---------------|------------------|----|--------|---------|-------|------|
| Yaşam Tatmini | Uzman Yardımcısı | 35 | 3,0514 | 0,87089 | | |
| | Uzman | 71 | 3,1746 | 0,75512 | | |
| | Şef | 23 | 3,0174 | 0,91037 | | |
| | Müdür | 16 | 3,6625 | 0,71449 | 1,569 | 0,16 |
| | Genel Müdür | | | | | |
| | Yardımcısı | 1 | 4,0000 | - | | |
| | Genel Müdür | 1 | 2,6000 | - | | |
| | Yönetici | 12 | 3,1500 | 0,60977 | | |

*p< ,05

Araştırmaya katılan çalışanların yaşam tatmini puanları ortalamalarının işyerindeki pozisyon değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine tek yönlü varyans analizi (One-way ANOVA) ile bakılmıştır. Analiz sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

H₇: Çalışanın yaşam tatmini şirketteki pozisyonuna göre farklılık göstermektedir.

Yapılan anova analizinden çıkan sonuçlar ($F=1,569$; $p=0,16>0,05$) değerlendirildiğinde H_7 hipotezinin desteklenmediği görülmektedir.

Tablo 13.

Yaşam Tatmininin İşyerindeki Çalışma Yılına Göre Farklılığının Tespitine Yönelik Anova Sonuçları

| | Grup | N | Ort | Ss | F | P |
|------------------|-----------------|----|--------|---------|-------|-------|
| Yaşam Tatmini | 1-5 yıl | 47 | 2,9745 | 0,76853 | | |
| | 6-10 yıl | 40 | 3,2250 | 0,84512 | 1,443 | 0,232 |
| | 11-15 yıl | 42 | 3,2524 | 0,68440 | | |
| | 16 yıldan fazla | 30 | 3,3067 | 0,92137 | | |

* $p < ,05$

Araştırmaya katılan çalışanların yaşam tatmini puanları ortalamalarının çalışma yılı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine tek yönlü varyans analizi (One-wayANOVA) ile bakılmıştır. Analiz sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

H_8 : Çalışanın yaşam tatmini sektördeki çalışma yılına göre farklılık göstermektedir.

Yapılan anova analizinden çıkan sonuçlar ($F=1,443$; $p=0,232>0,05$) değerlendirildiğinde H_8 hipotezinin desteklenmediği görülmektedir.

4. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Günümüz rekabet ortamında, örgütlerin ayakta kalması ya da sürekliliğini sağlaması, ancak örgütün yeniliklere açık, yaratıcı ve belirlenen vizyona yönelik stratejiler oluşturarak, iyileşme ve gelişmeler sağlaması yolu ile mümkün olabilecektir (Cirhinoğlu & Ok, 2010).

Araştırmanın veri toplama araçları olan ölçekler, literatürde pek çok çalışmada kullanılmış, geçerliliği ve güvenilirliği tespit edilmiştir. Araştırmanın bağımlı değişkeni olan tükenmişlik Maslach ve Jackson (1981), tarafından geliştirilen tükenmişlik ölçeği ile ölçülmüştür. Bu ölçek, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı olmak üzere üç boyutta inceleneceği varsayımına dayanmaktadır. Araştırmanın diğer bağımlı değişkeni olan yaşam tatmini ise Diener vd. (1985) geliştirilen toplam 5 ifadeden oluşan Yaşam Tatmini Ölçeği kullanılarak ölçülmüştür. 22 katılımcı ile pilot çalışma yapılmış ve ölçek ifadelerinde herhangi bir sorun olmadığı kontrol edilmiştir. Pilot çalışmada yapılan faktör analizinin ardından ölçeklerin güvenilirlik analizleri de yapılmış ve güvenilirlik katsayılarının kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu tespit edilmiştir.

Buna göre çalışmanın amacı doğrultusunda kurulan hipotezler ile ilgili olarak aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

H₁:Çalışanların yaşam tatmini düzeyi, tükenmişlik düzeyini etkilemektedir. Hipotez reddedilmiştir.

H₂:Çalışanların yaşam tatmin düzeyi, duygusal tükenme düzeyini etkilemektedir. Hipotez kabul edilmiştir.

H₃:Çalışanların yaşam tatmin düzeyi, duyarsızlaşma düzeyini etkilemektedir. Hipotez kabul edilmiştir.

H₄:Çalışanların yaşam tatmin düzeyi, kişisel başarı düzeyini etkilemektedir. Hipotez kabul edilmiştir.

H₅:Çalışanların yaşam tatmini öğrenim düzeyine göre farklılık göstermektedir. Hipotez reddedilmiştir.

H₆:Çalışanların yaşam tatmini hane gelirine göre farklılık göstermektedir. Hipotez reddedilmiştir.

H₇:Çalışanların yaşam tatmini şirketteki pozisyonuna göre farklılık göstermektedir. Hipotez reddedilmiştir.

H₈:Çalışanların yaşam tatmini sektördeki çalışma yılına göre farklılık göstermektedir. Hipotez reddedilmiştir.

Çalışmadan elde edilen sonuçlar literatürde yapılmış olan diğer çalışmalar ile karşılaştırılarak yorumlanmıştır.

Yapılan bu çalışma neticesinde yaşam tatmini ve tükenmişlik arasında pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Tükenmişlik düzeyi demografik özelliklere göre incelenmiştir. Bu sonuçlara göre kadın ve erkek çalışanların duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Öztürk (2017), hastane çalışanları üzerine yaptığı araştırmada da tükenmişliğin düşük kişisel başarı boyutunda cinsiyete göre farklılık göstermediği görülmüştür. Ardıç ve Polatçı (2008), Cemaloğlu ve Şahin (2007), yaptıkları çalışmalarda cinsiyet ile tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılık bulamamıştır.

Çalışma kapsamında demografik özelliklerin yaşam tatmini üzerinde oluşturduğu farklılıklara bakıldığında; yaşam tatmininin öğrenim düzeyi, hane geliri, şirketteki pozisyonu ve sektördeki çalışma yılı açısından farklılık oluşturmadığı görülmüştür. Dolayısıyla Hipotez 5, 6, 7 ve 8 araştırma sonuçlarına göre kabul edilmemiştir. Araştırma kapsamında demografik özelliklerin yaşam tatmini sonuçları aşağıda bulunan literatür araştırmalarıyla desteklenmiştir.

Bireylerin öğrenim düzeyi ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalara bakıldığında farklı sonuçlara ulaşılmaktadır. Öğrenim düzeyleri yüksek kişilerin yüksek gelire ve statüye sahip olmaları ile bu kişilerin daha mutlu olacağı, yaşam tatmin düzeylerinin yüksek olacağı düşünülmektedir. Ancak yapılan çalışmalara bakıldığında farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir (Şimşek, 2011). Keser (2005), otomotiv sektöründe mavi ve beyaz yakalı iş görenler üzerinde yaptığı çalışmada lisans veya lisansüstü eğitimden mezun olan bireylerin yaşam tatmin düzeylerinin lise ve altında eğitim düzeyine sahip bireylere oranla daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Sıvackı'nın2019 yılında yaptığı çalışmada eğitim düzeyi değişkenine göre araştırmaya katılan bireylerin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Duru (2020), yaptığı çalışmada katılımcıların eğitim durumunun yaşam tatmini üzerinde anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmalara bakıldığında bireylerin gelir düzeyi ile yaşam tatmini arasındaki ilişkinin genel olarak anlamlı ve pozitif yönlü olduğu görülmektedir. Fakat gelişmiş ülkelerde bireyler temel ihtiyaçlarını karşılayacak kadar para kazandıklarında bu ilişki

zayıflamakta ve yok olmaktadır (Kahneman & Deaton, 2010). Özdemir, Karadavut ve Şimşek, (2020) yaptığı çalışmada çalışanlarda tükenmişlik seviyelerini incelemiştir. Çalışma sonucunda gelir ve tükenmişlik arasında negatif ilişki olabilmesi sebebi ile bu sektörde çalışanların aldıkları ücretlerin iyileştirilmesi gerektiği, yaşam standartlarının artırılmasına yönelik faaliyetlerin yapılması gerektiği sonucuna ulaşmışlardır.

Güler'in (2019), özel güvenlik çalışanları üzerine yaptığı çalışmada personel ile amir, şef veya müdür olarak görev yapan özel güvenlik görevlileri arasında yaşam tatmin düzeyi bakımından anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Duru (2020), yaptığı çalışmada katılımcıların çalıştığı pozisyonun yaşam tatmini üzerinde anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır.

Sıvackı'nın (2019), özel sektör çalışanları üzerine yaptığı çalışmada kurumdaki çalışma süresi değişkenine göre araştırmaya katılan bireylerin tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Fişek'in (2020), mimarlar üzerine yaptığı çalışmada mimarların çalışma yılları ile yaşam tatminleri arasındaki ilişkinin tespitine yönelik uyguladığı analizler sonucu mimarların çalışma yılları ile yaşam tatminleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Barakazı (2021)'in, üniversite öğrencileri üzerine yaptığı çalışmada yaşam tatmin düzeyinin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelemiştir, erkeklerin yaşam tatmini puan ortalamasının kadınların yaşam tatmini puan ortalamasına göre yüksek olduğunu tespit etmiştir.

KAYNAKÇA

- Adana sanayi odası 2019 imalat sanayi verileri (2019). <https://www.adaso.org.tr/sektor-raporlari> adresinden alındı.
- Aksel, İ. (2010). İşletmelerde inovasyon ve inovasyonu destekleyen örgüt kültürünün belirleyicileri ve bir araştırma [Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi].
- Aktuğ, İ. Y., Susur, A., Keskin, S., Balcı, Y., & Seber, G. (2006). Osmangazi üniversitesi tıp fakültesinde çalışan hekimlerde tükenmişlik düzeyleri. Osmangazi Üniversitesi Tıp Dergisi, 28 (2), 91-101.
- Alanoğlu, M. (2019). Algılanan okul müdürü yönetim tarzları ile öğretmenlerin karara katılma, örgütsel adalet, iş doyum ve tükenmişlik algıları arasındaki ilişkinin analizi [Doktora tezi, Fırat Üniversitesi].
- Altunışık, R., Recai, C., Bayraktaroğlu, S. & Engin, Y. (2012). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. Sakarya Kitapevi.
- Ardıç, K. & Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ Örneği). Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10(2), 69-96.
- Ardıç, K. & Polatçı, S. (2015). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: İşle bütünleşme. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 0 (32), 21-46.
- Arslan, M. (2020). Tüketimin karanlık üçlüsü: Açgözlülük, materyalizm ve tüketici kibrinin yaşam tatmini üzerindeki etkisine yönelik Hatay'da bir araştırma [Doktora tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi].
- Aslan, A. (2021). Kovid-19 pandemisinin çalışanlar üzerinde yarattığı kaygı düzeyleri ve yaşam tatminleri arasındaki ilişkide psikolojik dayanıklılığın düzenleyici rolü, Ege 2. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi.
- Aşan, Ö. & Erenler, E. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(2), 203-216.
- Atar, A., Urgan, S., & Erdoğan, P. (2020). Covid-19 pandemi dönemindeki iyimserlik kötümserlik ve yaşam tatmininin demografik değişkenler açısından incelenmesi. Pearson Journal of Social Sciences & Humanities, 7(7), 263-278.
- Avanzi, L., Fraccaroli, F., Castelli, L., Marcionetti, J., Crescentini, A., Balducci, C. and van Dick R. (2018). How to mobilize social support against workload and burnout:

- The role of organizational identification. *Teaching and Teacher Education*, 69, 154-167.
- Avşaroglu, S., Deniz M. E. & Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu, iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2002). Validation of the Maslach burnout inventory general survey: an internet study. *Anxiety, Stress and Coping*, 15(3), 245-260.
- Baklacı, E. (2013). İş stresi ve tükenmişlik arasındaki ilişki: Banka çalışanları üzerinde bir araştırma [Yüksek lisans tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi].
- Barakazı, E. (2021). Boş zaman motivasyonu ve yaşam tatmini ilişkisinde boş zaman tatmininin aracılık etkisi: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. [Doktora tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi].
- Ballı, A. (2019). Sürdürülebilirlik, sürdürülebilir girişimcilik ve Türkiye’de sürdürülebilir girişimcilik. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 29 (11), 465-483. <https://doi.org/10.20875/makusobed.586555>
- Basım, N. & Şeşen, H. (2006). Mesleki tükenmişlikte bazı demografik değişkenlerin etkisi: kamu’da bir araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 6 (2), 15-23.
- Baykal, E. (2020). Covid-19 bağlamında psikolojik dayanıklılık, kaygı ve yaşam doyum ilişkisi. *International Journal of Social and Economic Sciences*, 10(2), 68-80.
- Beğiş, G. B. (2019). Tükenmişlik sendromu ve iş yaşam kalitesi arasındaki ilişki: Akademisyenler üzerine bir uygulama [Yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi].
- Bir, Y. (2017). İş ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiye etki eden demografik değişkenler üzerine araştırma. [Yüksek lisans tezi, Çag Üniversitesi].
- Blanchflower, D. G., Andrew J. O. (2008). Is well-being u shaped over the life cycle?’, *social science and medicine*, Vol. 66.
- Bozdoğan, S. C. (2020). Aşırı iş yükünün tükenmişlik, iş stresi ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. [Doktora tezi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi].
- Budak, F. & Korkmaz, Ş. (2020). Covid-19 pandemi sürecine yönelik genel bir değerlendirme: Türkiye örneği. *Sosyal Araştırmalar ve Yönetim Dergisi*, 1, 62-79. <https://doi.org/10.35375/sayod.738657>
- Budak, G. & Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 20 (2), 95-108.

- Buyruk Akbaba, A. N., Bulut, N. (2021). Pandemi sürecinde muhasebe meslek mesuplarının mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *International European Journal of Managerial Research*, 1(5), 35-48.
- Cemaloğlu, N., Şahin, D. E. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 465-484.
- Chacko, L. T. (1983). Job and life satisfaction a causal analysis of their relationships. *Academy of management journal*. 26(1), 163-169.
- Chen, S., & Bonanno, G. A. (2020). Psychological adjustment during the global outbreak of COVID-19: A resilience perspective. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 12(1), 51-54.
- Cirhinlioğlu, F. G., Ok Ü. (2010). İnanç ya da dünya görüşü biçimleri ile intihara yönelik tutum, depresyon ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiler [Yüksek lisans tezi, Cumhuriyet Üniversitesi].
- Croom, B. (2003). Teacher burnout in agricultural education, *journal of agricultural education*, 44(2), 1-13.
- Çakar, S. (2020). Örgüt ikliminin örgütsel vatandaşlık davranışı ve tükenmişlik üzerindeki etkisinde duygusal emeğin araçlık rolü: Konaklama işletmelerinde bir araştırma [Doktora tezi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi].
- Çalgan, Z., Yeğenoğlu, S. & Aslan, D. (2009). Eczacılar da mesleki bir sağlık sorunu: Tükenmişlik. *Hacettepe Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Dergisi*, 29 (1), 61-74.
- Çiçeklioğlu, H. (2016). Mobbing ve fiziksel şiddetin çalışanlar üzerine etkileri: Sağlık kurumlarında bir alan araştırması [Yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi].
- Çöl, M., Güneş, G. (2020). Covid-19 salgınına genel bir bakış. *Ankara Üniversitesi Basımevi*.
- Demir, B. (2021). Örgütsel muhalefetin çalışan yalnızlığı çalışan performansı ve yaşam tatmini üzerine etkisi: Bir alan araştırması. [Yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi].
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. and Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49 (1), 71-75.
- Diener, E., Eunkook, M., Suh, R., Lucas, E., Heidi, E., & Smith, E. (1999). Subjective well being: Three decades of progress. *Psychological bulletin*, Vol. 125, 276-302.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological bulletin*, 95(3), 542-575.

- Dikmen, A. A (1995). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 50(3), 115-140.
- Dockery, A. M. Happiness, life satisfaction and the role of work: Evidence from two Australian surveys, <http://www.melbourneinstitute.com/hilda/Biblio/cp/conf-hd05.pdf> (23.05.2021).
- Doğan, H. (2002). İşgörenlerin adalet algılamalarında örgüt içi iletişim ve prosedürel bilgilendirmenin rolü. Ege Akademik Bakış, 2 (2), 71-78.
- Donovan, N., Halpern, D. (2002). Life satisfaction: The state of knowledge and implications for government. <http://tidsverkstaden.se/filarkiv/file/Life%20satisfaction.pdf>, (22.03.2021).
- Dönmez, B. (2008). Seyahat acentasında çalışan iş görenlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki İlişki [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi].
- Duru, E. S. (2020). Kültürel zekanın iş ve yaşam tatmini üzerindeki etkisi. [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi].
- Ercan, İ. & Kan, İ. (2004). Ölçeklerde güvenilirlik ve geçerlik. Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, 30(3), 211-216.
- Ertuğrul, O. (2018). İnsan kaynakları uygulamalarının tükenmişlik sendromu üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin düzenleyici rolüne yönelik bir araştırma. [Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi].
- Fırat, Z. M. (2015). Tükenmişlik ve örgütsel bağlılığın mesleki bağlılık üzerindeki etkileri: Banka çalışanları üzerinde bir araştırma [Doktora tezi, Haliç Üniversitesi].
- Fişek, M. F. (2020). İş stresi, iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi: Mimarlar üzerine bir araştırma. [Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi].
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. Journal of social issues, 30 (1), 159-165.
- Golafshani, N. (2003). Understanding reliability and validity in qualitative research. The qualitative report, 8(4), 597-606.
- Goldbeck, L., Schmitz, T., Besier, T., Herschbach, P., & Henrich, G. (2007). Life satisfaction decreases during adolescence. Quality of life research, 16(6), 969-979.
- Güler, B. (2019). Algılanan stresin yaşam tatminine etkisi: Özel güvenlik görevlileri üzerine bir araştırma [Yüksek lisans tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi]
- Gülhan, S. E. (2019). İş hayatında stres ve tükenmişlik sendromu [Yüksek lisans tezi, Namık Kemal Üniversitesi].

- Gümüş, H. (2006). Farklı mesleklerde çalışanların iş ve yaşam doyumlarının tükenmişlik düzeyleri açısından karşılaştırılması [Yayınlanmamış doktora tezi, Atatürk Üniversitesi].
- Gürbüz, S., Şahin, F. (2018). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. SeçkinYayıncılık.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. ve Black, W. C. (1998). Multivariate Data Analysis. Prentice Hall International, 5th.Edition
- Hipps, E. S. & Halpin, G. (1991). Jop stres related to performance based accreditation, locus of control, age and gender as related to jop satisfaction and burnout in teachers and principals, speeches or meeting papers 150,report research 143 Alabama, U.S.
- Işıkhan, V. (2004). Çalışma hayatında stres ve başa çıkma yolları. Sandal Yayınları.
- Izgar, H. (2001). Okul yöneticilerinde tükenmişlik. Nobel Yayın Dağıtım.
- İnce, F., Evcil, F. Y. (2020). Covid-19'un Türkiye'deki üç haftası. SDÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 2(11), 236-241.<https://doi.org/10.22312/sdusbed.719168>
- İşlek, E. vd. (2020). Covid-19 pandemi yönetiminde Türkiye örneği: Sağlık politikası uygulamaları ve stratejileri. Türkiye Sağlık Politikaları Enstitüsü. 2.
- Jenkins R. and Elliott P. (2004). Stressors, burnout and social support: Nurses in acute mental health settings. Journal of Advanced Nursing, 48(6), 622–631.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (burnout) sendromu. İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi, 68(1), 29-32.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuitfd/issue/9260/116046>(Erişim Tarihi 13.08.2021).
- Kahneman, D. & Deaton, A. (2010). High income improves evaluation of life but not emotional well-being, proceedings of the national academy of sciences ofthe USA, 107(38), 16489-16493.
- Karakaya, E. (2018). Tükenmişlik, iş stresi ve duygusal zekâ arasındaki ilişki: akademisyenler üzerinde bir araştırma [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi].
- Kavoğlu, S. (2009). Örgüt kültürünün çalışanların tükenmişlik duygusuna etkisi ve örnek bir uygulama [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi].
- Kayasandık, A. E. (2019). Örgüt kültürü ile iş ve yaşam tatmini ilişkisinde örgütsel iletişim doyumunun aracı rolü: Akademisyenler üzerine bir araştırma [Doktora tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi].
- Keser, A. (2005). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: otomotiv sektöründe bir uygulama. Çalışma ve toplum ekonomi ve hukuk dergisi, 4(7), 77-96.
- Keser, A. (2006), Çalışma yaşamında motivasyon. Alfa Aktüel Yayıncılık.

- Kozak, E. (2020), Çalışan kadınların iş-yaşam dengesi üzerine sosyolojik bir analiz [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi].
- Kurçer, M. A. (2005). Harran üniversitesi tıp fakültesi hekimlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri. Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, 2 (3), 10-15.
- Kurtuluş, K. (2010). Araştırma yöntemleri. İstanbul: Türkmen.
- Leiter, M. P. (2003). Areas of worklife survey manual (Third Edition). Canada: Centre for organizational research and development.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). "The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behavior, 2 (2): 99-113.
- Maslach, C. & Leiter, M. (2007). Definition and assessment a mediation model of burnout and engagement implications for interventions. G. Fink içinde, Encyclopedia of Stress Second Edition (s. 358-370). Cambridge, Massachusetts, ABD: Elsevier Inc. Academic Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout, annual review psychology, 52, 397-422.
- Nakip, M.(2013). Pazarlamada araştırma teknikleri ve SPSS uygulamaları, Seçkin Yayıncılık.
- Nayır, Y. (2019). Sağlık çalışanlarında transformasyonel liderlik ve tükenmişlik arasındaki ilişki [Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi].
- Nunnally, J. C., ve Bernstein, I. H. (1994). Psychometric Theory. 3rd ed. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Oruç, E.(2019). Kadın çalışanların iş-aile çatışması ve yaşam tatmini arasındaki ilişki üzerine bir araştırma [Yüksek lisans tezi, Bursa Uludağ üniversitesi].
- Özdemir, H. Ö., Karadavut U. ve Şimşek, G. (2020). Çalışanların tükenmişlik seviyelerinin R programı ile analizi, Anadolu Akademi Sosyal Bilimler Dergisi, 2(1), 33-54.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18(2), 113-130.
- Özdevecioğlu, M. (2003). İş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Afyon, 695-710.
- Özgüven, N. (2012). Batıl inançlar ve yaşam tatmini ilişkisi: İzmir’de bir araştırma. Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 31(2), 59-73.

- Özmen, Z. (2016). Maslach tükenmişlik ölçeği açısından hemşirelerde tükenmişlik düzeyinin incelenmesi: Bursa Şevket Yılmaz eğitim ve araştırma hastanesi hemşireleri örneği [Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi].
- Öztürk, İ. (2017). İşgörenin görev bağımlılığı, politik davranışları, rol çatışması ve belirsizliğinin tükenmişlik üzerindeki etkisi: sağlık kurumlarında bir inceleme [Doktora tezi, Çağ Üniversitesi].
- Öztürk, M. (2020). Çalışan kadınların iş yaşam ve iş aile yaşam dengesinin tükenmişlik üzerine etkisi: Kadın akademisyenler üzerine bir uygulama [Doktora tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi].
- Özutku, H. (2019). Tükenmişliğin iş yaşam dengesi ve çalışan sağlığı üzerindeki etkisi: Banka çalışanları üzerine bir araştırma. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 36, 165-182.
- Özyer, K., Irk, E., & Anaç, S. (2015). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisinde iş arkadaşlığının aracılık rolü. Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 16(1), 261-278.
- Palgi, Y. & Shmotkin, D. (2010). The predicament of time near the end of life: Time perspective trajectories of life satisfaction among the old-old, *Aging & Mental Health*, 14(5), 577-586.
- Pavot, W., Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment*, 5(2), 164-172.
- Pekel, A., Karaoğlu, B. & Özdemir, A. (2016). Üniversite yöneticilerinin yaşam tatmini ile çalışma performanslarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 29, 384-393.
- Polat, K. (2019). Türkiye’de iş-yaşam dengesi: Akademisyenler üzerine bir araştırma. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi].
- Polatçı, S. (2005). Örgütsel ve sosyal destek algılarının yaşam tatmini üzerindeki etkisi: iş ve evlilik tatmininin aracılık rolü. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(2), 25-44.
- Sabuncuoglu, Z. & Tüz, M. (2001). Örgütsel psikoloji. Ezgi Yayıncılık.
- Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations, (Eds.) C. L. Cooper ve I.T. Robertson, *international review of industrial and organizational psychology*, 25-48, New York, Wiley.

- Sıvackı, S. (2019). Tükenmişlik sendromunun ve iş doyumunun yaşam doyumuna ile ilişkisi: Özel sektör çalışanları üzerine bir araştırma. [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi].
- Skeja, A. (2012). Çalışanların tükenmişlik düzeyi ile iş tatmini arasındaki ilişki ve bir Araştırma [Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi].
- Strine T. W., Chapman D. P., Balluz L. S., Moriarty D. G., Mokdad A. H. (2008). The associations between life satisfaction and health-related quality of life, chronic illness and health behaviors among U.S. community-dwelling adults.’’, Journal of Community Health, Vol. 33, 40-50.
- Sürgevil, O. (2006). Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu tükenmişlikle mücadele teknikleri. Nobel Yayın Dağıtım.
- Şad, B. (2017). Konaklama işletmelerinde çalışan bireylerin tükenmişlik düzeylerinin yaşam doyumuna etkisi [Yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi].
- Şahin, D. (2019). Öğretmenlerin boş zaman aktivitelerine katılımları ile yaşam tatmini ve iş tatmini arasındaki ilişkinin tespitine yönelik bir araştırma [Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi].
- Şimşek, E. (2011). Örgütsel iletişim ve kişilik özelliklerinin yaşam doyumuna etkileri [Doktora tezi, Anadolu Üniversitesi].
- Şener, A. (2009). Yaşlılık, yaşam doyumuna ve boş zaman faaliyetleri. Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-dergisi, 1-18.
- Tamer, G. (2020). Sağlık örgütlerinde kurumsal sürdürülebilirlik. İstanbul Gelişim Üniversitesi Dergisi, 183-203.
- Tatar, T.(2018). Vardiyalı çalışmanın kadın çalışanların iş-yaşam dengesi üzerine etkisi: Sakarya ili güvenlik sektöründe bir araştırma. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi].
- Tınaz, P. (2005). Çalışma yaşamından örnek olaylar. Beta Yayınları.
- Turgut, H. & Mert, İ. S. (2014). Çalışanların iş doyumlarının yaşam doyumları üzerindeki etkisi: Kamu ve özel sektörde bir alan araştırması. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19(4), 77-91.
- Vara, Ş. (1999). Yoğun bakım hemşirelerinde iş doyumuna ve genel yaşam doyumuna arasındaki ilişkinin incelenmesi [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ege Üniversitesi].

- Yetim, B. (2018). Yaşam memnuniyeti ve yaşam kalitesinin belirleyicileri: Sağlık hizmetlerinden memnuniyet ve sağlık statüsünün rolü. [Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi].
- Yılmaz, G., Keser, A., & Yorgun, S. (2010). Konaklama işletmelerinde çalışan sendika üyelerinin iş ve yaşam doyumunu belirlemeye yönelik bir alan araştırması. *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 6(1), 87-107.
- Yüksek, B. (2021). Covid 19 pandemi sürecinde dış hekimlerinin tükenmişlik düzeyi analizi (Van ili örneği). [Yüksek lisans tezi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi]



EKLER**Ek A. Çağ Üniversitesi Etik Kurul Onay Formu**

| | |
|--|---|
| T.C | |
| ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ | |
| SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ | |
| TEZ / ARAŞTIRMA / ANKET / ÇALIŞMA İZİNİ / ETİK KURULU İZİNİ TALEP FORMU VE ONAY TUTANAK FORMU | |
| ÖĞRENCİ BİLGİLERİ | |
| T.C. NOSU | |
| ADI VE SOYADI | HATİCE ÇOMU |
| ÖĞRENCİ NO | 20191002 |
| TEL. NO. | |
| E - MAİL ADRESLERİ | |
| ANA BİLİM DALI | İŞLETME YÖNETİMİ |
| HANGİ AŞAMADA OLDUĞU (DERS / TEZ) | TEZ |
| İSTEKDE BULUNDUĞU DÖNEME AİT DÖNEMLİK KAYDININ YAPILIP-YAPILMADIĞI | 2020/ 2021 - GÜZ / BAHAR DÖNEMİ KAYDINI YENİLEDİM. |
| ARAŞTIRMA/ANKET/ÇALIŞMA TALEBİ İLE İLGİLİ BİLGİLER | |
| TEZİN KONUSU | PANDEMİ DÖNEMİNDE ÇALIŞANLARIN YAŞAM TATMİNİ VE TÜKENMİŞLİK İLİŞKİSİ |
| TEZİN AMACI | Bu araştırmada pandemi döneminde Adana ilindeki çalışanların yaşam tatmini ve tükenmişlik düzeylerini belirlemek , yaşam tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlerle ilişkisini ortaya koymak amaçlanmıştır. |
| TEZİN TÜRKÇE ÖZETİ | Günümüzde işletmelerin sürdürülebilirlik, verimlilik ve etkinliğini sağlayıp piyasada güçlü bir kimlik oluşturarak varlığını koruması oldukça çaba gerektiren bir durum iken pandemi koşullarının da ortaya çıkmasıyla daha da güçleşmiştir. İşletmelerin güçlü olabilmesinin ardında yatan unsurlardan biri de başarılı, motive ve yetkin çalışanlara sahip olmasıdır. |

| | |
|---|--|
| | <p>Bunu sağlayabilmek için yöneticilerin çalışanına sağlayacağı katkıların yanı sıra bireylerinde iş ve yaşam dengesini kurması önem arz etmektedir. Bu bağlamda pandemi döneminde çalışanların yaşam tatminleri ve tükenmişlik arasındaki ilişki incelenip sonuçlar yorumlanmıştır.</p> |
| <p>ARAŞTIRMA YAPILACAK OLAN SEKTÖRLER/ KURUMLARIN ADLARI</p> | <p>GIDA FABRİKASI / SUNAR GRUP</p> |
| <p>İZİN ALINACAK OLAN KURUMA AİT BİLGİLER (KURUMUN ADI- ŞUBESİ/ MÜDÜRLÜĞÜ - İLİ - İLÇESİ)</p> | <p>SUNAR GRUP / ADANA-SEYHAN</p> |
| <p>YAPILMAK İSTENEN ÇALIŞMANIN İZİN ALINMAK İSTENEN KURUMUN HANGİ İLÇELERİNE/ HANGİ KURUMUNA/ HANGİ BÖLÜMÜNDE/ HANGİ ALANINA/ HANGİ KONULARDA/ HANGİ GRUBA/ KİMLERE/ NE UYGULANACAĞI GİBİ AYRINTILI BİLGİLER</p> | <p>Araştırma Gıda sektöründe bulunan bir firmanın beyaz yaka personelleri üzerinde yapılacaktır. Firma Adana ilindedir.</p> |
| <p>UYGULANACAK OLAN ÇALIŞMAYA AİT ANKETLERİN/ ÖLÇEKLERİN BAŞLIKLARI/ HANGİ ANKETLERİN - ÖLÇELERİN UYGULANACAĞI</p> | <p>Maslach Tükenmişlik Ölçeği / Yaşam Tatmini Ölçeği</p> |

| | |
|---|---|
| EKLER (ANKETLER, ÖLÇEKLER, FORMLAR, V.B. GİBİ EVRAKLARIN İSİMLERİYLE BİRLİKTE KAÇ ADET/SAYFA OLDUKLARINA AİT BİLGİLER İLE AYRINTILI YAZILACAKTIR) | <p>1) Bölüm 1 ve Bölüm 2 (2) Sayfa Maslach Tükenmişlik ve Yaşam Tatmini Ölçeği.</p> <p>2) Demografik Sorular (1) Sayfa Anketi.</p> <p>3) (.....) Sayfa Formları. 4) (.....) Sayfa</p> |
| ÖĞRENCİNİN ADI - SOYADI: HATİCE ÇOMU | <p>ÖĞRENCİNİN İMZASI: Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı ıslak imzalıdır.</p> <p>TARİH: 02 / 06 / 2021</p> |

| TEZ/ ARAŞTIRMA/ANKET/ÇALIŞMA TALEBİ İLE İLGİLİ DEĞERLENDİRME SONUCU | | | |
|--|--|--|---|
| 1. Seçilen konu Bilim ve İş Dünyasına katkı sağlayabilecektir. | | | |
| 2. Anılan konu İşletme faaliyet alanı içerisine girmektedir. | | | |
| 1.TEZ DANIŞMANIN İN ONAYI | 2.TEZ DANIŞMANININ ONAYI (VARSA) | ANA BİLİM DALI BAŞKANININ ONAYI | SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRÜNÜN ONAYI |
| Adı - Soyadı: İLKNUR ÖZTÜRK | Adı - Soyadı: | Adı - Soyadı: ÜNAL AY | Adı - Soyadı: MURAT KOÇ |
| Unvanı: DOÇ. DR. | Unvanı: | Unvanı: PROF. DR. | Unvanı: DOÇ. DR. |
| İmzası : Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı ıslak imzalıdır. | | İmzası : Enstitü Müdürlüğünde evrak onayı eposta ile alınmıştır. | İmzası : Enstitü Müdürlüğünde evrak onayı eposta ile alınmıştır |
| 2.6.2021 | / / 20.... | / / 20..... | / / 20... |
| ETİK KURULU ASIL ÜYELERİNE AİT BİLGİLER | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|--|---|
| Adı - Soyadı: Şehnaz ŞAHİNKARAKAŞ | Adı - Soyadı: Yücel ERTEKİN | Adı - Soyadı: Deniz Aynur GÜLER | Adı - Soyadı: Mustafa BAŞARAN | Adı - Soyadı: Mustafa Tevfik ODMAN | Adı - Soyadı: Hüseyin Mahir FİSUNOĞLU | Adı - Soyadı : Jülide İNÖZÜ |
| Unvanı : Prof. Dr. | Unvanı : Prof. Dr. | Unvanı: Prof. Dr. | Unvanı : Prof. Dr. | Unvanı: Prof. Dr. | Unvanı : Prof. Dr. | Unvanı : Prof. Dr. |
| İmzası : Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı ıslak imzalıdır. | İmzası : Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı ıslak imzalıdır. | İmzası : Enstitü Müdürlüğün de evrak aslı ıslak imzalıdır. | İmzası : Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı ıslak imzalıdır. | İmzası : Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı ıslak imzalıdır. | İmzası : Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı ıslak imzalıdır. | İmzası : Enstitü Müdürlüğ ünde evrak aslı ıslak imzalıdır. |
| / / 20..... | / / 20..... | ... / / 20..... | / / 20..... | ... / / 20..... | / / 20..... | / / 20..... |
| Etik Kurulu Jüri Başkanı - Asıl Üye | Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi | Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi | Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi | Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi | Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi | Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi |
| OY BİRLİĞİ İLE |  | Çalışma yapılacak olan tez için uygulayacak olduğu Anketleri/Formları/Ölçekleri Çağ Üniversitesi Etik Kurulu Asıl Jüri Üyelerince İncelenmiş olup, 05 / 07 / 2021 - 25 / 01 / 2022 tarihleri arasında uygulanmak üzere gerekli izin verilmesi taraflarımızca uygundur. | | | | |
| OY ÇOKLUĞU İLE |  | | | | | |
| AÇIKLAMA: BU FORM ÖĞRENCİLER TARAFINDAN HAZIRLANDIKTAN SONRA ENSTİTÜ MÜDÜRLÜĞÜ SEKRETERLİĞİNE ONAYLAR ALINMAK ÜZERE TESLİM EDİLECEKTİR. AYRICA FORMDAKİ YAZI ON İKİ PUNTO OLACAK ŞEKİLDE YAZILACAKTIR. | | | | | | |

EK B. Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu anket formu, Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Yüksek Lisans programında Doç. Dr. İlknur ÖZTÜRK danışmanlığında hazırlanmakta olan “Pandemi Döneminde Kadın Çalışanların Yaşam Tatmini ve Tükenmişlik İlişkisi ” isimli yüksek lisans tezine kaynak oluşturmak amacıyla hazırlanmıştır.

Anket sorularına vereceğiniz cevaplar gizli tutulacak olup doldurulan anketlere ilişkin veriler bir bütün halinde değerlendirilerek bilimsel amaçlı kullanılacaktır.

Araştırmaya gösterdiğiniz değerli katkılar ve ayıracağınız zaman için teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

BÖLÜM I

DEMOGRAFİK SORULAR

Bu bölümde kişisel bilgiler istenmektedir. Lütfen size uygun olan seçeneği (X) işaretleyiniz.

1.Cinsiyetiniz: Kadın Erkek

2.Yaşınız : 18-29 30-39 40-49 50 ve üzeri

3.Öğrenim düzeyiniz: Lise ve altı Önlisans Lisans (Üniversite)
 Lisansüstü (Master/Doktora)

4.Medeni Durum: Evli Bekar Diğer

5.Çocuk Sayısı : 0 1 2 3 4 ve üzeri

6. Eşiniz çalışıyor mu : Evet Hayır

7. Hane geliriniz :

1000 TL den az 1001-1999 TL 2000-2999 TL 3000-3999 TL

4000-4999 TL 5000 TL ve üzeri

8.İşinizdeki pozisyonunuz : Uzman Yardımcısı Uzman Şef Müdür

Genel Müdür Yardımcısı Genel Müdür Yönetici

9.Sektördeki iş deneyiminiz : 1-5 yıl , 6-10 yıl , 11-15 yıl , 16 yıldan fazla

BÖLÜM II**MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ**

Aşağıdaki ankette işinizle ilgili tutumlarınızı yansıtan ifadeler yer almaktadır. Sizden istenen her ifade ile ilgili durumu ne kadar sıklıkla yaşadığınızı belirtmenizdir. Lütfen işiniz ile ilgili olarak hissettiklerinizi en iyi yansıtan kutucuğu (X) işaretleyiniz.

| | | HIÇBİR | ÇOK NADİR | BAZEN | ÇOĞU | HER ZAMAN |
|----|---|--------|-----------|-------|------|-----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | İşimden soğuduğumu hissediyorum. | | | | | |
| 2 | İş dönüşü ruhen kendimi tükenmiş hissediyorum. | | | | | |
| 3 | Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum. | | | | | |
| 4 | İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım. | | | | | |
| 5 | İşim gereği karşılaştığım bazı insanlara sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum. | | | | | |
| 6 | Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten yıpratıcı. | | | | | |
| 7 | İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yolarını bulurum. | | | | | |
| 8 | Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum. | | | | | |
| 9 | Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum. | | | | | |
| 10 | Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim. | | | | | |
| 11 | Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum. | | | | | |
| 12 | Kendimi işimde çok şeyler yapabilecek güçte hissediyorum. | | | | | |
| 13 | İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum. | | | | | |

| | | | | | | |
|--------|--|--|--|--|--|--|
| 1 4 | İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum. | | | | | |
| 1 5 | İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil. | | | | | |
| 1 6 | Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende stres yaratıyor. | | | | | |
| 1 7 | İşimin gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım. | | | | | |
| 1 8 | İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim. | | | | | |
| 1 9 | Bu işte bir çok kayda değer başarı elde ettim. | | | | | |
| 2 0 | Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum. | | | | | |
| 2 1 | İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım. | | | | | |
| 2 2 | İşimde karşılaştığım insanların, bazı problemlerinin nedeni sanki benmişim gibi davrandıklarını düşünüyorum. | | | | | |

YAŞAM TATMİNİ ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki ankette işinizle ilgili tutumlarınızı yansıtan ifadeler yer almaktadır. Sizden istenen her ifade ile ilgili durumu ne kadar sıklıkla yaşadığınızı belirtmenizdir. Lütfen işiniz ile ilgili olarak hissettiklerinizi en iyi yansıtan kutucuğu (X) işaretleyiniz.

| | | KESİNLİKLE | KATILIYORUM | KİSMEN | KARARSIZIM | KİSMEN | KATILIYORUM | KESİNLİKLE |
|---|---|------------|-------------|--------|------------|--------|-------------|------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | Hayatım birçok yönden idealiminkine yakın. | | | | | | | |
| 2 | Hayat şartlarım mükemmel. | | | | | | | |
| 3 | Hayatımdan memnunum. | | | | | | | |
| 4 | Hayattan şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim. | | | | | | | |
| 5 | Eğer hayata yeniden başlasaydım hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim. | | | | | | | |

Ek C. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Kullanım İzni**Hatice Comu**

6 Temmuz Çar 17:04

Alıcı: selim.cakar

Hocam Merhaba,

Çağ üniversitesi İşletme yönetimi bölümünde yapmakta olduğum pandemi döneminde çalışanların yaşam tatmininin tükenmişlik düzeyine etkisi konulu tez çalışmamda kullanmış olduğum maslach tükenmişlik ölçeği için izninizi rica ederim.

İyi Çalışmalar

selim.cakar

9 Temmuz Cmt 16:28

Alıcı: ben

Merhaba. Tez çalışmamda kullandığım verileri rahatlıkla kullanabilirsiniz. İyi bayramlar ve iyi çalışmalar

Ek D. Yaşam Tatmini Ölçeğinin Kullanım İzni**Hatice Comu**

6 Tem 2022 17:04

Alıcı: hulusi_56

Merhaba,

Çağ üniversitesi İşletme yönetimi bölümünde yapmakta olduğum pandemi döneminde çalışanların yaşam tatmininin tükenmişlik düzeyine etkisi konulu tez çalışmamda kullanmış olduğum maslach tükenmişlik ölçeği için izninizi rica ederim.

İyi Çalışmalar

Hulusi Ellialtı

25 Tem 2022 20:45

Alıcı: ben

Merhabalar,

Kullanabilirsiniz, çalışmanızda ve eğitim hayatınızda başarılar dilerim.

EK E. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Müdürlüğü Tez Etik Kurul İstek Yazısı



T.C.
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sayı : E-23867972-050.01.04-2100004051
Konu : Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği
Kurulu Kararı Alınması Hakkında

07.06.2021

REKTÖRLÜK MAKAMINA

İlgi: 09.03.2021 tarih ve E-81570533-050.01.01-2100001828 sayılı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu konulu yazınız.

İlgi tarihli yazınız kapsamında Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesindeki Lisansüstü Programlarda halen tez aşamasında kayıtlı olan **Başak Çoban, Duygu Doğan Karatekin, Duygu Güler Şahin, Hatice Çomu** isimli öğrencilerimize ait tez evraklarının "Üniversitemiz Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Onayları" alınmak üzere Ek'lerde sunulmuş olduğunu arz ederim.

Doç. Dr. Murat KOÇ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Ek : 4 Adet öğrenciye ait tez evrakları listesi.

EK F. Çağ Üniversitesi Rektörlüğü Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurul İzin Yazısı



T.C.
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük

Sayı : E-81570533-044-2100004258

11.06.2021

Konu : Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği
Kurul İzni Hk.

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 07.06.2021 tarih ve E-23867972- 050.01.04-2100004051 sayılı yazınız.

İlgi yazıda söz konusu edilen Başak Çoban, Duygu Doğan Karatekin, Duygu Güler Şahin, Hatice Çomu isimli öğrencilerin tez evrakları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunda incelenerek uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Ünal AY
Rektör

EK G. Çağ Üniversitesi Tez Anket İzni İçin Sunar Gruba İstek Yazısı

T.C.
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sayı : E-23867972-044-2100004286

14.06.2021

Konu : Hatice ÇOMU'nun Tez Anket İzni

SUNAR GRUP

İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programında kayıtlı Hatice ÇOMU isimli öğrencimiz, "Pandemi Döneminde Çalışanların Yaşam Tatmini ve Tükenmişlik İlişkileri" konulu tez çalışmasını Üniversitemiz öğretim üyesi Doç. Dr. İlknur ÖZTÜRK danışmanlığında halen yürütmektedir. Adı geçen öğrenci tez çalışmasında Adana Sunar Grup bünyesinde çalışan beyaz yakalı personelleri kapsamak üzere kopyası Ek'lerde sunulan anket uygulamasını yapmayı planlamaktadır. Üniversitemiz Etik Kurulunda yer alan üyelerin onayları alınmış olup, gerekli iznin verilmesi hususunu bilgilerinize sunarım.

Prof. Dr. Ünal AY
Rektör

Ek : Tez Etik Kurul Onay Dosyası

Ek H. Sunar Grup Anket Uygulama İzin Yazısı

Enstitü Müdürlüğünde evrak
aslı ıslak imzalıdır.