

# yenifikir

ULUSLARARASI HAKEMLİ AKADEMİK FİKİR ARAŞTIRMA DERGİSİ  
International Journal of Academic Research and Studies/International Akademisch idee Forschungs Zeitschrift  
Since 2009

ISSN:1308-9412

www.yenifikirdergisi.com

**Yıl: 2020 Dönem:** Bahar-Yaz

**Cilt: 12 Sayı: 24**

**Kuruluş Tarihi:** 26 Nisan 2009

Bahar-Yaz ve Güz-Kış dönemi olmak üzere yılda iki defa yayınlanır.

(28 Aralık-28 Temmuz ve 28 Temmuz-28 Aralık)

**Year: 2020 Term:** Spring-Summer

**Volume: 12 Issue: 24**

**The Date of Foundation:** 26 April 2009

As Spring-Summer and Fall-Winter terms,  
Publishing twice a year

(28th December-28th July and 28 July-28 December)

**Sahibi / Yazı İşleri Müdürü:** Gönül ŞAHİN MEZKİT  
Owner / Chief Clerk

**Genel Yayın Yönetmeni:** Mesut MEZKİT  
Chief Executive Editor

**Teknik Koordinatör:** Ahmet Arif ÇOLAKOĞLU  
Technical Coordinator

**Grafik-Tasarım:** Rabia ÇAKI  
Graph Design By

**Editörler**  
Editors

**Baş Editör:** Dr. Süleyman Faruk GÖNCÜOĞLU  
Editor in Chief

**İkinci Editör:** Dr. Mehmet M. Turan  
Associate Editor

**BASKI / PRESSED BY:** Detay Fotokopi Zafer Mahallesi 127 Sokak No:2/B AYDIN Tel.: 0 256 215 37 30

**REKLAM VE İLETİŞİM ADRESİ / COMMUNICATION**

**AYDIN:** Ramazanpaşa Mahallesi 23 Sokak No 12 Kat 2 Efeler / Aydın Tel.: 0(256) 214 48 21

**İSTANBUL:** Otağtepe Caddesi Timuçin Sokak Ekmekçiöğlü Residence No:1D Anadoluhisarı/BEYKOZ/İSTANBUL

[www.yenifikirdergisi.com](http://www.yenifikirdergisi.com) / [www.kulturtarihi.org](http://www.kulturtarihi.org)  
[yenifikirjournal@gmail.com](mailto:yenifikirjournal@gmail.com) / [info@yenifikirdergisi.com](mailto:info@yenifikirdergisi.com)

ISSN:1308-9412

# GÜNCEL YÖNETİM SORUNLARINDAN BİRİ OLARAK TÜKENMİŞLİK SENDROMU: DENİZLİ'DE YAPILAN BİR ARAŞTIRMA\*

Celeleddin Serinkan\*\*

Esin Barutçu\*\*\*

## Öz

Tükenmişlik hem bireysel hem de örgütsel açıdan sonuçları itibariyle önemli bir araştırma konusu olmuştur. Yoğun şekilde çalışan personel, örgütsel tükenmişlik yaşıyorsa, işyerinde verimsiz, motivasyonu düşük ve örgüte zarar verici tutum ve davranışlar içerisinde olabilir. Bu çalışmanın amacı, üç farklı alanda görev yapan personelin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesidir. Çalışmada ayrıca, demografik özellikler açısından tükenmişlik bakımından farklılık olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmanın örneklemini Denizli ilindeki farklı alanlarda çalışan hemşireler, diş hekimleri ve askeri personel oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, katılımcıların kısmen tükenmişlik yaşadıkları ve askeri personelin diğer gruplara göre daha fazla tükenmiş oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca cinsiyet, yaş, eğitim ve çalışma süreleri açısından farklılıklar bulunmuşken medeni durum açısından gruplar arasında farklılık belirlenmemiştir.

**Anahtar kelimeler:** Tükenmişlik, Hemşire, Diş Hekimi, Personel, Askeri Personel

---

\*Bu çalışma, 17-20 Ekim 2019 tarihinde Bodrum-Muğla'da düzenlenen 4. Uluslararası Girişimcilik, İstihdam ve Kariyer Kongresinde sunulan bildirinin gözden geçirilmiş ve genişletilmiş şeklidir.

\*\*Prof. Dr., Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, cserinkan@pau.edu.tr

\*\*\*Doç. Dr., Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, esahin@pau.edu.tr

## *Burnout Syndrome As A Recent Management Issues: A Research In Denizli*

### **Abstract**

Burnout has been an important research topic in terms of both individual and organizational results. If the personnel working intensively experience organizational burnout, they may be inefficient, low motivated and harmful to the organization. The aim of this study is to determine the burnout levels of the personnel working in three different fields. In addition, it was tried to determine whether there were some differences in burnout in terms of demographic characteristics. The sample of the study consists of nurses, dentists and military personnel working in different areas in Denizli. As a result of the study, there were differences in burnout levels between the groups.

According to the results of the research, it was determined that the participants experienced partial burnout syndrome and that the military personnel were more depleted than other groups. In addition, as results of the research, there were found some differences in terms of gender, age, education and working time and was not found any significant difference between groups in terms of marital status.

**Keywords:** Burnout Syndrome, Nurse, Dentist, Personnel, Military Personnel

## 1. GİRİŞ

Günlük ve çalışma hayatının telaşı ve koşuşturması stres faktörünü arttırmış, yoğun ve stresli yaşam ve iş koşulları ise insanları tükenmişlik olgusuyla karşı karşıya bırakmıştır. Tükenmişlik sendromu yazın alanda da en çok çalışma yapılan konulardan birisi olmuştur.

Yoğun ve stresli yaşam ve iş koşulları, insanları tükenmişlik olgusuyla karşı karşıya bırakmıştır. Tükenmişlik sendromu yazın alanda da en çok çalışma yapılan konulardan birisi olmuştur. Modern çağın hızlı ve karmaşık yapısının karşı karşıya bıraktığı tükenmişlik kavramı, ilk kez Greene tarafından 1961 yılında yayınlanan "Bir Tükenmişlik Olayı (A Burnt-Out Case)" romanında, bir mimarın işiyle ilgili hissettiği bitkinlik ve öfke duyguları sonucu idealizmini kaybetmesi ve psikolojik olarak çöküntüye uğrayarak işini terk edip Afrika ormanlarına kaçışından bahsetmesiyle gündeme gelmiştir (Tanrıverdi vd.,2018: 115). Uzun yıllardır yapılan çalışmalar tükenmişlik riskinin hekimler, öğretmenler, hemşireler, diş hekimleri, psikologlar, polisler, avukatlar ve çocuk bakıcıları gibi gün içinde çok fazla insanla yüz yüze gelen mesleklerde diğer mesleklere göre daha fazla olduğunu göstermektedir (Girgin,2010:603).

Bu çalışmada, Denizli ilinde görev yapan hemşireler, diş hekimleri ve askeri personelin tükenmişlik düzeyleri değerlendirilmiştir. Ayrıca gruplar arasında tükenmişliğin boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı açısından farklılık olup olmadığı incelenmiştir.

## 2. Kavramsal Çerçeve

Tükenme (burnout) kavramı ilk defa 1974'te Freudenberger tarafından ortaya atılmış ve insanların aşırı çalışmaları sonucu işlerinin gereklerini yerine getiremez bir duruma gelmeleri anlamı taşıyan duygusal tükenme durumu olarak tanımlanmış (Naktiyok ve Karabey, 2005: 183) ; böylece literatürde yerini almıştır. Daha sonra Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen tükenmişlik; bir tür insanlarla ilgili iş yapan bireyler arasında sıkça görülen duygusal tükenme ve sinizm sendromu (Maslach ve Jackson, 1981: 99) ya da işteki kronik duygusal ve kişilerarası streslere verilen uzun süreli bir tepki (Maslach ve Leiter,2016:351) şeklinde ifade edilmiştir. Bir başka şekilde tükenmişlik, özellikle yardımcı meslekleri içeren mesleki strese uzun süreli bir tepki olarak tanımlanabilir (Gabassi vd., 2002:309). Maher tükenmişliği "psikomatik hastalığı, uykusuzluğu, iş ve müşterilere karşı negatif

tutumu, işe gelmemeyi, alkol ya da ilaç kullanımını, suçluluğu, kötümserliği, ilgisizliği ve depresyonu içeren kompleks bir sendrom" (Akduman, 2015) olarak ifade etmiştir.

Maslach ve Jackson tükenmişliği *duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme* şeklinde üç boyutlu olarak ifade etmişlerdir. İlk olarak tükenmişlik bireyin duygusal kaynaklarını tüketmesi ile ortaya çıkmakta ve kişinin duygusal anlamda tükenmesi ile sonuçlanmaktadır. Duygusal anlamda tükenen birey bir sonraki aşamada insanlarla olan ilişkisini sınırlandırır ve psikolojik olarak uzaklaşır. Bu da duyarsızlaşma boyutunu ifade eder. Son aşamada ise birey daha önceki olumlu tutumlarıyla şimdiki tutumları arasındaki farkı anlar ve bunun sonucunda mesafeli tutumlarının, çalıştığı kuruma ve topluma katkılarını sınırladığını düşünür. Böylece birey iş ve insan ilişkileri konusunda bir yetersizlik duygusu içerisine girer. Kişinin kendini olumsuz değerlendirme eğilimi ise olması kişisel başarı boyutu içerisinde tanımlanmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2008:71).

## 2.1 Tükenmişlik Belirtileri

Tükenmişlik yavaş ve sinsi başlayan, ortaya çıkışı ne kadar ani de olsa sürekli gelişen kronik bir olgudur. Bireyin bir gün içinde ani bir şekilde yaşadığı bir olay yaşanan tükenmişliğin belirtisi haline gelebilir. Bazen çok seyrek de olsa tükenmişlik herhangi bir olay olmadan birdenbire ortaya çıkabilir (Akduman, 2015).

Tükenmişlik belirtileri kişiden kişiye farklılık göstermekle birlikte, genel olarak fiziksel, psikolojik ve davranışsal belirtiler olmak üzere üç başlık altında incelenmektedir (Ardıç, Polatçı, 2008: 73).

**Fiziksel Belirtiler:** Tükenmişlik fiziksel anlamda öncelikle hafif belirtiler olarak kendisini göstermektedir. Bu belirtiler; yorgunluk ve bitkinlik hissi, baş ağrısı, uyuşukluk, uyku bozuklukları şeklinde sıralanmaktadır. Önlem alınmazsa devam eden süreçte; geçmeyen soğuk algınlıkları, enfeksiyonlara karşı direncin azalması, kilo kaybı veya şişmanlık, solunum güçlüğü, genel ağrılar, mide-bağırsak hastalıkları, yüksek tansiyon, yüksek kolesterol, kas gerilmeleri, kalp çarpıntısı ve cilt hastalıkları oluşmaya başlayabilir. Bu ve benzeri rahatsızlıklardan sürekli şikâyet edildiğinde, birey bu

belirtileri göz ardı etmemeli ve önlem almalıdır. Çünkü bu tür belirtiler tükenmişliğin habercisi olabilmektedirler (Ardıç, Polatçı, 2008: 73).

**Psikolojik Belirtiler:** Psikolojik belirtiler genel olarak; diğer insanları eleştirme, insanlar ile ilgilenmeme, düşük başarı hissi, hayal kırıklığı, sıkılma, depresyon, endişe, umutsuzluk, zayıf konsantrasyon, alınganlık, yabancılaşma ve tek başına kalma şeklinde sıralanabilir. Tükenmişliğin psikolojik belirtileri diğerlerine göre daha az gözle görülür olsa bile dikkat edildiğinde hem birey hem de çevresi tarafından kolaylıkla fark edilebilir (Akduman,2015).

**Davranışsal Belirtiler:** Davranışsal belirtiler daha kolay tanınmakla birlikte tükenmişliğin ciddi bir boyuta ulaştığının da bir göstergesidir. İçinde yaşadığı karmaşayı uzun bir süre boyunca saklamaya çabalamış birey için; tükenmişlik duygusu, bireyin içinde saklayamayacağı kadar huzursuzluk vermektedir Bu belirtiler, başarısızlık hissi, aile içi çatışmalar, konsantrasyon düşüklüğü, unutkanlık, çabuk öfkelenme, ani sinir patlamaları, sık gelen ağlama nöbetleri, yalnız kalma isteği, alınganlık ve takdir edilmediğini düşünme, işi yavaşlatma, hırsızlık eğilimleri, işten uzaklaşma, işine

karşı gittikçe büyüyen hoşnutsuzluk, hizmetin niteliğinde bozulma, hizmet verilen kişilere hatalı müdahaleler ve hizmet verilenlerin şikayet sayılarındaki artış, evraklarla ilgili sahtekarlıklar, düşük iş performansı, iş arkadaşlarına karşı alaycı ve suçlayıcı olma, iş tatminsizliği, yeni bir meslek eğitimi alma eğilimi, işe geç gitme ve gitmemeler, örgütsel bağlılıkta azalma, iş gücü devrinde yükselme, hastalıktan kaynaklanan nedenlerle işe gelmemelerde ve geç gelmelerde artış, işten ayrılma ve başka iş alanlarına transfer olma isteği (Karsavuran, 2014:139) şeklinde sıralanabilir.

## 2.2 Tükenmişliğin Evreleri

Tükenmişlik belirtileri ve evreleri olan, birdenbire ortaya çıkmayan bir sendromdur. Tükenmişlik genel olarak dört evre ile tanımlanabilir (Kaçmaz, 2005:30):

1. *Evre: Şevk ve Coşku Evresi(enthousiasm);* bu evrede yüksek bir mutluluk ve enerji de artma gözlenmektedir. Kişi için mesleği her şeyin üstündedir. Stresli çalışma koşulları, uykusuzluk ve yaşamın diğer koşullarına rağmen üstün bir uyum sağlama çabasıdadır.
2. *Evre: Durağanlaşma Evresi (stagnation);* bu evrede artık istek ve mutlulukta

azalma olur. İşten başka bir şey yapmıyor olmak sorgulanmaya başlanır.

3. *Evre: Engellenme Evresi (frustration);* başka insanlara yardım ve hizmet etmek için çalışmaya başlamış olan kişi insanları, sistemi ve çalışma şartlarını değiştirmenin ne kadar zor olduğunu anlar ve yoğun bir engellenmişlik duygusu yaşar.
4. *Evre: Umursamazlık Evresi (apathy);* bu son evrede artık çok derin duygusal kopma ya da kısırlaşma, derin bir inançsızlık ve umutsuzluk gözlenmektedir. Bu durumda iş yaşamı kişi için bir tatmin ve kendini gerçekleştirme alanı olmaktan uzaklaşıp, kişiye sıkıntı ve mutsuzluk veren bir durum haline gelecektir.

Tükenmişliğin yaşandığı örgütlerde, işte verimsizlik, kişiler arası çatışmalar ve krizlerin yaşanması muhtemeldir. Tükenmişliğin altı aydan fazla uzun sürmesi durumunda bunun kronik hale gelmesi ve kişide ruhi ve fiziki rahatsızların ortaya çıkmasına neden olacaktır. Bu durumda olan kişilerin örgüte yararlı olması oldukça zor olacaktır. İşyerinde görev yapan yöneticilerin tükenmişlik yaşayan kişilerin farkında olmaları ve çalışanlarını mümkünse bu duruma

düşmeden gerekli tedbirleri alarak hem personele hem de örgüte karşı sorumluluklarını yerine getirmeleri gerekir.

### 2.3 Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişliğin hem bireysel hem de örgütsel anlamda birçok farklı sonuçlarının olabileceğini ifade etmek mümkündür. Nitekim tükenmişlik tek başına kişiyi etkilememekte, aynı zamanda kişinin etkileşim halinde bulunduğu herkesi ve çevresini de etkilemektedir. Tükenmişliğin sonuçlarını kişisel, çalışma hayatı ile ilgili ve aile hayatı ile ilgili olmak üzere üç gruba ayırabiliriz (Işıksan,2016:378-380).

Genel olarak tükenmişliğin; müşteriler ya da hizmet verilen kişilere karşı negatif davranışlar sergileme, insanlarla ilişkilerde bozulma ve aktif olarak diğer insanların olduğu ortamlara girmeme ve geri çekilme, hizmetin niteliğinde bozulma, hatalar yapma, kaza ve yaralanmalarda artış, kuruma ve işe ilginin kaybı, yaratıcılığın kaybı, işte doyumsuzluk yaşama, düşük performans ve mesleki başarıda azalma, işte idealizm kaybı, işe geç gelme ve devamsızlık, bazı şeyleri erteleme ya da sürüncemede bırakma, işe gelmeme, iş tatmininde ve örgütsel bağlılıkta azalma ve tüm bunların sonunda işi bırakma eğilimi ve iş değiştirme isteği, insan

ilişkilerindeki uyumsuzluk, iş ve aile bireylerinden uzaklaşma gibi sonuçları ortaya çıkabilmektedir (Arı ve Bal, 2008:141; Güllüce ve İşcan,2010:10).

### 3. Gereç ve Yöntem

#### 3.1 Araştırmanın Amacı, Yöntemi ve

##### Ölçek Bilgisi

Araştırmanın amacı, Denizli ilindeki hemşireler, dış doktorları ve askeri personelin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesidir. Ayrıca grupların demografik özellikleri açısından aralarında tükenmişlik düzeylerinde farklılıkların olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın örneklemini, araştırmayı kabul eden Denizli devlet hastanesindeki hemşireler oluşturmaktadır. Dış hekimlerinden oluşan örneklem ise Denizli ilinde görev yapan ve Denizli Dış Hekimleri odasına kayıtlı bulunan ve anket yapmayı kabul eden hekimlerden oluşmaktadır. Askeri personelin örneklemini ise Denizli ilinde görev yapan ve araştırmayı kabul eden askeri personel oluşturmuştur.

Her üç gruptan veriler, olasılığa dayalı olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örneklem metodu kullanılarak elde edilmiştir. Kolayda örnekleme, ankete cevap veren herkesin örneğe dahil edilmesi olup oldukça yaygın olarak kullanılan bir

tekniktir (Coşkun vd., 2017: 148). Araştırmada yüzyüze anket yöntemi kullanılmış olup araştırmadan geçerli 249 veri seti elde edilmiştir.

Tükenmişlik ölçeğini ilk defa 1981 yılında Maslach ve Jackson geliştirmiş ve 1992 yılında Ergin tarafından Türkçeye uyarlanmıştır (Azizoğlu ve Özyer, 2010: 141; Yıldırım ve İçerli, 2010: 126). Grupların tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) kullanılmıştır Araştırmada anket yöntemi kullanılmış olup beşli likert tipi hazırlanan ölçekte (1: Hiçbir zaman, 2: yılda birkaç kez, 3: Ayda birkaç kez, 4: Haftada birkaç kez, 5: Hergün) şeklinde belirlenen seçenekler yer almıştır (Barutçu ve Serinkan, 2008:550).

MTÖ, duygusal tükenme (DT), duyarsızlaşma (D) ve kişisel başarı (KB) olmak üzere üç alt boyuttan ve 22 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte, duygusal tükenme ile ilgili 9, duyarsızlaşma ile ilgili 5, kişisel başarı ile ilgili 8 madde bulunmaktadır (Öztürk vd., 2008, 93).

Maslach tükenmişlik ölçeğinde yer alan boyutların içerdiği ifadeler şunlardan oluşmaktadır (Barutçu ve Serinkan, 2008: 551).

- Duygusal tükenme: 1,2,3,6,8,13,14,16,20
- Duyarsızlaşma: 5,10,11,15,22
- Düşük kişisel başarı: 4,7,9,12,17,18,19,21 maddelerini içermektedir.

Ankette yer alan kişisel başarı ifadeleri diğerlerinin aksine olumlu ifadelerdir ve bu ifadelerden alınan yüksek puan, yüksek kişisel başarıyı ifade etmekte, diğer taraftan tükenmişliğin düşük düzeyde olduğunu göstermektedir. Buna göre duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt boyutlarından alınan yüksek puanlar tükenmişliği gösterirken kişisel başarı alt boyutundan alınan düşük puan ise yüksek düzeyde tükenmişliği ifade etmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008:79). Diğer bir anlatımla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt gruplarında, yüksek puanlar yüksek tükenmişliği, kişisel başarı alt grubunda ise düşük puanlar ise yüksek tükenmişliği göstermektedir (Öztürk vd., 2008, 93).

Ölçeğin yaygın şekilde kullanılması ve geçerlilik çalışmalarının yapılmasından dolayı bu çalışmada, ayrıca faktör analizi yapılmamıştır. Ancak güvenilirlik analizi yapılmış ve Cronbach's Alpha ,77 olarak bulunmuştur.

Araştırmanın çarpıklık ve basıklık değerlerine bakıldığında -2 ve +2 arasında değerlerden oluşması nedeniyle (Şencan, 2005: 200-201) dağılımın normal dağılıma uyduğundan parametrik testlerin yapılmasına karar verilmiştir. Araştırmada frekans, yüzde, aritmetik ortalamalar ve farklılık analizleri kullanılmıştır.

Araştırmanın hipotezleri şunlardır:

H<sub>1</sub>: Katılımcıların görevleri itibariyle tükenmişlik düzeylerinde farklılıklar bulunmaktadır.

H<sub>2</sub>: Cinsiyet değişkeni açısından tükenmişlik düzeyleri farklıdır.

H<sub>3</sub>: Medeni durum açısından tükenmişlik düzeyleri farklıdır.

H<sub>4</sub>: Yaş açısından tükenmişlik düzeyleri farklıdır.

H<sub>5</sub>: Cevaplayıcıların eğitim sevipleri olan lisans ve yüksek lisans mezuniyetleri açısından tükenmişlik düzeylerinde farklılıklar vardır.

H<sub>6</sub>: Cevaplayıcıların çalışma süreleri açısından tükenmişlik düzeylerinde farklılıklar vardır.

### 3.2 Bulgular

Denizli ilinde görev yapan ve farklı üç sektörde çalışan kişilerin tükenmişlik düzeylerindeki farklılıkların belirlenmesine

yönelik olarak yapılan bu çalışmada, bulguları aşağıda gösterilmektedir. araştırmaya katılan kişilerin demografik

Soru	Sıklık	%	Soru	Sıklık	%
<b>Cinsiyet</b>			<b>Yaş</b>		
Erkek	102	41,0	25' ten küçük	13	6,4
Kadın	147	59,0	26- 30	20	9,9
<b>Medeni Durum</b>			31-35	58	28,6
Evli	192	77,1	36-40	43	21,2
Bekâr	39	15,7	41-50	59	29,1
Boşanmış	18	7,2	50+	10	4,9
<b>Çocuk durumu</b>			<b>Eğitim</b>		
Var	193	77,5	Ortaöğretim	9	3,6
Yok	56	22,5	Lisans	180	72,3
<b>Meslek</b>			Yüksek lisans	54	21,7
Diş hekimi	69	27,7	Doktora	6	2,4
Hemşire	134	53,8	<b>Yönetici memnuniyeti</b>		
Askeri personel	46	18,5	Oldukça memnunum	56	22,5
			Vasat derecede memnunum	149	59,8
<b>Maaş Düşüncesi</b>			Memnun değilim	44	17,7
Yeterli	46	18,5	<b>Çalışma arkadaşlarından memnuniyet</b>		
Kısmen yeterli	107	43,0	Çok memnunum	113	45,4
Yetersiz	96	38,6	Kısmen Memnunum	130	52,2
<b>İşyerindeki Çalışma mutluluğu</b>			Hiç memnun değilim	6	2,4
Büyük mutluluk duyuyorum	67	26,9	<b>İşinden genel memnuniyet</b>		
Az mutluluk duyuyorum	118	47,4	Memnunum	115	46,2
Mecbur olduğum için çalışıyorum	64	25,7	Kısmen memnun	109	43,8
			Memnun değilim	25	10,0

**Tablo 1: Demografik Bulgular**

Araştırmaya katılan kişilerin %59'u bayan, %77'si evli ve araştırmaya katılanların %78'inin çocuğu bulunmaktadır. Katılımcıların %72'si lisans derecesinde eğitime sahiptir. Yaş aralığı bakımından 31-35 yaş ile 41-50 yaş grubu en fazla orana sahiptir. Katılımcıların

yarısından az fazlası hemşire, %28'si diş hekimi ve yaklaşık %19'u da askeri personelden oluşmaktadır.

Araştırmaya dahil olan kişilerin yarıya yakını, aldıkları maaşı kısmen yeterli görmektedir. Mecbur olduğu için çalıştıklarını belirtenlerin oranı %26'dır.

Diğer bir anlatımla katılımcıların dörtte biri çalışma yerlerinden memnun olmayıp mecburen çalışmak durumunda olduklarını belirtmişlerdir. Buna rağmen katılımcıların büyük çoğunluğu mesai arkadaşlarından memnundurlar. Katılımcılar yöneticilerinden büyük oranda (%73) memnun iken işlerinden ise genel olarak

çok büyük oranda (%90) memnuniyet duymaktadırlar.

Araştırmaya katılan kişilerin çalışma şartlarıyla ilgili olarak sorulan sorulara verdikleri cevapların yüzdeleri ve sıklıkları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Soru	Sıklık	%	Soru	Sıklık	%
<b>Toplam çalışma yılı</b>			<b>İş yerine ulaşım güçlüğü</b>		
5 yıldan az	33	13,3	Yaşıyorum	26	10,4
6-10 arası	28	11,2	Bazen	78	31,3
11-15 yıl	49	19,7	Yaşamıyorum	145	58,2
16-20 yıl	59	23,7	<b>Mesleği seçme nedeni</b>		
21 yıldan fazla	80	32,1	Kendi isteği	112	45,0
<b>Çalışma şekli</b>			Ailenin isteği	54	21,7
Gündüz	119	47,8	Ekonomik	63	25,3
Vardiya	34	13,7	Diğer	20	8,0
Nöbet	45	18,1	<b>Meslektaş desteği</b>		
Diğer	51	20,5	Destek alıyorum	132	53,0
<b>Haftalık çalışma yoğunluğu</b>			Kısmen alıyorum	90	36,1
Yoğun	142	57,0	Destek almıyorum	27	10,8
Kısmen	79	31,7	<b>Mesleği bırakma</b>		
Yoğun değil	28	11,2	Sık sık düşünüyorum	36	14,5
<b>Bilgileri uygulamaya geçirme</b>			Arasıra düşünüyorum	108	43,4
Geçirebiliyorum	70	28,1	Hiç düşünmüyorum	105	42,2
Kısmen	168	67,5	<b>Mesleği Değiştirme Düşüncesi</b>		
Geçiremiyorum	11	4,4	Evet	49	19,7
<b>Mesleğin saygın olduğunu düşünme</b>			Hayır	132	53,0
Saygın olduğunu düşünme	59	23,7	Bazen	68	27,3
Kısmen saygın	120	48,2	<b>Personel sayısı yeterliliği</b>		
Saygın olduğunu düşünmeme	70	28,1	Yeterli	86	34,5
<b>Araç-gereç yeterliliği</b>			Kısmen yeterli	85	34,1
Yeterli	123	49,4	Yetersiz	78	31,3
Kısmen	95	38,2			
Yetersiz	31	12,4			

Tablo 2: Çalışma Yerleriyle İlgili Durumlar

Araştırmaya katılan kişilerin toplam çalışma yıllarına bakıldığında en fazla grubun 21 yıldan fazla süreye sahip oldukları görülmektedir. Katılımcıların yarıya yakınının gündüz çalıştıkları, haftalık çalışma tempolarının yoğun olduğunu, %68'inin öğrendiklerini uygulamaya kısmen geçirebildikleri ve aynı zamanda yarıya yakını mesleklerinin kısmen saygın olduklarını düşünmektedirler. İşleriyle ilgili araç-gereçlerin yeterli olduğunu, işyerlerine ulaşımında genel olarak zorluk yaşamadıkları ve mesleklerini kendi istekleriyle seçtikleri tespit edilmiştir. Ayrıca cevaplayıcıların büyük bir oranı (%89) meslektaşlarından destek aldıklarını belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılan kişilerin %58'inin mesleklerini arasına bırakmayı düşünmelerine rağmen mesleklerini değiştirmeyi düşünen kişilerin oranı nispeten (%27) azdır. Katılımcıların büyük çoğunluğu personel sayısının (%69) yeterli olduğu düşünmektedir.

Aşağıdaki tablodaki ortalamalara bakıldığında grupların işleriyle ilgili bazı sıkıntılarının olduğu ancak genel olarak işlerinden memnuniyet duydukları söylenebilir. Grupların tükenmişlik düzeylerine ilişkin bulguları aşağıda gösterilmektedir. Bu tabloda cevaplayıcıların tükenmişlik ölçeğinde yer alan 22 ifadeye verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları gösterilmektedir.

Tükenmişlik İfadeleri	N	$\bar{x}$	SS
1- Kendimi işimden duygusal olarak uzaklaşmış hissediyorum.	249	2,57	1,1689
2- İşgününün sonunda kendimi bitkin hissediyorum.	249	<b>4,00</b>	,9630
3- Sabah kalkıp yeni bir işgünü ile karşılaşmak zorunda olduğumda kendimi yorgun hissediyorum.	249	3,55	1,1454
4- İş arkadaşlarımla pek çok şey hakkında neler hissettiklerini kolayca anlayabilirim	249	<b>4,10</b>	1,0396
5- Bazı çalışanlara onlar sanki kişilikten yoksun birer objeymiş gibi davrandığımı hissediyorum	249	<b>2,17</b>	1,2756
6- Bütün gün insanlarla çalışmak benim için gerçekten gerginliktir.	249	3,10	1,3278
7- İş arkadaşlarımla sorunlarını etkili bir şekilde hallederim.	249	<b>4,12</b>	1,0820
8- İşimin beni tükettiğini hissediyorum.	249	3,24	1,3006
9- İşimle diğer insanların yaşamlarını olumlu yönde etkilediğimi hissediyorum.	249	3,61	1,3152
10- Bu mesleğe başladığımdan beri insanlara karşı katılaştığımı hissediyorum.	249	2,67	1,2987
11- Bu iş beni duygusal olarak katılaştırdığı için sıkıntı duyuyorum	249	2,65	1,2540
12- Kendimi çok enerjik hissediyorum.	249	3,16	,75913
13- İşimin beni hayal kırıklığına uğrattığını düşünüyorum.	249	2,83	1,2097
14- İşimde gücümün üstünde çalıştığımı hissediyorum.	249	3,34	1,3176

Tükenmişlik İfadeleri	N	$\bar{x}$	SS
15- Bazı insanların başına gelenler gerçekten umurumda değil.	249	1,92	1,2468
16- Doğrudan insanlarla çalışmak bende çok fazla stres oluşturuyor.	249	3,08	1,2921
17- Çalışma arkadaşlarıma rahat bir atmosferi kolayca sağlayabilirim.	249	3,81	1,1326
18- Çalışanlarla yakın ilişki içinde çalıştıktan sonra kendimi ferahlamış hissediyorum.	248	3,86	1,2082
19- Bu meslekte pek çok değerli işler başardım.	249	3,44	1,2239
20- Kendimi çok çaresiz hissediyorum.	249	2,44	1,2466
21- İşimde duygusal sorunları soğukkanlılıkla hallederim.	249	3,57	1,2777
22- Çalışanların bazı problemleri için beni suçladıklarını hissediyorum.	249	2,53	1,2761

**Tablo 3: Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler**

(1: Hiçbir zaman, 2: yılda birkaç kez, 3: Ayda birkaç kez, 4: Haftada birkaç kez, 5: Hergün)

Cevaplayıcıların tükenmişlik ifadelerine bakıldığında en yüksek ortalamaya “İş arkadaşlarımla sorunlarını etkili bir şekilde hallederim, iş arkadaşlarımla pek çok şey hakkında neler hissettiklerini kolayca anlayabilirim ve işgününün sonunda kendimi bitkin hissediyorum” ifadeleri sahiptir. En az ortalamaya sahip olan ifadeler ise “Bazı insanların başına gelenler gerçekten umurumda değil, Bazı çalışanlara onlar

sanki kişilikten yoksun birer objeymiş gibi davrandığımı hissediyorum ve Kendimi çok çaresiz hissediyorum” olarak belirlenmiştir.

### 3.3 Hipotez Bulguları

Araştırmaya katılan kişilerin verdikleri cevaplardan hareketle elde edilen tükenmişlik ölçeğinin genel ortalaması ve boyutlarına ilişkin ortalamalar aşağıdaki tabloda belirtilmektedir. Ayrıca hipotezlerle ilgili yapılan analiz ve değerlendirmeler üzerinde durulmaktadır.

	N	$\bar{x}$	SS
Tükenmişlik Ort.	249	3,07	,5136
Duygusal tükenme	249	3,13	,7615
Duyarsızlaşma	249	2,39	,8662
Düşük Kişisel başarı	249	3,71	,6152

**Tablo 4: Tükenmişlik Boyutlarına İlişkin Dağılımlar**

Katılımcıların tükenmişlik ortalaması ayda birkaç kez oranı içerisinde. Yani cevaplayıcıların **kısmen tükenmişlik yaşadıkları** söylenebilir. Kişisel başarı boyutunun ifadeleri genelde pozitif şeklinde kurulduğu için bu boyuttan katılımcıların yüksek puan almaları, düşük derecede tükenmişlik yaşadıklarını göstermektedir. Diğer bir anlatımla katılımcıların kişisel başarı puanları düşük değil, aksine yüksektir. Katılımcıların kişisel başarı boyutundan yüksek puan almaları sebebiyle tükenmişlik sendromunu

yaşamamaktadırlar. Ayrıca katılımcılar duyarsızlaşmadan düşük puan almaları, bu boyut itibarıyla daha az tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir.

Araştırmaya katılan meslek grupları arasında tükenmişlik ve tükenmişlik boyutları bakımından farklılıkların olup olmadığı Anova analiziyle tespit edilmiş ve aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

H<sub>1</sub>: Katılımcıların görevleri itibarıyla tükenmişlik düzeylerinde farklılıklar bulunmaktadır.

		N	$\bar{x}$	SS	F	p
Duygusal tükenme	Diş hekimi	69	2,81	,7104	9,589	,000
	Hemşire	134	3,22	,7919		
	Askeri personel	46	<b>3,34</b>	,5903		
	Toplam	249	3,13	,7615		
Duyarsızlaşma	Diş hekimi	69	2,25	,8492	6,200	,002
	Hemşire	134	2,32	,8616		
	Askeri personel	46	<b>2,78</b>	,8081		
	Toplam	249	2,39	,8662		
Düşük Kişisel başarı	Diş hekimi	69	3,84	,6770	2,869	,045
	Hemşire	134	3,68	,6053		
	Askeri personel	46	<b>3,58</b>	,5156		
	Toplam	249	3,71	,6152		
Tükenmişlik ortalaması	Diş hekimi	69	2,97	,4908	3,875	,022
	Hemşire	134	3,08	,5491		
	Askeri personel	46	<b>3,23</b>	,3925		
	Toplam	249	3,07	,5136		

**Tablo 5: Meslek Grupları Açısından Tükenmişlik Farklılıkları**

Gruplar arasında tükenmişliğin genel ortalaması ve boyutların ortalamaları açısından anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. H<sub>1</sub> hipotezi kabul edilmiştir. Askeri personelin tükenmişlik puanı, diğer

gruplara göre daha yüksektir. Diş hekimlerinin tükenmişlik puanları ise azdır. Ayrıca duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutundan askeri personel yine en yüksek ortalamaya sahiptir. Düşük kişisel başarı

boyutuna bakıldığında askeri personel, en az puana sahipken en fazla puana dış hekimleri sahip olmuşlardır. Kişisel başarı puanının daha olması, tükenmeyi göstermektedir. Askeri personelin bu

boyutta da diğer gruplara göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları söylenebilir.

H<sub>2</sub>: Cinsiyet değişkeni açısından tükenmişlik düzeyleri farklıdır.

	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	SS	t	p
Duygusal tükenme	Erkek	102	3,15	,7000	,427	,670
	Kadın	147	3,11	,8033	,438	,662
Duyarsızlaşma	Erkek	102	2,62	,8268	3,622	,000
	Kadın	147	2,23	,8588	3,647	,000
Düşük kişisel başarı	Erkek	102	3,67	,6047	-,840	,402
	Kadın	147	3,74	,6229	-,844	,399
Tükenmişlik Ort.	Erkek	102	3,15	,4767	1,873	,062
	Kadın	147	3,02	,5335	1,912	,057

**Tablo 6: Cinsiyet Açısından Tükenmişlik Farklılıkları**

Cinsiyet bakımından gruplar arasında sadece Duyarsızlaşma boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmiştir. H<sub>2</sub> kabul edilmiştir. Bu boyutta erkeklerin puanı, kadınlara göre daha fazla bulunmuştur.

Diğer taraftan erkeklerin genel tükenmişlik puanı da kadınlara göre daha yüksektir.

H<sub>3</sub>: Medeni durum açısından tükenmişlik düzeyleri farklıdır.

	Medeni durum	N	$\bar{x}$	SS	p
Duygusal tükenme	Evli	192	3,12	,7456	,825
	Bekar	39	3,15	,8095	,835
Duyarsızlaşma	Evli	192	2,34	,8551	,148
	Bekar	39	2,56	,8408	,148
Düşük kişisel başarı	Evli	192	3,71	,5845	,543
	Bekar	39	3,78	,5923	,549
Tükenmişlik Ort.	Evli	192	3,06	,4967	,243
	Bekar	39	3,16	,5238	,264

**Tablo 7: Medeni Durum Açısından Tükenmişlik Farklılıkları**

Araştırmaya katılan kişilerin evli ve bekar olmalarına göre yapılan t testine göre, gruplar arasında anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir. Bu durumda H<sub>3</sub> hipotezi

reddedilmiştir.

H<sub>4</sub>: Yaş açısından tükenmişlik düzeyleri farklıdır.

		N	$\bar{x}$	SS	F	P
Duygusal tükenme	25 yaştan az	19	3,26	,6221	4,596	,001
	26-30	26	3,32	,6478		
	31-35	70	3,36	,7040		
	36-40	54	3,13	,7383		
	41-50	69	2,85	,8431		
	50 yaştan fazla	11	2,72	,5002		
	Toplam	249	3,13	,7615		
Duyarsızlaşma	25 yaştan az	19	2,55	,5871	2,003	,079
	26-30	26	2,66	,8722		
	31-35	70	2,54	,9677		
	36-40	54	2,22	,8041		
	41-50	69	2,23	,8661		
	50 yaştan fazla	11	2,32	,6018		
	Toplam	249	2,39	,8662		
Kişisel başarı	25 yaştan az	19	3,69	,4609	,529	,754
	26-30	26	3,74	,6087		
	31-35	70	3,68	,5669		
	36-40	54	3,74	,5610		
	41-50	69	3,67	,7442		
	50 yaştan fazla	11	3,97	,5695		
	Toplam	249	3,71	,6152		
Tükenmişlik ort.	25 yaştan az	19	3,17	,3706	3,013	,012
	26-30	26	3,24	,4498		
	31-35	70	3,19	,5317		
	36-40	54	3,03	,4723		
	41-50	69	2,91	,5671		
	50 yaştan fazla	11	3,01	,2948		
	Toplam	249	3,07	,5136		

Tablo 8: Yaş Açısından Grupların Farklılıkları

Yaş grupları arasındaki tükenmişlik puanlarında farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan ANOVA sonucuna göre, gruplar arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bu durumda  $H_4$  hipotezi kabul edilmiştir. Elde edilen sonuçlara bakıldığında duygusal tükenme boyutunda

ve tükenmişlik genel ortalamasında farklılıklar söz konusudur. Yapılan LSD analizine göre duygusal tükenme boyutunda ve tükenmişlik genel ortalamasında meydana gelen farklılıklar, 41-50 yaş grubundan kaynaklanmaktadır. Bu grubun ortalamaları diğer gruplara göre

daha düşüktür. Diğer bir tabirle, 41-50 yaş grubundaki kişilerin tükenmişlik düzeyleri daha düşüktür. Tükenmişliği en fazla yaşayan grup ise 26-30yaş arasındaki grup olurken bunu 31-35 yaş grubu takip etmektedir.

H<sub>5</sub>: Cevaplayıcıların eğitim sevipleri olan lisans ve yüksek lisans mezuniyetleri açısından tükenmişlik düzeylerinde

farklılıklar vardır.

Cevaplayıcıların eğitim düzeyleri bakımından gruplar arasında dengeli dağılım olmadığı için nispeten karşılaştırmaya imkân veren lisans ve lisansüstü eğitim seviyesine sahip olan gruplar arasında t testi yapılarak değerlendirme yapılmıştır.

	Eğitim	N	$\bar{x}$	SS	t	p
Duygusal tükenme	Lisans	180	3,23	,7398	4,617	,000
	Yüksek lisans	54	2,71	,6813	4,827	,000
Duyarsızlaşma	Lisans	180	2,46	,8490	3,157	,002
	Yüksek lisans	54	2,05	,7956	3,269	,002
Düşük kişisel başarı	Lisans	180	3,66	,5856	-1,512	,132
	Yüksek lisans	54	3,81	,6960	-1,378	,172
Tükenmişlik Ort.	Lisans	180	3,12	,5026	3,423	,001
	Yüksek lisans	54	2,86	,4634	3,576	,001

**Tablo 9: Eğitim Düzeylerindeki Farklılıklar**

Eğitim düzeylerine ilişkin yapılan t testine göre gruplar arasında anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Bu durumda H<sub>5</sub> hipotezi kabul edilmiştir. Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve genel tükenmişlik ortalamaları açısından gruplar

arasında farklılıklar bulunmuştur. Lisans düzeyinde mezuniyete sahip olan kişilerin tükenmişlik puanları daha yüksektir.

H<sub>6</sub>: Cevaplayıcıların çalışma süreleri açısından tükenmişlik düzeylerinde farklılıklar vardır.

	Karelerin toplamı	df	Mean Square	F	p	
Duygusal tükenme	Gruplararası	8,951	4	2,238	4,048	,003
	Gruplar içi	134,877	244	,553		
	Toplam	143,829	248			
Duyarsızlaşma	Gruplararası	8,965	4	2,241	3,087	,017
	Gruplar içi	177,147	244	,726		
	Toplam	186,112	248			

		Karelerin toplamı	df	Mean Square	F	p
Düşük kişisel başarı	Grupllararası	,436	4	,109	,285	,888
	Gruplar içi	93,432	244	,383		
	Toplam	93,869	248			
Tükenmişlik Ort	Grupllararası	4,221	4	1,055	4,206	,003
	Gruplar içi	61,209	244	,251		
	Toplam	65,429	248			

Tablo10: Çalışma Süreleri Açısından Farklılıklar

Araştırmaya katılan kişilerin toplam çalışma süreleri açısından yapılan Anova sonucuna göre, gruplar arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Bu nedenle  $H_0$  hipotezi kabul edilmiştir. Gruplar arasında duygusal tükenme, düşük kişisel başarı ve genel tükenmişlik ortalaması açısından

farklılıklar tespit edilmiştir. Bu farklılıkların hangi gruptan geldiğini belirlemek üzere yapılan Tukey testine göre, farklılığın 16-20 yıl arası çalışma süresine sahip olan gruptan kaynaklandığı belirlenmiştir. Bu gruptaki kişilerin tükenmişlik puanları en düşüktür.

		N	$\bar{x}$	SS
Duygusal tükenme	5 yıldan az	33	3,30	,5959
	6-10	28	3,26	,6495
	11-15	49	3,40	,7592
	16-20	59	2,99	,8215
	21 yıldan fazla	80	2,94	,7573
	Toplam	249	3,13	,7615
Duyarsızlaşma	5 yıldan az	33	2,42	,6722
	6-10	28	2,73	,9783
	11-15	49	2,60	,9442
	16-20	59	2,19	,8573
	21 yıldan fazla	80	2,28	,8066
	Toplam	249	2,39	,8662
Düşük kişisel başarı	5 yıldan az	33	3,73	,4320
	6-10	28	3,70	,6265
	11-15	49	3,76	,5503
	16-20	59	3,64	,6786
	21 yıldan fazla	80	3,72	,6713
	Toplam	249	3,71	,6152

	N	$\bar{x}$	SS
5 yıldan az	33	3,15	,3837
6-10	28	3,23	,4926
11-15	49	3,25	,5436
16-20	59	2,94	,5480
21 yıldan fazla	80	2,98	,4817
Toplam	249	3,07	,5136

**Tablo 11: Çalışma Süreleri Açısından Grupların İstatiksel Dağılımları**

Katılımcıların çalışma süreleri açısından aritmetik ortalamalara bakıldığında; duygusal tükenme boyutunda beş yıldan daha az çalışma süresine sahip olan kişilerin puanları en fazlayken 21 yıldan daha fazla çalışma süresine sahip olan kişilerin duygusal tükenme puanları en düşük olarak bulunmuştur.

Duyarsızlaşma boyutunda ise 6-10 arası çalışan grubun puanı en yüksek iken 16-20 arası çalışan grubun puanı en az olarak tespit edilmiştir. Düşük kişisel başarı puanı açısından 11-15 yıl arası çalışan kişilerin daha fazla tükenmişlik yaşadıkları ve 16-20 çalışma süresindeki kişilerin ise daha az düşük kişisel başarı yaşadığı görülmektedir.

#### 4. SONUÇ

Denizli ilinde görev yapan üç farklı mesleğe mensup grupların tükenmişlik düzeylerinin incelendiği bu çalışmada, askeri personelin dış hekimleri ve

hemşirelere göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir.

İşyerindeki çalışma bakımından grupların yarısı mutsuzluk yaşamakta ve yine yarıya yakını zaman zaman mesleklerini bırakmayı düşünmektedirler. Diğer taraftan gruplar, çalışma arkadaşlarından, yöneticilerinden ve işlerinden büyük oranda memnunluk duymaktadırlar. Grupların genel tükenmişlik ortalaması açısından ise katılımcıların kısmen tükenmişlik yaşadıkları belirtilebilir.

Bu araştırmada cinsiyet değişkeni açısından duyarsızlaşma boyutunda erkeklerin puanı daha yüksek olarak tespit edilmişken medeni durum açısından evli ve bekarlar arasında anlamlı farklılıklar bulunamamıştır. Yaş grupları bakımından 41-50 yaştakilerin tükenmişlik puanları en az iken 26-30 ve 31-35 yaştakilerin tükenmişlik düzeyleri en yüksektir. Eğitim düzeyleri açısından lisans mezunlarının yüksek lisans mezunlarına göre daha fazla

tükenmişlik yaşadıkları ve 16-230 yıl arası çalışma süresine sahip olan kişilerin daha az tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiştir.

Çalışma hayatı içinde olan bireylerin daha az tükenme yaşamaları için sahip oldukları meslekte memnunluk duymaları, çalışma şartlarından ve çalışma arkadaşlarından memnunluk duymaları gerekmektedir. Ayrıca yöneticilerinden ve işin sağladığı maddi ve manevi imkanlardan memnun olmaları önem arz etmektedir.

Askeri personelin diğer meslek gruplarına göre daha fazla tükenmişlik yaşamaları nedeniyle üst kademe yöneticilerinin bu personele yönelik tükenmişliği azaltıcı önlemleri almaları tavsiye edilebilir. Ayrıca daha fazla tükenmişlik yaşayan orta yaş grubundaki kişilerin çalıştıkları yerdeki uygulamaların gözden geçirilmesi ve personelin işyerlerinden daha mutlu ve huzurlu olmalarını temin edecek tedbirlerin alınması önerilmektedir.

## Kaynaklar

AKDUMAN, G. (2015), "Çalışan Mutluluğunun İşe İlişkin Duyuşsal İyiye Algısı İle İlişkisi Ve Kuşaklar Arasındaki Farklılıkların İncelenmesi", Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

ARDIÇ K, Polatçı S. (2008), "Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği)", Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 10 / 2, 69-96.

AZIZOĞLU, Ö., Kubilay Ö., (2010). "Polislerde Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Ampirik Çalışma", Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, Cilt 21, Sayı 1, Bahar: 137-147.

BARUTÇU, E. ve Serinkan, C. (2008), "Günümüzün Önemli Sorunlarından Biri Olarak Tükenmişlik Sendromu ve Denizli'de Yapılan Bir Araştırma", Ege Akademik Bakış, 8(2), 541-561.

COŞKUN R., R. Altunışık, E. Yıldırım, (2017), "Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, SPSS Uygulamalı", 9.b. Sakarya, Sakarya Yayıncılık., s. 148.

GABASSİ, P. G., Cervai S., Rozbowsky P.,

Semeraro A., Gregori D. (2002), "Burnout Syndrome in the Helping Professions", Research Article, Vol: 90 issue: 1, 309-314

KAÇMAZ, N. (2005), "Tükenmişlik (Burnout) Sendromu", İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi, Cilt:68, Sayı:1, 29-32.

KARSAVURAN, S. (2014), "Sağlık Sektöründe Tükenmişlik: Ankara'daki Sağlık Bakanlığı Hastaneleri Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri", H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:32, Sayı:2, 133-165.

MASLACH, C., Jackson S. E. (1981), "The Measurement of Experienced Burnout", Journal of Occupational Behaviour, Vol:2, 99-113

MASLACH, C., Leiter M. P. (2016), "Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior", Handbook of Stress Series, Vol: 1, 351-357.

NAKTİYOK, A., Karabey C. N. (2005), "İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu", İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 19, Sayı: 2, 179-198.

Öztürk A. Vd., (2008). "Kayseri İlinde Görev Yapan Sağlık İdarecilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin

Değerlendirilmesi”, Erciyes Tıp Dergisi (Erciyes Medical Journal), 30 (2), 92-99.

ŞENCAN, H. (2005), “Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik”, Seçkin Yayınevi, Ankara.

TANRIVERDİ, H., Koçaslan G., Taştan N. O. (2018), “Psikolojik Şiddet Algısı, Tükenmişlik Sendromu ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, Yönetim ve Ekonomi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F., Cilt:25, Sayı:1, 113-131.

YILDIRIM M. H., ve L. İçerli, (2010). “Tükenmişlik Sendromu: Maslach ve Kopenhag Tükenmişlik Ölçeklerinin Karşılaştırılmalı Analizi”, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, C. 2, S. 1, 123-131.