



Öz Kendilik Değerlendirmesi, İş Tatmini ve Tükenmişlik İlişkisi Üzerine Bir Araştırma



A Research on The Relationship Between Self Evaluation, Job Satisfaction and Burnout

Edip ÖRÜCÜ*
İtir HASIRCI**

DOI: <https://doi.org/10.25204/iktisad.844790>

Öz

Makale Bilgileri

Makale Türü:
Araştırma Makalesi

Geliş Tarihi:
21.12.2020

Kabul Tarihi:
24.06.2021

© 2021 İKTİSAD
Tüm hakları saklıdır.



Bu araştırmanın amacı iş tatmininin tükenmişlik üzerindeki etkisinde öz kendilik değerlendirmesinin düzenleyici rolünü belirlemektir. Araştırmanın evrenini Bandırma ve Ankara'da bulunan kamu kurumunda çalışmakta olan 800 işgören oluşturmakta olup, örneklemini Bandırma ilçesinde çalışmakta olan 271 işgören oluşturmaktadır. Elde edilen verilerle güvenilirlik analizi, frekans analizi, normallik testi, korelasyon analizi ve hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan korelasyon analizinin sonucunda, iş tatmini ile tükenmişlik arasında istatistiksel olarak negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki, iş tatmini ile öz kendilik değerlendirmesi arasında istatistiksel olarak pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki, tükenmişlik ile öz kendilik değerlendirmesi arasında istatistiksel olarak negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Yapılan hiyerarşik regresyon analizinin sonucuna göre, iş tatmininin tükenmişlik üzerindeki etkisinde öz kendilik değerlendirmesinin düzenleyici rolünün olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların öz kendilik değerlemesi algılarında artış gerçekleştiğinde tükenmişliğin azalacağı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: İş tatmini, öz kendilik değerlendirmesi, tükenmişlik

Abstract

Article Info

Paper Type:
Research Paper

Received:
21.12.2020

Accepted:
24.06.2021

© 2021 JEBUPOR
All rights reserved.



The aim of this study is to determine the regulatory role of self-assessment in the effect of job satisfaction on burnout. The universe of the research consists of 800 employees working in a public institution located in Bandırma and Ankara, and the sample consists of 271 employees working in Bandırma district. Reliability analysis, frequency analysis, normality test, correlation analysis and regression analysis with the regulatory variable were performed with the obtained data. As a result of the correlation analysis, it was found that there is a statistically negative and significant relationship between job satisfaction and burnout, a statistically positive and significant relationship between job satisfaction and self-evaluation, and a statistically negative and significant relationship between burnout and self-evaluation. According to the results of the regression analysis, it is determined that self-assessment has a regulatory role in the effect of job satisfaction on burnout. It has been observed that burnout will decrease as the self-identity of employee's increases.

Keywords: Job satisfaction, self-evaluation, burnout

Atıf/ to Cite (APA): Örucü, E. ve Hasırcı, I. (2021). Öz kendilik değerlendirme, iş tatmini ve tükenmişlik ilişkisi üzerine bir araştırma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 6(15), 316-334

* ORCID Prof. Dr., Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, eorucu@bandirma.edu.tr

** ORCID İşletme Doktora Öğrencisi, Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, itir8686@gmail.com

Extended Abstract

Background:

Self-evaluation is a concept in which an individual reveals his or her own worth and abilities. Individuals with high self-esteem have an idea about themselves and the processes around them. Self-evaluation is seen as a construct that brings together self-esteem, self-efficacy, emotional stability and locus of control. This concept deals with the evaluation of one's own worth, adequacy, and abilities. The concept of burnout, which means that the employee cannot reach professional satisfaction and becomes cold in his profession as a result of the stress he experiences, brings serious problems for the person. These results can be related to work life, personal and family life. The positive effects that occur in the mind of the employee about his job are defined as job satisfaction. Individual demands and job characteristics have an important place in the emergence and development of job satisfaction. Having a job brings both economic benefits and social and mental advantages to the individual. It is important to ensure the harmony between the employees in the working environment in terms of the effective use of all material and moral resources in the organization. This harmony has a significant impact on all employees.

Research Purpose:

The aim of this study is to investigate the relationship between self-assessment, job satisfaction and burnout. For this purpose, a conceptual literature review has been made and definitions related to these concepts have been put forward. The question of how burnout can be reduced by determining the strength and direction of this effect or relationship is the problem of the research. The fact that it is the first study to set out with the research problem of these variables in a state economic enterprise in the mining sector increases the importance of the research.

Methodology:

The universe of the study consists of 800 employees working in a state-owned enterprise located in Bandırma and Ankara, and the sample is 271 employees in the Bandırma District of this state-owned enterprise. Because the number of employees in Bandırma could meet the required sample size and because of the difficulties of transportation to Ankara, the research was applied in Bandırma. The survey was conducted face-to-face with employees who were on duty during the implementation of the easily sampled method.

Findings:

As a result of the analysis, it is observed that self-evaluation has a regulatory effect on the of job satisfaction on burnout. A decrease in the level of burnout of the employee who is provided with job satisfaction is experienced, and the decrease in burnout level is accelerated when the perception of self-assessment is also activated. Therefore, in attempts to reduce the negative effects of burnout on performance, it can be said that work to positively increase job satisfaction and self-assessment is necessary and important.

Conclusions:

Known as the superstructure where important personal resources come together, self-assessment is known as a strong performance determinant due to its motivational feature. In the job demands and job resources model developed by Bakker and Demerouti (2008), job resources including optimism, self-efficacy, flexibility and confidence can motivate employees to perform better in order to fulfill job demands. Employees whose morale is fulfilled will fulfill their duties with more enthusiasm and energy, their loyalty to their workplaces and managers will increase, they will obey the rules, orders and regulations, their absenteeism will decrease, the turnover rate of the workforce will decrease and therefore their self-confidence will increase. The employee who experiences these positive results will not experience the feeling of burnout.

It is important for organizations to ensure the permanence of employees with high self-esteem and job satisfaction. For this reason, this situation should be carefully examined in the staffing processes. In addition, managers need to increase the motivation of such employees in order to ensure their permanence in the organization and provide the opportunity to implement high-performance human resources. Applications such as attractive career opportunities, sharing information, and increasing their level of autonomy may be important for employees to both increase their performance and continue their careers in the organization they work for.

1. GİRİŞ

Bu araştırmanın amacı öz kendilik değerlendirmesi, iş tatmini ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Bu amaçla kavramsal bir yazın taraması yapılarak, bu kavramlara ilişkin tanımlamalar ortaya konulmuştur. Ayrıca yapılan literatür taraması ile değişkenler arası ilişkileri araştıran geçmiş araştırmalar ve sonuçlarına yer verilmiştir.

Öz kendilik değerlendirmesi, bireyin kendi değeri ve yeteneklerini ortaya koyduğu bir kavramdır. Öz kendiliği yüksek olan bireyler kendileri ve etrafındaki işleyişlerle ilgili fikir sahibidirler. Öz kendilik değerlendirmesi, benlik saygısını, öz yeterliliği, duygusal denge ve kontrol odaklılığı bir araya getiren bir yapı olarak görülmektedir. Bu kavram, kişinin kendi değeri, yeterliliği, yeteneklerine dair yaptığı değerlendirmeleri ele almaktadır (Judge vd., 2005: 261).

İşgörenin işi ile ilgili zihninde oluşan pozitif etkiler iş tatmini olarak tanımlanmaktadır. Robins'e göre ise işgörenin yaptığı işe karşı geliştirmiş olduğu çalışma biçimidir. Oshagbemi'ye göre ise iş tatminini işe karşı geliştirilen doyum olan belirtilmiştir (Oshagbemi, 2000: 335). Bireysel talepler ve işin karakteristikleri iş tatmininin ortaya çıkmasında ve gelişmesinde önemli bir yere sahiptir. İş sahibi olmak bireye hem ekonomik fayda hem de toplumsal ve mental avantajlar getirmektedir. Çalışma ortamında işgörenler arasındaki uyumu sağlayabilmek örgütteki maddi ve manevi kaynaklarının tümünün etkin kullanılabilmesi bakımından önem arz etmektedir. İşgörenlerin bütünü üzerinde bu uyumun önemli bir etkisi mevcuttur. Aksi bir durumda uyum sağlanamazsa işgörenler işten ayrılmak isteyebilir veya aralarında iletişim bozuklukları meydana gelebilir. Hem örgüt hem de yöneticiler bakımından iş tatmini ele alındığında, tatmin olmuş bir yöneticinin çalıştığı örgüt başarısı için daha fazla emek harcayacağı ve örgüte daha çok katkıda bulunacağı ifade edilebilir. Yöneticinin iş tatmini arttığında işten ayrılmayı daha az düşüneceği ve çalıştığı örgüte olan bağlılığının da artacağı söylenebilir.

İşgörenin mesleki doyuma ulaşamaması ve yaşadığı stres sonucu mesleğinde soğuması anlamına gelen tükenmişlik kavramı kişi açısından ciddi sorunları da beraberinde getirmektedir. Bu sonuçlar, iş hayatı ile ilgili, kişisel ve aile hayatı ile ilgili olabilmektedir (Duman vd., 2020: 1103). Kişisel sonuçlara örnek olarak, bireyin kendini fiziksel anlamda yorgun hissetmesi, başarı duygusunda azalma, benlik saygısında yaşanabilecek negatif durumlar verilebilir. Mesleki tükenmişlikle ilgili olarak ortaya çıkan duygusal tükenme, işgörenin aile hayatına da yansımakta ve aile içinde çatışmalara, aile bireylerinde bağ kopmalarına neden olmaktadır.

Üç değişkeni birlikte ele alan çalışmalara örnek olarak Arlı tarafından 2019 senesinde hazırlanan doktora tezi incelenmiştir (Arlı, 2019: 55). Çalışmada öz kendilik değerlendirmesinin, sinizm, iş tatmini ve tükenmişliğe olan etkisi araştırılmıştır. Yapılan araştırmanın sonucuna göre öz kendilik değerlendirmesinin iş tatminini olumlu yönde, tükenmişliği olumsuz yönde etkilediği görülmüştür. Örgütlerde tükenmişlik duygusunun azaltılması önem arz eden bir husustur. Bu kapsamda tükenmişliği azaltarak, verimliliğin artırılmasına dönük çabalar önem kazanmaktadır. Tükenmişliği etkileyen faktörleri belirleyerek nasıl azaltılabileceği sorusuna cevap arayan çalışmaların sınırlı sayıda olması çalışmamızın temel gerekçesini oluşturmaktadır.

Yukarıda anlatılan faktörler göz önüne alındığında iş tatmini ile tükenmişlik arasında anlamlı ve negatif yönlü, iş tatmini ile öz kendilik değerlendirmesi arasında anlamlı ve pozitif yönlü, tükenmişlik ile öz kendilik değerlendirmesi arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişkilerin olduğu öngörülmektedir. Bu etki veya ilişkinin, gücünü ve yönünü belirleyerek, tükenmişliğin nasıl azaltılabileceği sorusu araştırmanın problemini oluşturmaktadır. Madencilik sektöründe yer alan bir kamu iktisadi teşebbüsünde bu değişkenlerin yer aldığı araştırma problemi ile yola çıkan ilk çalışma olması araştırmanın önemini arttırmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Öz Kendilik Değerlendirmesi

Öz kendilik, kişinin kendi değeri, yeteneği ve kapasitesine dair ortaya koyduğu değerlendirme anlamına gelmekte olup ilk kez Judge ve arkadaşları tarafından 1997 senesinde literatüre kazandırılmıştır (Brunborg, 2008: 112; Judge vd., 1997: 165). 1998 senesinde ise Judge ve arkadaşları öz kendilik değerlendirme için kişilerin kendileri ve etraflarındaki işleyişlerle alakalı sahip oldukları temel öncüllerdir şeklinde bir tanım yapmıştır (Judge vd., 1998: 25). Bu kavram, benlik saygısını, öz yeterliliği, duygusal dengeyi ve kontrol odaklılığı bütünleştirip, bir üst seviye olarak ele almaktadır (Judge ve Bono, 2001: 85). Öz yeterlilik kavramı, kişinin performansını yerine getirirken ortaya koyduğu kişisel yetenekleri ve kabiliyetine ilişkin inancıdır (Judge vd., 2005: 260). Özsaygı, kişinin kendisini önemlilik, değerlilik ve yeterlilik açısından hangi seviyede olduğunu anlamasını sağlayan bir kavramdır. Duygusal denge, kişinin kendisini güvenli, eleştiriye açık olmasını, sakin kalabilmesini, stresli haller ile başa çıkabilmesi gerektiğini açıklamaktadır (Bruck ve Allen, 2003: 465). Kontrol odaklılık kavramı ise kişinin hayatında elde ettiklerini ya kendisinin ya da dış güçlerin gerçekleştirdiğine dair inancını açıklamaktadır (Acaray, 2019: 900). Bu kavramlar birbirleriyle uyum içerisinde oldukları zaman yeterli psikometrik nitelikleri içerdiği söylenebilir. Öz saygısı yüksek bireylerin öz yeterlilikleri de yüksek olacak ve iç kontrol odağına sahip olan bu bireyler duygusal olarak durağan bir yapıya bürünebileceklerdir.

Çalışanların iş yaşamlarına olan etkileri açısından öz kendilik değerlendirme kavramı incelendiğinde, davranışlarını çeşitli şekillerde etkilediği görülmektedir. Genel anlamda duygusal olarak olumlu bir yapıya sahip olan çalışanlar işlerine karşı da olumlu yaklaşmaktadırlar. Kişinin öz yeterliliğinin yüksek olması zor işlere karşı tutumlarına şekil vererek çalıştıkları örgütteki davranışlarını etkilemektedir. Öz kendilik değerlendirme yüksek olan bireylerin hayatlarını kontrol edebilen, yeterli ve saygın hisseden bireyler oldukları söylenebilir (Strauser vd., 2002: 22).

Öz kendilik değerlendirmesini oluşturan kavramlar şu şekilde sıralanabilir:

-Benlik Saygısı: Bu kavram bireyin kendisini yetenekli ve önemli gördüğünü açıklamaktadır. Kişi kendisine duyduğu saygı çerçevesinde etraflarındaki de kıymetini anlayacak ve onlara da aynı ölçüde değer verip, saygı duyacaktır (Judge ve Bono, 2001: 85). Bireyler bu davranışı gerçekleştirirken aile ortamlarından, buldukları ortamlardan, iş çevrelerinden ve yöneticilerinden etkilenebilirler. Öz kendilik kişinin bulunduğu örgüt içerisindeki tutum ve davranışlarını etkileyen önemli bir faktördür. Benlik saygısı yüksek olan bireyler, çalıştıkları işten daha fazla tatmin olurlar ve daha iyi performans gösterirler (Tharenou ve Harker, 1984: 627).

-Öz Yeterlilik: Bireyin sıkıntılı ve belirsiz her türlü işi yapabileceğine ilişkin inancı öz yeterlilik kavramının tanımını oluşturmaktadır (Luszczynska vd., 2005: 447). Dışarıdan kolaylıkla algılanabilecek bir kavram olmayan öz yeterlilik, bireylerin belli durumlarda sahip oldukları yeteneklerine olan inancına dayanan içsel bir süreç olarak da bilinmektedir (Akgündüz ve Akdağ, 2014: 295-318). Aynı yetenek ve özelliklere sahip olan bireylerin performansları farklı olabilmektedir, bu sebeple bireylerin sahip oldukları öz yeterliliklerinin incelenmesi bu farklılığının sebebinin anlaşılması açısından faydalı olabilecektir (Kurbanoglu, 2004: 145).

-Duygusal Durağanlık: Kişinin kendisini olumsuz olarak değerlendirmesi, korku, suçluluk, endişe duyması ve depresyona girmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu bireylerin güvensiz, kaygılı, korkak, sinirli bir yapıya sahip oldukları bilinmektedir. Bireysel sonuçları incelendiğinde bu bireylerin, negatif bir düşünce yapısına sahip oldukları, kendilerinden memnun olmadıkları, tutarlı davranışlar sergilemedikleri ve kendilerini adeta bir kurban olarak gördükleri tespit edilmiştir (Şeşen, 2010).

-Kontrol Odağı: Bireyin yaşamında meydana gelen olaylar üzerindeki kontrol derecesine ifade etmektedir. Strauser ve arkadaşları kontrol odağını, bireyin hayatı boyunca karşılaştığı olayların kimin tarafından kontrol edildiğine dair inancı olarak açıklamaktadır (Strauser vd., 2002: 22). Kontrol

odağı literatürde iç ve dış kontrol odağı olmak üzere ikiye ayrılarak incelenmektedir. İç kontrol odağına sahip bireyler hayatları boyunca meydana gelen olayların kendi davranışlarının bir sonucu olduğuna inanmaktadırlar (Judge vd., 2003: 321). Dış kontrol odağına sahip olan bireyler ise, yaşadıkları olayların neticelerinden kendilerini sorumlu tutmamakta, bu durumları şans, kader ve çevre gibi dış güçlere bağlamaktadırlar (Rotter, 1990: 491). Çalıştığı örgütteki başarılarının kaynağı olarak kendilerini gören işgörenler, hem iç kontrol odaklı hem de iş tatmini yüksek bir yapıya sahip olmaktadır (Solmuş, 2004: 200).

2.2. İş Tatmini

1920'li yıllarda öne sürülmüş olmasına rağmen değeri 1930'lu yıllarda anlaşılmış olan iş tatmini kavramı farklı sosyal bilim alanlarında araştırma konusu olmuş bir kavramdır. Bu özelliğinden dolayı önemini asla kaybetmemektedir (Filiz, 2014: 165). Sözlük anlamı itibariyle istenen bir şeyin gerçekleşmesi ve gönül doygunluğu olarak ifade edilirken, gündelik dilde kişi tarafından hissedilen haz ve iç huzur şeklinde açıklanmaktadır (Yılmaz, 2015). İş tatmini çalışanların işlerine yönelik sergiledikleri pozitif ve negatif davranışlardan meydana gelmektedir. Bu sebeple işe karşı pozitif tutumlar iş tatmini, negatif tutumlar ise iş tatminsizliği olarak açıklanmaktadır. Literatürde iş tatmini işgörenlerin örgüt içi ve örgüt dışı unsurlardan emin olmasıyla beraber iç huzuru yakalamaları şeklinde açıklanmaktadır (Karaduman, 2002). Bu kavram en uygun verimlilik seviyesini yakalamak açısından önem arz etmektedir (Battal, 2020: 575). İş tatmininin sağlandığı bir örgütte işgören ile çalıştığı örgüt arasında uyum ve memnuniyet ortamı oluşmaktadır. Bu husus da işgörenin çalıştığı işten her koşulda mutluluk duyması şeklinde ifade edilebilir (Kovner vd., 2006: 74).

İş tatminini açıklamaya yardımcı olan kuramlar ikiye ayrılarak incelenebilir. İlk olarak içerik kuramları, yönetici çalışanını belli yönlerde davranmaya zorlayan etmenleri anlayabilirse bu etmenleri dikkate almak kaydıyla bireyi daha iyi yönetebilir (Koçel, 2007). Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı, Frederick Herzberg'in Çift Faktör Kuramı, McClelland'ın başarı güdüsü kuramı, Vroom'un beklenti kuramı içerik kuramlarına örnek olarak gösterilebilir. Herzberg iş tatminini hijyen ve motivasyon olmak üzere iki başlık altında incelemiştir. Örgütteki çalışma şartları, ücret, iş arkadaşları hijyen faktörünü oluşturmakta olup, takdir, terfi, gelişim imkanları da motivasyon faktörlerini oluşturmaktadır. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre bireylerin aşağıdan yukarıya doğru ilerleyen beş ihtiyacı bulunmaktadır. En aşağıda fiziksel, daha sonra sırayla güvenlik, sosyal, saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı ile bireyler yukarıya ilerledikçe daha çok tatmin olmaktadır (Robbins, 2005). Başarı güdüsü kuramına göre ise bireylerin güdülenmesi için güç kazanma, yakınlık ve başarı olmak üzere üç gereksinimin etkili olduğu belirtilmektedir. Vroom'un beklenti kuramına göre de kişi elde etmek istediği ödüle karşı hangi derecede bir beklenti içerisinde olduğu ve gayreti hedefe yönelik güdülenmelerini etkilemektedir. İkinci kuram ise süreç kuramlarıdır. Bunlar, bireyin hangi amaçlar tarafından ve nasıl motive oldukları ile ilgilidir. Bekleyiş Kuramı ve Eşitlik Kuramı süreç kuramlarına örnek olarak verilebilir.

İş tatmininin üç tane ayırt edici özelliği bulunmaktadır (Çekmecelioğlu, 2005: 50);

- İş ortamında oluşan tutumlara karşı duygusal bir tepki olan iş tatmini, sadece hissedilebilir.
- Derecesi çıktılarının beklentileri hangi ölçüde karşıladığı ile ilgilidir.
- Çalışanlar işin bazı boyutların karşı olumlu bir tutuma sahipken, bazı boyutlarına karşı olumsuz tutuma sahiptirler.

Ne yazık ki bazı koşullarda işgören çalıştığı işten memnun olmayabilir. Bu durum da beraberinde tatminsizliği getirmektedir. İş tatminsizliği işlerin yavaşlamasına, başarının düşmesine, örgütsel bağlılığın azalmasına, örgüt içi şikâyetlere, kazalara, strese, işyeri çatışmasına ve işe devamsızlığa sebep olmaktadır (Akıncı, 2002: 12). Söz konusu tatminsizlik ve iş tatmini durumlarına yol açan hususlar bireysel ve örgütler olmak üzere ikiye ayrılarak incelenebilir.

İş tatminine etki eden faktörler iki başlık altında incelenebilir:

Bireysel Faktörler: Araştırmalara iş tatmini ile yaş arasında pozitif yönlü ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. İşgörenin çalıştığı işte deneyimi arttıkça iş performansında da yükselme gerçekleşir ve iyi iş çıkarmanın verdiği mutluluk duygusu ile iş tatmini de artar. Eğitim düzeyi yüksek olan işgörendenlerin ücret ve çalışma koşullarına dair beklentileri fazla olduğu için aksi bir durum söz konusu olduğunda iş tatminsizliği yaşayabilmektedirler. İş tatminini etkileyen bir diğer faktör ise deneyimdir. Aynı alanda veya aynı örgütte çalışma süresi fazla olan işgörenin iş tatmini de fazladır. İş yaşamına yeni başlayan personel zamanla gerçekçi olmayan beklentilerinin sonuçlarını gördüğünde iş tatminlerinde düşüş yaşayabilmektedirler (Sevimli ve İşcan, 2005: 7). Kişilik kavramı da iş tatminini etkileyen bir diğer faktör ise kişilik kavramıdır. Esnek, kararlı, kendine güveni tam olan, eleştirilere karşı daha az kırılabilir yapıya, sosyoekonomik engellerini yenmeyi başarmış işgörendenlerin iş tatminlerinin daha yüksek olduğu öngörülmektedir. Unvan da iş tatminini etkileyen bir faktördür. Unvan yükseldikçe daha iyi mevkilere gelen işgörenden, gelirini arttırmakta ve iş tatmini de olumlu etkilenmektedir.

Örgütsel Faktörler: İş tatminine etki eden ilk örgütsel faktör işin kendisidir. Yapılan iş zevkli ve çekici ise iş tatmini de aynı doğrultuda artış gösterecektir. İşgörenden yaptığı işi anlamlı buldukça daha fazla sorumluluk alacak ve işten doyum sağlayacaktır. Ücrette iş tatminine etki eden ikinci bir unsur olarak değerlendirilmektedir. İşgörendenler yüksek ücret aldıklarında iş tatminlerinde artış gerçekleşmektedir. Çünkü toplumlar paraya değer vermektedir. Ancak bir örgütte herkes eşit düzeyde paraya önem vermeyebilir. Bazı işgörendenler fazla mesai ile ekstra para kazanmayı tercih ederken, bazıları sorumluluktan kaçabilirler. Bir diğer örgütsel faktör olarak yönetim açıklanabilir. Çünkü işgörendenlere yönetim tarafından sunulan destek, adil davranma ve geri bildirim gibi unsurlar iş tatminini olumlu yönde etkileyecektir (Dönmez ve Topaloğlu, 2020: 316). İşgörendenler karar süreçlerinde söz sahibi olduklarında motivasyonları ve iş tatminleri de artış gösterecektir.

2.3. Tükenmişlik

Tükenmişlik kavramı, bireyler ve örgütler üzerinde önemli etkileri olan bir olgudur. Yabancı literatürde Burnout ve yerli literatürde tükenmişlik olarak geçen bu kavram 1961 senesinde Grene tarafından yayınlanan A Burn Out Case adlı romanla tanınmaya başlamıştır (Uler, 2020: 40). Kişilerin hem iş hem de özel hayatlarında bir sorun teşkil eden bu kavram, yıpranma, başarısızlık ve bireyin içsel motivasyonunda azalma şeklinde tanımlanmaktadır (Sılığ, 2003). Araştırmalar tükenmişliği, iş yerindeki kişilerarası duygusal strese uzun süreli bir tepki olarak açıklamaktadır (Lent ve Schwartz, 2012: 362). Cherniss ise strese neden olan durumların üstesinden gelememe olarak tükenmişliği tanımlamaktadır (Güllüce ve İşcan, 2010: 11). Freudenberg (1989) tükenmişlik kavramının ilk kez 1989 senesinde ortaya çıktığını belirtmiş ve işgörendenlerin aşırı çalışmaları neticesinde artık işlerini yapamayacak duruma gelmeleri hali şeklinde bir tanım yapmıştır (Duman, 2020: 1102). Günümüzde tükenmişlik kavramına ait bilinen tanımlamayı Maslach yapmaktadır. Maslach tükenmişlik kavramını, işi gereği insanlarla ilişkileri yoğun olan bireylerin yaşadığı duyarsızlaşma, duygusal tükenme, düşük başarı hissi şeklinde tanımlamaktadır (Budak ve Sürgevil, 2005: 17). Yüz yüzde iletişim içinde olan bireyler için Maslach, daha idealist, heyecanlı ve işe adanmışlık duygularının yüksek olduğunu belirtmektedir. Bu sebeple doğrudan hizmet sektöründe çalışanların daha fazla tükenmişlik sendromu yaşadıkları tespit edilmiştir (Kapusuz, 2016).

Tükenmişliğin en önemli sebeplerinden biri yoğun strese maruz kalmaktır (Voci vd., 2016: 68). İşle alakalı stres faktörlerini yanıtlayan ve psikolojik bir faktör olan tükenmişlik bireysel olarak çalışılan örgütte oluşan olumsuz durumlara karşı geliştirilen negatif duygusal tutumlardır. Bu tutumlar fiziksel, duygusal ve psikolojik yorgunluğu sebep olabilir ve örgütsel davranışlar üzerinde de olumsuz etkiler yaratabilir (Akbolat ve Oğuz, 2008: 236).

Tükenmişlik kavramı Maslach ve Jackson tarafından üç boyut altında incelenmektedir. Bu boyutlar (Maslach, 2003: 191);

-Duygusal Tükenme: Kişilerin fiziki ve duygusal hayatlarında yaşamış oldukları çöküntü duygusal tükenme olarak tanımlanmaktadır. Duygusal tükenme yaşayan birey bu süreçte çalışma ortamında iletişimsizlik, kaygı, öfke, utanç duyma ve korku hali içerisinde. Birey gün içerisinde ruhsal ve duygusal halinde bir tahrip olmuşluk yaşar (Arı ve Tuncay, 2010: 110). Bu durum devamında duyarsızlaşma ve düşük başarı hissine neden olmaktadır.

-Duyarsızlaşma: Bireylerin çalıştıkları örgütte bulunan iş arkadaşlarına karşı ilgisiz davranmaları, onları umursamayıp, dalga geçmeleri durumudur. Kişiler işleri gereği birebir iletişim içinde buldukları diğer bireylere karşı negatif tutumlar sergilediklerinde ve işlerine karşı zamanla tepkisizleştiklerinde duyarsızlaşma boyutuna geçmiş bulunmaktadırlar (Hoşgör, 2020: 301).

-Düşük Başarı Hissi: Kişinin kendisini olumsuz bir şekilde değerlendirmesi, işine odaklanmakta güçlük çekmesi ve yaratıcılığını zamanla kaybetmesi durumudur (Aküzüm ve Özmen, 2014: 32). Duygusal tükenme yaşayan kişi, kendini yetersiz hissedip, negatif bir ruh haline bürünmektedir. Böylece birey geleceğe yönelik planlar yapmayı bırakmakta ve umutsuzluk içine düşmektedir (Örücü ve Hasırcı, 2020: 250):

Tükenmişliğe neden olan faktörler, bireyin çalışma süresi, demografik özellikler, beklentiler, kişilik, kişinin yaşamdaki sıkıntıları şeklinde sıralanabilir. Bu sıkıntılar, işe geç gelme, savsaklama, performansta düşme, iş performansında düşüş olarak seyretilmektedir.

Bu nedenle tükenmişliğin sebep olduğu olumsuzlukları gidermek amacıyla örgütlerde bireysel ve örgütsel birtakım önlemlerin alınması gerekmektedir. Kişinin beslenmesine dikkat etmesi, dinlenmesi, egzersiz yapması, karamsarlıktan kurtulması, iyimser olması, işini iş yerinde bırakması bireysel önlemlere örnek olarak verilebilir (Ardıç ve Polatçı, 2008: 16). Örgütlerin alması gereken önlemlere örnek olarak da çalışanların kararlara katılımını sağlamak, adil bir ödül sistemi, örgütsel bağlılığı kuvvetlendirmek, görev yeri değişiklikleri, kariyer fırsatları, hizmet içi eğitim olanakları verilebilir.

2.4. Tükenmişlik ve İş Tatmini İlişkisi

Soygür ve Aydın (2018) araştırmasında banka çalışanlarının tükenmişlik, stres ve iş tatminleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Yapılan analizlerin neticesine göre tükenmişliğin iş tatminini olumsuz yönde etkilediği görülmüştür (Soygür ve Aydın, 2018: 350).

Kayasandık ve Çelebi (2005) araştırmasında banka çalışanların tükenmişlik ve iş tatminleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Yapılan analizlerin neticesine göre duygusal tükenmişlik ile duyarsızlaşmanın iş tatmini arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki, kişisel başarı boyutu ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür (Kayasandık ve Çelebi, 2005).

Kinman, Wray ve Strange tarafından 2011 senesinde gerçekleştirilen çalışmada ise öğretmenlerin duygusal emekleri, tükenmişlikleri ve iş tatminleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Yapılan bu çalışmanın neticesi iş tatmini ile tükenmişlik arasında negatif yönlü, anlamlı ilişkilerin olduğunu göstermiştir (Kinman vd., 2011: 851).

2.5. Tükenmişlik ve Öz Kendilik Değerlendirmesi İlişkisi

Alarcon vd. tarafından yapılan çalışmaya göre öz kendilik değerlendirmesinin öz saygı, öz yeterlilik, kontrol odağı ve duygusal denge boyutuyla tükenmişlik arasında anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. En yüksek ilişkilerin duygusal denge ile duygusal tükenmişlik ve öz yeterlilik ile kişisel başarı hissi arasında olduğu görülmüştür (Alarcon vd., 2009: 255).

Haines vd. ise öz kendilik değerlendirmesi olumlu seyrettiğinde bu durumun iş aile çatışması ile ilişkili olduğunu, böylece öz kendilik değerlendirmesi ile tükenmişlik arasındaki ilişkide iş aile çatışmasının aracılık rolünü üstlendiğini, iş aile çatışması ile tükenmişlik arasındaki ilişkide de düzenleyici etkisinin olduğunu tespit etmiştir (Haines vd., 2013: 781).

2.6. İş Tatmini ve Öz Kendilik Değerlendirmesi İlişkisi

Öz kendilik değerlendirmesi ve iş tatmini ilişkisine dair yapılan ilk çalışma Judge ve arkadaşlarına ait olmakla beraber, bu çalışmanın iş tatminine etki eden mizaç faktörleri ortaya çıkarmak amacıyla yapıldığı görülmektedir. İşgörenlerin iş tatminini etkileyen unsurların, çalışma şartları, örgütün çevresi, rol çatışması, stres olduğu tespit edilmiştir. Bu faktörlerin yanında iş tatminin psikolojik tarafında değişen öz kendilik değerlendirmesinin iş tatminini yordayan en önemli faktör olduğu görülmüştür (Piccolo, Judge, Takahashi, Watanabe ve Locke, 2005: 970).

Judge ve arkadaşları tarafından 1998 senesinde gerçekleştirilen çalışmada da öz kendilik değerlendirmesi ile iş tatmini arasında anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür. İş tatmini ile öz kendilik değerlendirmesi arasında yüksek oranda korelasyon tespit edilmiş olup, sebepleri incelendiğinde öz kendilik değerlendirmesinin kişilerin özel durumları değerlendirilirken onlara bir temel oluşturduğu görülmüştür. Öz kendilik değerlendirmesi yüksek olan bireyler özel bir durum ile karşı karşıya kaldığında duygularını yönetebildikleri için ve işlerine daha iyi adapte oldukları için daha fazla tatmin yaşamaktadırlar (Judge vd., 1998: 21).

2.7. Öz Kendilik Değerlendirmesi, İş Tatmini ve Tükenmişlik İlişkisi

Arılı tarafından 2019 senesinde hazırlanan doktora tezinden öz kendilik değerlendirmesinin, sinizm, iş tatmini ve tükenmişliğe olan etkisi araştırılmıştır. Yapılan araştırmanın sonucuna göre öz kendilik değerlendirmesinin iş tatminini olumlu yönde, tükenmişliği olumsuz yönde etkilediği görülmüştür (Arılı, 2019). Bu çalışmadan farklı olarak farklı örnekleme çalışmaları yürütülmüş olup, ortaya çıkan sonuç karşılaştırılarak yorum yapılmıştır. Böylece farklı örnekleme sonuçları karşılaştırılarak kurama katkı sunulması amaçlanmıştır.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma için Bandırma'da bulunan bir kamu kurumu tercih edilmiştir. Bu kurumda anket çalışmasını gerçekleştirmek amacıyla Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi 2020-3 toplantı nolu ve 18/06/2020 tarihli Etik Kurul Onayı alınmıştır. Araştırmanın evrenini Bandırma ve Ankara'da bulunan kamu iktisadi teşebbüsünde çalışmakta olan 800 personel oluşturmakta olup, örneklemini ise bu kamu iktisadi teşebbüsünün Bandırma ilçesindeki 271 personel oluşturmaktadır. Bandırma'daki çalışan sayısı gerekli örneklem büyüklüğünü karşılayabildiği için ve Ankara'ya ulaşım güçlükleri nedeniyle araştırma Bandırma'da uygulanmıştır. Kolayda örneklem yöntemiyle anket uygulanma esnasında mesaiye olan çalışanlara yüz yüze olarak yapılmıştır.

Örneklem sayısı bu araştırma için yeterli görülmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017: 130). Sosyal değişim kuramının temel prensibi karşılıklılık normudur. Sosyal değişim kuramı, bir etkileşim durumunda bireyler ve gruplar arasındaki kaynak alışverişini anlama ile ilgili genel bir sosyal bilim kuramıdır (Kulualp ve Sarı, 2019: 659). İş tatmini, tükenmişlik ve öz kendilik değerlendirmesi ile ilgili olan, sosyal değişim kuramına göre oluşturulan araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir.

H₁: İş tatmini ile tükenmişlik arasında istatistiksel olarak negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: İş tatmini ile öz kendilik değerlendirmesi arasında istatistiksel olarak pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Tükenmişlik ile öz kendilik değerlendirmesi arasında istatistiksel olarak negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H4: İş tatmini tükenmişliği etkiler.

H5: İş tatmininin tükenmişlik üzerindeki etkisinde öz kendilik değerlendirmesinin düzenleyici rolü vardır.

Araştırma verileri anket yardımıyla toplanmıştır. Bu anket formu söz konusu kamu iktisadi teşebbüsündeki işgörenlerin iş tatminleri, tükenmişlikleri, öz kendilik değerlendirmeleri ve demografik özelliklerini tespit etmek amacıyla hazırlanmıştır. Demografik sorular hariç, diğer üç ölçekte işgörenlerin ifadelerine katılım seviyeleri 5’li Likert Ölçeği ile tespit edilmiştir (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum). Anket formu toplam 43 sorudan oluşmakta olup, sorular yüz yüze görüşülerek doldurtulmuştur. Anket formunun birinci bölümünde söz konusu kamu iktisadi teşebbüsünde çalışmakta olan işgörenlerin iş tatminlerini ölçmek amacıyla, Şeşen ve Basım (2010) tarafından, Hackman ve Oldman’ın (1975) İş Özellikleri Anketi’nden Türkçe’ye uyarlanan 5 adet soru bulunmaktadır. Basım ve Şeşen tarafından uyarlanarak geliştirilen İş Tatmini Ölçeği’nin güvenilirlik ve geçerlilik değerleri kendileri tarafından hesaplanmış ve toplam güvenilirlik seviyesi 0,78 bulunmuştur. Genel İş Tatminini ölçmek amacıyla geçmiş çalışmalarda beş soruluk bu anket kullanılmıştır ve geçerlilik sorunu olmadığı anlaşılmıştır. Anket formunun ikinci bölümünde işgörenlerin tükenmişlik düzeylerini tespit etmek amacıyla Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Ergin (1992) tarafından Türkçe’ye uyarlanan 22 soruluk Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Anket formunun üçüncü bölümünde işgörenlerin öz kendilik değerlendirmelerini tespit etmek amacıyla Judge vd. (2003) tarafından geliştirilip, Türkçe’ye Kisbu (2006) tarafından çevrilen 12 soruluk Öz Kendilik Değerlendirmesi Ölçeği kullanılmıştır. Anket formunun dördüncü bölümünde ise işgörenlerin demografik bilgilerini tespit etmek amacıyla cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve kurumda çalışma süresi şeklinde 4 soru bulunmaktadır. Kullanılan anketlerin geçerlilik ve güvenilirlikleri anketleri geliştiren yazarlarca yapılmıştır. Bu çalışmada da güvenilirlik testleri ve geçerlilik testleri ayrıca yapılmıştır.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan işgörenlerin demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1: Demografik Değişkenlere İlişkin Dağılım

Değişken	Frekans	Yüzde (%)	
Cinsiyet	Kadın	70	25,8
	Erkek	201	74,2
Yaş	18-24	7	2,6
	25-31	64	23,6
	32-38	83	30,6
	39-45	63	23,2
	46 ve üstü	54	19,9
	Eğitim Durumu	Orta Öğretim	11
Lise		122	45,0
Ön Lisans		53	19,6
Lisans		82	30,3
Yüksek Lisans/Doktora		3	1,1
Kurumda Toplam Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	11	4,1
	1-6 Yıl Arası	60	22,1
	6-10 Yıl Arası	109	40,2
	11-15 Yıl Arası	30	11,1
	15 Yıl ve Üstü	61	22,5
Total	271	100	

Tablo 1’de yer alan sonuçlar incelendiğinde ankete katılanların çoğunluğu 201 kişi (%74,2) ile erkek iş görenlerdir. Yine katılımcıların yaş aralıkları 32-38 yaş arası yoğunlukta olmak üzere 83 kişi (%30,6), eğitim durumları ağırlıklı olarak 122 kişi (%45) ile lise mezunu ve kurumda çalışma süresi de ağırlıklı olarak 109 kişi (%40,2) ile 6-10 yıl arasındadır.

4.2. Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmada, 5 ifadeden oluşan iş tatmini ölçeği, 9 ifadeden oluşan tükenmişlik ölçeği ve 5 ifadeden oluşan öz kendilik değerlendirme ölçeği kullanılmış olmakla birlikte soru listelerinin (anket formlarına verilen yanıtların) iç tutarlılığı ve güvenilirliğini ölçmek için Alfa (Alpha) katsayısı değerine bakılmıştır.

Tablo 2: Güvenilirlik Analizi Değerleri

	Cronbach's Alfa	İfade Sayısı
İş Tatmini	,848	5
Tükenmişlik	,862	9
Öz Kendilik Değerlendirmesi	,831	5

Araştırmada kullanılan iş tatmini ölçeğinin güvenilirlik katsayısı (Cronbach’s Alpha) 0,848 olarak belirlenmiştir. Tükenmişlik ölçeğine ait güvenilirlik katsayısı (Cronbach’s Alpha) 0,862 olarak belirlenmiştir. Öz Kendilik Değerlendirmesi Ölçeğine ait güvenilirlik katsayısı (Cronbach’s Alpha) 0,831 olarak belirlenmiştir.

Alpha katsayısı 0 ile 1 arasında değişen değerler almaktadır. Bu değer 1’e yaklaştıkça ölçek güvenilirliği artmaktadır. Güvenilirliği ölçmek adına hesaplanan Alpha katsayısı 0,40-0,60 arasında bir değer alıyorsa ölçek “düşük güvenilir”; bu katsayı 0,60-0,80 arasında bir değer alıyorsa ölçek “oldukça güvenilir”; 0,80-1,00 arasında bir değer alıyorsa “yüksek güvenilir” şeklinde ifade edilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 162). Netice itibariyle araştırmanın ölçekleri güvenilir olarak kabul edilmektedir.

4.3. Faktör Analizi Bulguları

İş tatmini, tükenmişlik ve öz kendilik değerlendirme için yapılan keşfedici faktör analizi sonuçları aşağıdaki gibidir.

Tablo 3: Ölçeklere İlişkin Faktör Analizi Bulguları

Madde	Tükenmişlik	İş Tatmini	Öz Kendilik Değ.
Tükenmişlik (1)	,792		
Tükenmişlik (2)	,787		
Tükenmişlik (3)	,766		
Tükenmişlik (8)	,677		
Tükenmişlik (20)	,666		
Tükenmişlik (5)	,580		
Tükenmişlik (11)	,544		
Tükenmişlik (10)	,491		
Tükenmişlik (15)	,465		
İş Tatmini (14)		,825	
İş Tatmini (16)		,803	
İş Tatmini (13)		,757	
İş Tatmini (6)		,736	
İş Tatmini (22)		,639	
Öz Kendilik Değ. (5)			,745
Öz Kendilik Değ. (3)			,649
Öz Kendilik Değ. (11)			,547
Öz Kendilik Değ. (8)			,545
Öz Kendilik Değ. (7)			,456

Not: 0,4’ten küçük olan faktör yükleri tabloda gösterilmemiştir (DiStefano vd., 2009; Osborne ve Fitzpatrick, 2012).

Tükenmişlik, iş tatmini ve öz kendilik değerlendirmesi ölçeklerine uygulanan faktör analizi sonucunda, ölçek ifadelerinin büyük çoğunluğunun üç faktörde toplandığı görülmüştür. Üç faktör toplam varyansın %61,635'ini açıklamaktadır. Soruların güvenilirlik analizleri ve aşağıdaki analizlere faktör analizinde kendi değişkeni altında yer almayan sorulara yer verilmemiştir.

Çalışmamızdaki analizlere faktör analizinin sonuçlarına göre çıkarılan sorular dâhil edilmemiştir.

4.4. Normallik Testi

Verilerin normal dağılması regresyon ve korelasyon analizlerinin uygulanabilmesi için önem arz etmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017: 230). Bu kapsamda “İş Tatmini Ölçeği”, “Tükenmişlik Ölçeği” ve “Öz Kendilik Değerlendirmesi Ölçeği” ile elde edilen verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek için normallik testi uygulanmıştır. Normallik testi sonuçları Tablo 4’te gösterilmiştir. Tablo 4’te görüldüğü gibi her iki ölçek verileri için Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) +1,5 ile -1,5 arasında bir değer aldığı ve normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre değişkenler arasında regresyon ve korelasyon gibi testlerin uygulanabileceği görülmüştür.

Tablo 4: Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

Değişkenler	Çarpıklık	Basıklık
İş Tatmini	-,417	-,115
Tükenmişlik	,220	,043
Öz Kendilik Değerlendirmesi	,291	,162

4.5. Çoklu Korelasyon Analizi

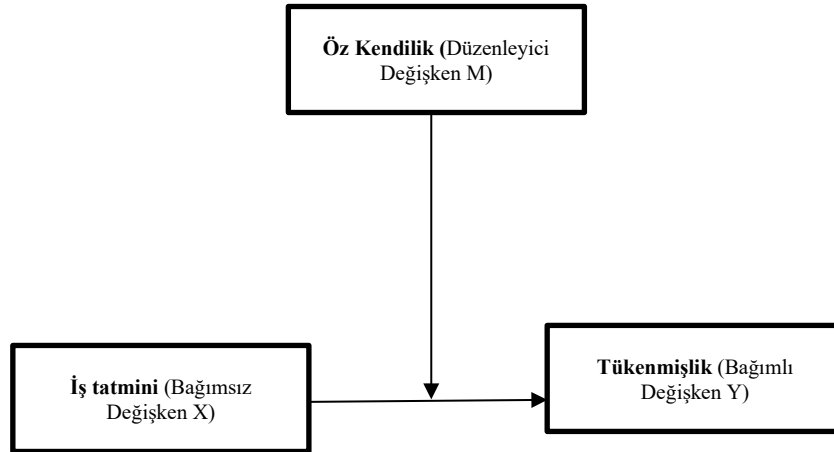
Araştırmanın yapıldığı kurumda çalışanların iş tatminleri, tükenmişlik seviyeleri ve öz kendilik değerlendirmeleri arasındaki ilişkiler çoklu korelasyon analizi ile araştırılmıştır. Yapılan çoklu korelasyon analizinin neticesine göre iş tatmini ile tükenmişlik arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki ($r(271) = -.276, p < 0,05$) olduğu tespit edilmiştir. İş tatmini ile öz kendilik değerlendirmesi arasında anlamlı bir ilişki ($r(271) = 0,380, p < 0,05$) olduğu tespit edilmiştir. Ve öz kendilik değerlendirmesi ile tükenmişlik arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki ($r(271) = -.544, p < 0,05$) olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak; H_1, H_2 ve H_3 hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 5: Çoklu Korelasyon Analizi Değerleri

Değişkenler	1	2	3
1.İş Tatmini	1 ,000		
2.Tükenmişlik	-,276** ,000	1	
3.Öz Kendilik Değerlendirmesi	,380** ,000	-,544** ,000	1

N:271, $p < 0,05$, $p < 0,01$

4.6. Düzenleyici Değişken ile Hiyerarşik Regresyon Analizi



Şekil 1: Temel Düzenleyicilik Modeli

Tablo 6: Regresyon Modeli Özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Std. Tahmin hatası	F Değişimi	df1	df2	Sig.
1	,550	,301	,290	,47414	55,800	2	268	,000
2	,560	,309	,304	,46940	39,801	3	267	,000

Tablo 6, düzenleyici değişken ile regresyon analizinin ikinci aşaması olan hiyerarşik regresyon analizinde yer alan modellerin anlamlılık sonucunu göstermektedir. Tabloda yer alan anlamlılık değeri (Sig.) 0,05 değerinden küçük olduğu için ($p < 0,001$) her iki regresyon modeli de istatistiksel olarak anlamlıdır. Modellerdeki R² değerlerine bakıldığında, birinci modele girilen değişkenlerin bağımlı değişkendeki değişimin %30'unu açıkladığı görülmektedir. İkinci model, girilen etkileşimsel terimle bağımlı değişkendeki değişimin %30'unu açıklamaktadır.

Tablo 7: Hiyerarşik Regresyon Modeline Ait Katsayılar

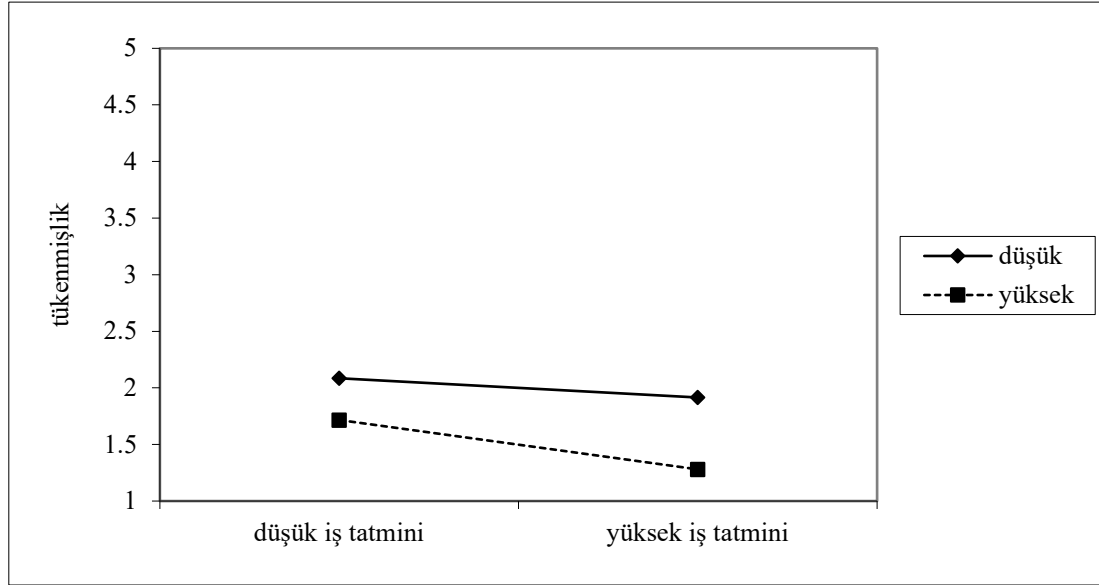
Model		Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Sig.	Tolerans	VIF
		β	Std. Hata	Beta				
1	(Constant)	2,600	,025	-	88,870	,000		
	Zscore (iş tat)	-,049	,030	-,089	-1,531	,127	,860	1,165
	Zscore (öz kend)	-,284	,030	-,507	-9,048	,000	,860	1,165
2	(Constant)	2,610	,028	-	85,400	,000		
	Zscore (iş tat)	-,062	,030	-,110	-1,919	,048	,840	1,190
	Zscore (öz kend)	-,266	,031	-,480	-8,355	,000	,818	1,221
	XM	-,071	,026	-,140	-2,541	,010	,948	1,050

Bağımlı Değişken: Tükenmişlik

Bağımsız Değişken: İş tatmini

Tablo 7'de hiyerarşik regresyon analizine göre modeller bazında katsayılar verilmiştir. Birinci grupta modele girilen değişkenlerden iş tatmininin ($B = -0,049$, $p > 0,05$) tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmazken, öz kendilik değerlendirmesinin ($B = -,284$, $p \leq 0,05$) tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir. İkinci grupta modele girilen etkileşimsel terimle birlikte (XM) sonuçlara bakıldığında; birinci gruptaki değişkenlerden iş tatmininin ($B = -,062$, $p \leq 0,05$) ve öz kendilik değerlendirmesinin ($B = -,266$, $p \leq 0,05$); ikinci gruptaki etkileşimsel terimin ise ($B = -0,071$, $p \leq 0,05$) tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Birinci grupta iş

tatminin tükenmişlik üzerinde anlamsız çıkan etki şiddeti ikinci grupta düzenleyici değişken devreye girdiğinde anlamlı çıkmıştır. Bu durumda düzenleyicilik etkisinden söz edilebilir. Bu durumda H_4 ve H_5 hipotezleri kabul edilmiştir. Birinci ve ikinci modele girilen değişkenlerde çoklu eş doğrusallık problemi olup olmadığını incelemek için öncelikle birinci model için Tolerance değerlerini karşılaştırdığımızda $1-R^2 = 1-0,290 = 0,710$ sonucuna ulaşılmıştır. Birinci modelde yer alan bağımsız değişkenlerin Tolerance değerleri bu kritik değerden büyüktür. İkinci model için aynı işlem uygulandığında kritik değer $1-R^2 = 1-0,304 = 0,696$ sonucuna ulaşılmış olup, ikinci modelde yer alan bağımsız değişkenlerin Tolerance değerleri bu kritik değerden büyüktür. Bu nedenle gerek birinci modeldeki gerekse ikinci modeldeki değişkenler için çoklu eş doğrusallık problemi yoktur sonucuna ulaşılmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2017: 295).



Şekil 2: Düşük ve Yüksek Öz Kendilik Değerlendirmesinin Düzenleyici Etkisi

Şekil 2'deki düzenleyici etki grafiği iş tatmininin tükenmişlik üzerindeki etkisinde öz kendilik değerlemesi algısının düzenleyici etkisinin olduğunu göstermektedir. İş tatmini sağlanan çalışanın tükenmişlik seviyesinde azalma yaşanmaktadır. Öz kendilik değerlemesi algısı devreye girdiğinde tükenmişlik seviyesinde düşüş hızlanmaktadır.

4.7. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Yapılan çoklu korelasyon analizinin sonucuna göre iş tatmini ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre H_1 hipotezi kabul olmuştur. Elde edilen bu sonuç Naktiyok ve Kaygın (2012) tarafından yapılan çalışmanın sonuçları ile örtüşmektedir (Naktiyok ve Kaygın, 2012: 28). Ayrıca iş tatmini ile öz kendilik değerlendirmesi arasında anlamlı bir ilişki, tükenmişlik ile öz kendilik değerlendirmesi arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Elde edilen sonuca göre H_2 ve H_3 hipotezleri kabul olmuştur. Bu sonuçlar Judge vd. (2005) tarafından yapılan çalışma ve Maslach ve Florian (1988) tarafından yapılan çalışmanın sonuçları ile örtüşmektedir. Çalışanların öz kendilik değerlendirmelerinin bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkide düzenleyicilik etkisini belirlemek için hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizler neticesinde iş tatmininin tükenmişlik üzerindeki etkisinde öz kendiliğin düzenleyici etkisinin olduğu görülmüştür. İş tatmini sağlanan çalışanın tükenmişlik seviyesinde azalma yaşanmaktadır, öz kendilik değerlendirmesi algısı da devreye girdiğinde tükenmişlik seviyesindeki düşüş hızlanmaktadır. Bu sonuç Peng vd. tarafından (2014) yapılan çalışmanın sonuçları ile örtüşmektedir. Elde edilen sonuca göre H_4 ve H_5 hipotezleri kabul olmuştur. Çalışmamızın sonuçları geçmiş çalışmaların sonuçları ile örtüşmektedir. Bu nedenle, tükenmişliğin performans üzerindeki olumsuz etkilerini azaltma

girişimlerinde, iş tatmini ve öz kendilik değerlendirmesini olumlu yönde yükseltme çalışmalarının gerekli ve önemli olduğu söylenebilir.

5. SONUÇ

Örgütlerin başarısı çalışanlarının göstermiş olduğu yüksek performans seviyesi ile doğru orantılıdır. Çalışanlardan yüksek performans elde etmenin en önemli yollarından biri olan tükenmişliği artırıcı faktörleri ortadan kaldırmak o örgütün en önemli hedefi olmalıdır. Bu önemden yola çıkılarak araştırmanın gerçekleştirildiği kamu kurumunda tükenmişlik, iş tatmini ve öz kendilik değerlendirmesi seviyelerini belirlemek amacıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu araştırma sonuçları araştırmanın örneklemini ile sınırlıdır. Aşağıda yer alan değerlendirme ve öneriler tek bir işletmeye dönük yapılmıştır, genelleme amaçlanmamıştır.

Günümüzde yoğun rekabet ortamında hayatta kalmaya çalışan örgütlerin, başarılarını sürdürebilmeleri için örgüt çalışanlarının da iş ile ilgili tutum ve davranışlarının en doğru ve sağlıklı şekilde yönetilmesi gerekmektedir. Çalışanların işleri ile ilgili tutum ve davranışlarından biri iş tatminidir. İşinden tatmin olmayan çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıklarında bozulmalar, örgüt içerisindeki verimliliklerinde düşüşler ve örgütün ekonomik gelişiminde olumsuz durumlar yaşanabilir. Bu sebeple yöneticilerin örgütün performansını diledikleri seviyede tutabilmeleri için çalışanların iş tatmini seviyelerini belirlemeleri ve iş tatminini etkileyen olumsuz durumları tespit etmeleri gerekmektedir. İş tatmini çalıştığı örgüt tarafından sağlanan işgörenin öz kendiliği de yükselecek ve olumsuz örgüt şartlarında bile işlerine daha olumlu yaklaşacaktır. Bu kapsamda iş görenlerin öz kendilik değerlendirmelerinin olumlu yönde geliştirilmesi ile tükenmişlik seviyelerinin de azalacağı öngörülmektedir. İş tatmini ve öz kendilik değerlendirmesi yüksek olan çalışanlar çalıştıkları örgüt tarafından diğer çalışma arkadaşlarına rol model olarak gösterildiğinde tatmin seviyelerinde daha çok artış gerçekleşecektir. Netice itibarıyla çalışanlarda iş tatmininin tek başına yükselmiş olması tükenmişliği istenen seviyede azaltmayacaktır. Tükenmişliği azaltmak için iş tatmini ile birlikte öz kendilik değerlendirmesini de arttırmak gereklidir. Dolayısıyla çalışanın iş tatminini ve öz kendiliklerini arttırmak için yöneticilere şu tavsiyeler verilebilir;

- Çalışanların yeteneklerini keşfedip, kendilerini geliştirmelerine imkân verilmeli,
- Çalışanların iş ile ilgili endişelerini ve şikâyetlerini belirtmelerine fırsat verilmeli,
- Çalışanda görmek istenilen davranış ve performansın devamı için ödüllendirme yapılmalı,
- Çalışanlar ile içerik paylaşımı yapıp, kararlara katılımlarını sağlanmalı ve onlara ilgi gösterilmelidir.

Yöneticilere iş görenlerinin tükenmişlik seviyelerini azaltmalarına yardımcı olmak adına aşağıdaki tavsiyeler verilebilir;

- Örgüt çatısı altında düşük ücret sorununun giderilmesi,
- Tatil ve sosyal faaliyet olanaklarının artırılması,
- Personel yetersizliğinin düzenlenmesi,
- Görev tanımlarının açık bir şekilde gerçekleştirilmesi,
- Sürekli eğitim imkânlarının sağlanması,
- Motivasyon ve toplam kalite çalışmalarının yapılması,
- Tükenmişlik hakkında açık tartışmaların gerçekleştirilmesi.

Yöneticilere sorumluluk yüklendiği gibi işgörelere de tükenmişlik ile başa çıkabilmeleri için bazı sorumluluklar yüklenmelidir. Buna örnek olarak şunlar verilebilir (Örücü ve Hasırcı, 2020);

- Birey hem iş hayatında hem de bireysel hayatında monotonluk uzak durmalı ve zorlayıcı işlerden kaçınmalıdır,
- İşlerine yönelik eğitimlere katılmalı ve müşterilerinin taleplerine saygı göstermelidirler,
- Mesleklerini seçmeden önce duygularının kullanılmadığından emin olmalıdırlar ve mesleğinin gerektirdiği duygular ile kendi duygularının uyumlu olmasına dikkat etmelidirler.

Önemli kişisel kaynakların bir araya geldiği üst yapı olarak bilinen öz kendilik değerlendirmesi, motivasyonel özelliği sebebiyle güçlü bir performans belirleyicisi olarak bilinmektedir (Erez ve Judge, 2001: 1273). Bakker ve Demerouti (2008) tarafından geliştirilen iş talepleri ve iş kaynakları modelinde iş taleplerini yerine getirmek için içerisinde iyimserlik, öz etkinlik, esneklik ve güven duygusunun yer aldığı iş kaynakları iş görenleri daha iyi bir performans sergilemeye motive edebilir. Morali yerine gelen iş gören görevini daha coşku ve enerji ile yerine getirecek, iş yerlerine ve yöneticilerine bağlılıkları artacak, kurallara, emirlere, yönetmeliklere uyacak, işe devamsızlığı azalacak, işgücü devir hızı düşecek ve dolayısıyla öz kendiliği de artış gösterecektir. Söz konusu olumlu sonuçları tecrübe eden çalışan da tükenmişlik duygusunu yaşamayacaktır.

Örgütler için öz kendiliği ve iş tatmini yüksek olan iş görenlerin kalıcılığının sağlanması önem arz etmektedir. Bu sebeple kadrolama süreçlerinde bu durumun dikkatle incelenmesi gerekmektedir. Bunun yanı sıra yöneticilerin bu tarz iş görenlerin örgütte kalıcılığını sağlamak için motivasyonlarını arttırmaları ve yüksek performanslı insan kaynakları uygulamaları imkânı tanımaları gerekmektedir. Çekici kariyer olanakları, bilginin paylaşılması, otonom düzelerinin artırılması gibi uygulamalar iş görenlerin hem performanslarını arttırmada hem de kariyerlerini çalıştıkları örgütte devam ettirmelerinde önemli olabilir. Örgütlerde iş görenlerin yeteneklerini geliştirmelerine imkân verilmesi tükenmişliği azaltmak için önem taşımaktadır. İş gören önemli toplantılara dâhil edildiğinde, takip etmek istediği hedefleri olduğunun bilincine varıldığında, rol ve sorumluluklarını paylaşması için fırsat verildiğinde, endişelerini ve şikâyetlerini ortaya çıkarıp, bu endişe ve şikâyetleri ele alındığında, çözümleri için geri bildirim sağlandığında, ihtiyaç duyduğu şeyler esas alındığında motive edilmiş bir çalışma ortamı oluşacaktır.

Bu çalışma sadece Bandırma ilçesinde gerçekleştirilmiştir. Farklı il veya bölgelerde, daha geniş örneklem çerçevesinde benzer çalışmaların yapılması, karşılaştırma açısından olanak sağlayacaktır. Bu çalışma sadece bir kamu iktisadi teşebbüsündeki çalışanlar ile gerçekleştirilmiştir. Farklı meslek gruplarında benzer çalışmalara yer verilmesi literatüre katkı sağlanması açısından gelecek araştırmacılara önerilmektedir.

KAYNAKLAR

- Acaray, A. (2019). Öz kendilik değerlendirmesinin presenteeism üzerine etkisinde çalışmaya tutkunluğun aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 890-904
- Akbolat, M. ve Oğuz, I. (2008). Sağlık çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri: Bir kamu hastanesi örneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 11(2), 229-254
- Akgündüz, Y. ve Akdağ, G. (2014). İşgörelere kişilik özelliklerinin temel benlik değerlendirmelerine ve işten ayrılma niyetlerine etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12(24), 295-318
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe iş görenin iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 4, 1-25
- Aküzüm, C. ve Özmen, F. (2014). Eğitim denetmenlerinin mesleki gelişim, tükenmişlik ve iş tatminine ilişkin bir meta-sentez çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(49), 28-35

- Alarcon, G., Eschleman, K. ve Bowling, N. (2009). Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work & Stress*, 23(3), 244-263
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama(GOÜ Örneği). *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 1-28
- Arı, G. ve Tuncay, A. (2010). Yöneticiye duyulan güven ve tükenmişlik arasındaki ilişkiler: Ankara'daki devlet hastanelerinde çalışan idari personel üzerinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 108-115
- Arlı, Ö. (2019). *Öz kendilik değerlendirmesinin, sinizm, iş tatmini ve tükenmişliğe etkisinde toksik liderliğin rolü* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalı Savunma Yönetimi Bilim Dalı. Ankara
- Bakker, A. B. ve Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223
- Battal, F. (2020). İş yerindeki narsisizm ve iş tatmini arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin rolü . *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23, 565-592
- Bruck, C. ve Allen, T. (2003). The relationship between big five personality traits, negative Affectivity Type a Behavior and Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 6, 457-472
- Brunborg, G. (2008). Core self-evaluations: A predictor variable for job stress. *European Psychologist*, 13(2), 96-102
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 1-20
- Çekmecelioglu, H. G. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir araştırma, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 35-58
- DiStefano, C., Zhu, M. ve Mindrila, D. (2009). Understanding and using factor scores: Considerations for the applied researcher. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 14(20), 1-11
- Dönmez, F. ve Topaloğlu, C. (2020). Otel çalışanlarında algılanan örgütsel destek, iş yeri yalnızlığı ve iş tatmini ilişkisi . *İş ve İnsan Dergisi*, 7(2), 311-324
- Duman, N., Sak, R. ve Sak, İ. (2020). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Tutumlarının İncelenmesi . *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 1098-1127
- Erez, A. ve Judge, T. A. (2001). Relationship of core self evaluations to goal setting, motivation and performance, *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1270-1279
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157-171
- Güllüce, A. ve İşcan, F. (2010). Mesleki tükenmişlik ve duygusal zeka arasındaki ilişki. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 7-29
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem-Analiz*. Ankara: Seçkin Yayınları
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey, *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170
- Haines, v., Harvey, S., Durand, P. ve Marchand, A. (2013). Core self-evaluations, work– family conflict and burnout. *Journal of Marriage and Family*, 75, 778-793
- Hoşgör, H. ve Gün, İ. (2020). Mobbing ve tükenmişlik arasındaki ilişki: Bir meta analiz çalışması. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 290-314
- Judge, T. A., Locke, E. ve Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A Core evaluations approach, *Research in Organizational Behavior*, 19, 151-188
- Judge, T., Locke, E., Durham, C. C. ve Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17-34.

- Judge, T. ve Bono, J. (2001). Relationship of core self-evaluations traits-self-esteem, generalized self efficacy, locus of control and emotional stability-with job satisfaction and job performance: A meta analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.
- Judge, T., Bono, E., Erez, A. ve Locke, E. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 257-268
- Judge, T., Erez, A., Bono, J. ve Thoresan, C. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnal Psychology*, 56, 303-331
- Kapusuz, A. (2016). *Kişilik özellikleri ile tükenmişlik ilişkisinde psikolojik sermayenin etkileri* (Yayımlanmamış doktora tezi). Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Osmaniye
- Karaduman, A. (2002). *Ekip çalışmasında, liderin iş tatmini üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum
- Kayasandık, A. E. ve Çelebi, F. (2005). Tükenmişlik ve iş tatmini ilişkisinde Ankara-Kızılay'daki banka çalışanları örneği. *Ömer Halis Demir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(4), 84-92
- Kinman, G., Wray, S. ve Strange, C. (2011). Emotional labour, burnout and job satisfaction in UK teachers: The role of workplace social support. *Educational Psychology*, 31(7), 843-856.
- Koçel, T. (2007). *İşletme Yöneticiliği*. Arıkan Yayınları
- Kovner, C., Brewer, C., Yow, W., Cheng, Y. ve Suzuki, M. (2006). Factors associated with work satisfaction of registered nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 38(1), 71-79
- Kulualp, H. ve Sarı, Ö. (2019). Destekleme davranışı ve sosyal değişim teorisi kapsamında kırsal turizmin etkilerinin değerlendirilmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(1), 643-666
- Kurbanoglu, S. (2004). Öz-yeterlik inancı ve bilgi profesyonelleri için önemi. *Bilgi Dünyası*, 5(2), 137-152
- Lent, J. ve Schwartz, R. (2012). The impact of work setting, demographic characteristics, and personality factors related to burnout among professional counselors. *Journal of Mental Health Counseling*, 34(4), 355-372
- Luszczynska, A., Scholz, U. ve Schwarzer, R. (2005). The general self-efficacy scale: Multicultural validation studies. *The Journal of Psychology*, 139(5), 439-457
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 3(1), 189-192
- Maslach, C. ve Florian, V. (1988). Burnout, job setting, and self-evaluation among rehabilitation counselors. *Rehabilitation Psychology*, 33(2), 85-93
- Maslach, C. ve Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied & Preventive Psychology*, 7, 63-74
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113
- Naktiyok, A. ve Kaygın, E. (2012). Tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerini belirlemeye yönelik akademik personel üzerinde bir uygulama. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1), 23-32
- Örücü, E. ve Hasırcı, I. (2020). Duygusal emek algısının tükenmişlik seviyesine etkisi: Bandırma Belediyesi çalışanları üzerine bir araştırma. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 15(1), 245-276
- Osborne, J. W. ve Fitzpatrick, D. C. (2012). Replication analysis in exploratory factor analysis: what it is and why it makes your analysis better. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 17(15), 1-8
- Oshagbemi, T. (2000). Gender differences in the job satisfaction of university teachers. *Women in Management Review*, 15(7), 331-343

- Peng, J., Dongdong, L. ve Zhenjiang, Z. (2014). How can core self-evaluations influence job burnout? The key roles of organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Health Psychology*, 21(1), 50-59
- Piccolo, R., Judge, T., Takahashi, K., Watanabe, H. ve Locke, E. (2005). More self evaluations in Japan: Relative effects on job satisfaction, life satisfaction and happiness. *Journal of Organizational Behavior*, (26), 965-984
- Robbins, S. (2005). *Organizational Behavior*. Prentice-Hall Inc
- Rotter, J. (1990). Internal versus external control of reinforcement: A case history of a variable. *American Psychologist*, (45), 489-493
- Sevimli , F. ve İşcan, F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(2), 1-10
- Sılığ, A. (2003). *Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), T.C. Eskişehir Anadolu Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir
- Solmuş, T. (2004). İş yaşamı, denetim ddağı ve beş faktörlük kişilik modeli. *Türk Psikoloji Bülteni*, 10, 196-205
- Soygür, İ. ve Aydın, S. (2018). Bankacılık sektöründe pazarlama ve satış yönlü hedef baskısının banka personeli üzerindeki etkisinin analizi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(2), 347-371
- Strauser, D., Ketz, K. ve Keim, J. (2002). The relationship between self-efficacy, locus of control and work personality. *Journal of Rehabilitation*, (68), 20-26
- Şeşen, H. (2010). *Öncülleri ve sonuçları ile örgüt içi girişimcilik: Türk savunma sanayinde bir araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Savunma Bilimleri Enstitüsü. Ankara
- Şeşen, H. ve Basım, N. (2010). Çalışanların adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: iş tatmininin aracılık rolü. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 37, 171-193
- Tharenou, P. ve Harker, P. (1984). Moderating influences of self-esteem on relationships between job complexity, performance and satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, (69), 623-632.
- Uler, E. (2020). Tükenmişlik ve örgütsel tükenmişlik üzerine literatür taraması. *Balkan and Near Eastern Journal of Social Sciences* , 6, 36-43
- Voci, A., Veneziani, C. ve Metta, M. (2016). Affective organizational commitment and dispositional mindfulness as correlates of burnout in health care professionals. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 31(2), 63-70
- Yılmaz, E. (2015). *Hastanelerde kadın çalışanlara yönelik psikolojik yıldırma (mobbing) ve iş tatminine etkisi: Isparta ilinde bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı. Isparta.

EK-1

	<u>Kesinlikle Katılmıyorum</u>	<u>Katılmıyorum</u>	<u>Kararsızım</u>	<u>Katılıyorum</u>	<u>Kesinlikle Katılıyorum</u>
1-) İşim benim için bir hobi gibidir.					
2-) İşimde, diğer birçok insandan daha mutlu olduğumu düşünüyorum.					
3-) İşimden çok keyif alıyorum.					
4-) Genel olarak işim beni tatmin ediyor.					
5-) Mevcut işimin, bulabileceğim diğer işlerden daha ilgi çekici olduğunu düşünüyorum.					
6-) İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
7-) İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.					
8-) Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.					
9-) İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.					
10-) İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı hissediyorum.					
11-) İnsanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.					
12-) İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.					
13-) Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.					
14-) Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
15-) Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.					
16-) İşimin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.					
17-) Çok şeyler yapabilecek güçteyim.					
18-) İşimin beni kısıtladığını düşünüyorum.					
19-) İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum.					
20-) İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu (başlarına ne geldiği) umurumda değil.					
21-) Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.					
22-) İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratıyorum.					
23-) İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum.					
24-) Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.					
25-) (İşimde) yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
26-) İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.					
27-) İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissedirim.					

	<u>Kesinlikle Katılmıyorum</u>	<u>Katılmıyorum</u>	<u>Kararsızım</u>	<u>Katılıyorum</u>	<u>Kesinlikle Katılıyorum</u>
28-) Hayatta hak ettiğim başarıyı yakaladığıma eminim.					
29-) Bazen kendimi depresyonda hissedirim.					
30-) Uğraştığım zaman (Bir şeyi denediğimde) genelde başarırım.					
31-) Bazen başarısız olduğumda kendimi değersiz hissedirim.					
32-) Bana verilen işleri başarıyla tamamlarım.					
33-) Bazen kendimi işime hâkim hissetmiyorum.					
34-) Genel olarak, kendimden memnunum.					
35-) Yeteneklerimle ilgili şüphe duyuyorum.					
36-) Hayatımda ne olacağımı ben belirlerim.					
37-) Meslek yaşamımdaki başarımın kontrolünün elimde olmadığını hissediyorum.					
38-) Sorunlarımın çoğuyla basa çıkabilirim.					
39-) Bazı zamanlar var ki her şey bana karamsar ve ümitsiz gözükür.					

1-) Cinsiyetiniz	Erkek	Kadın			
2-) Yaşınız	18-24	25-31	32-38	39-45	46 ve üstü
3-) Eğitim Durumunuz	Ortaöğretim	Lise	Ön lisans	Lisans	Yüksek lisans/Doktora
4- Kurumda Toplam Çalışma Süreniz (yıl) :	1 yıldan az	1-6 yıl arası	6-10 yıl arası	11-15 yıl arası	15 ve üstü yıl