

- ARAŞTIRMA MAKALESİ -

**TEMEL PSİKOLOJİK İHTİYACIN KARŞILANMASI VEYA
ENGELLENMESİNİN İŞ STRESİ VE TÜKENMİŞLİK
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ: BENLİK
SAYGISININ ARACI ROLÜ**

Furkan BARDAK¹ & Seçil KESKİN²

Öz

Psikolojik ihtiyaçlar (özerklik, ilişkisellik, yeterlilik), kişinin psikolojik gelişimi ve sağlığı için gerekli olan ve doğuştan gelen temel psikolojik besinlerdir. Çalışma ortamında kişilerin psikolojik ihtiyaçlarının tatmini psikolojik sağlığı olumlu yönde etkilerken, engellenmesi psikolojik sağlık üzerinde negatif etkiler ortaya çıkarabilmektedir. Bu araştırma kapsamında çalışan bireylerde temel psikolojik ihtiyaçların karşılanmasının veya engellenmesinin iş stresi ve tükenmişlik üzerindeki etkisi, aynı zamanda benlik saygısının bu etkiler üzerindeki aracılık rolü görgül olarak ortaya konmuştur. Araştırma farklı mesleklerde (öğretmen, mühendis, hemşire, girişimci, bankacı, doktor, memur) farklı sektörlerde (özel, kamu ve kendi işi) çalışan 206 katılımcı (%54,9 kadın, %45,1 erkek) ile gerçekleştirilmiştir. Verilerin toplanmasında Demografik Bilgi Formu, Temel Psikolojik İhtiyaçların Tatmini ve Engellenmesi Ölçeği, Kopenhag Tükenmişlik Ölçeği, İş Stresi Ölçeği ve Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre çalışanların özerklik, ilişkisellik ve yeterlilik ihtiyaçlarının tatmini tükenmişlik ve iş stresi düzeylerini azaltırken, engellenmesi tükenmişlik ve iş stresi düzeylerini artırmaktadır. Özerklik, ilişkisellik ve yeterlilik gibi temel psikolojik ihtiyaçların tükenmişlik ve iş stresi üzerindeki etkisine, benlik saygısının ise kısmı derecede aracılık etkisinin olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlar literatürdeki diğer bulgular ile karşılaştırılmış ve tartışılmıştır. Yapılan araştırma endüstri ve örgütsel psikoloji çalışmaları ve sektörel uygulamalar kapsamında değerlendirildiğine, çalışanların psikolojik ihtiyaçlarının tatmin edilmesinin veya engellenmesinin yaşadıkları stresi, tükenmişliği ve benlik saygısını etkilediği tespit edilebilirse daha mutlu bir çalışma ortamı, daha karlı bir iş gücü ve çalışanın ve işverenin kazanacağı bir model ortaya çıkartılabilir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik İhtiyaç, İş Stresi, Tükenmişlik, Benlik Saygısı.

JEL Kodları: M1, M10, M12.

Başvuru: 12.11.2021

Kabul: 11.02.2022

- 1 Dr. Öğrencisi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Psikoloji Bölümü, furkanbardak@yahoo.com, Bolu/TÜRKİYE, ORCID No: 0000-0003-2917-4883.
- 2 Dr. Öğr. Üyesi Seçil KESKİN Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, secilkeskin@ibu.edu.tr, Bolu/TÜRKİYE ORCID No: 0000-0002-8560-844X

INVESTIGATION OF EFFECT OF SATISFACTION OR PREVENTING OF BASIC PSYCHOLOGICAL NEEDS ON JOB STRESS AND BURNOUT: THE MEDIATING ROLE OF SELF-ESTEEM³

Abstract

Psychological needs are the basic psychological nutrients such as autonomy, relatedness, and competence that are necessary for the psychological development and health of the person. While the satisfaction of psychological needs of people positively affects their psychological health, preventing psychological needs find out negative effects in the workplace. The effect of satisfaction or preventing basic psychological needs on job stress and burnout, as well as the mediating role of self-esteem on these effects, were empirically revealed within the scope of the study. The research was conducted with 260 participants who work in different occupations such as teachers, engineers, nurses, entrepreneurs, bankers, doctors, and civil servants (54% females, %45,1 males). Demographic Form, Basic Psychological Needs Satisfaction and Frustration Scale, Copenhagen Burnout Inventory, Job Stress Questionnaire, and Rosenberg Self Esteem Scale were used in the data collection. According to the results, while the satisfaction of autonomy, relatedness, and competence reduces the levels of burnout and job stress, blocking them increases the levels of burnout and job stress. It has been found that basic psychological needs such as autonomy, relatedness, and competence have a mediating effect on burnout and job stress, while self-esteem has a partial mediating effect. These results are compared with other findings in the literature and discussed. If the research is evaluated within the scope of industrial and organizational psychology studies and sectoral applications, and if it can be determined that the satisfaction or blocking of the psychological needs of the employees affects the stress, burnout, and self-esteem they experience, a happier working environment, a more profitable workforce and a model that the employee and employer will gain will emerge.

Keywords: *Psychological Need, Job Stress, Burnout, Self-Esteem.*

JEL Codes: *M1, M10, M12.*

“Bu çalışma, Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.”

3 The Extended English Summary is located the end of article.

1. GİRİŞ

İnsanların işlerinde keyifle, sıkılmadan çalışmalarını etkileyen unsurlar nelerdir? Düşündüğümüzde ücret, çalışma koşulları, işin zorluğu, karar verme özgürlüğü, çalışma saatleri, iş arkadaşları, ikramiyeler veya görevler aklımıza gelebilir. İnsanların işlerinde ne kadar memnun olduklarını belirleyen birkaç temel kriteri ortaya çıkarmak mümkün müdür? Öz belirleme (Self-Determination) teorisine göre insanların yaşamın herhangi bir alanında refahını ve içsel motivasyonunu etkileyen üç temel ihtiyaç vardır: yeterlilik, özerklik ve ilişkisellik (Rayn ve Deci, 2000: 75). Bu bağlamda çalışanların temel psikolojik ihtiyaçlarının karşılanması iş stresini (Kamel ve Abou Hashish, 2015: 106), tükenmişliği (Li ve ark.,2013: 17) ve benlik saygısını (Ümmet, 2015: 1627) etkileyeceği ön görülebilir.

Öz belirleme teorisi kapsamında değerlendirilen temel psikolojik ihtiyaçlar; kişinin yaptığı iş ile ilgili yetenekli ve kendisini yetkin hissetmesi olarak tanımlanan yeterlilik, başkaları ile olumlu ilişkiler kurabilme, çalışma ortamında iş arkadaşları ile olumlu ilişkiler geliştirebilme becerisi ilişkisellik, bireyin kendi davranışlarını sahiplenerek psikolojik olarak özgür hissetme ihtiyacı ise özerklik olarak tanımlanabilir (Rayn ve ark., 1997: 709). Psikolojik ihtiyaçlar, organizma yaklaşımı ile tutarlı bir tanım olarak psikolojik bir gelişim, bütünlük ve iyi olma hali için gerekli olan ve doğuştan gelen psikolojik besinler ile ilgilidir (Deci ve Rayn, 2000: 229).

Gelişim için “psikolojik besin” sağlayan bu psikolojik tatminden birincisi özerkliktir. Özerklik kişinin davranışını başlatmasında ve düzenlemesinde özgür hissetmesi, kendi seçimlerini yapabilmesi ve duygularını özgürce ifade edebilme ihtiyacıdır (Deci ve Rayn, 2008: 17). Bu ihtiyacın karşılanması ile birey eylemlerini seçerken veya davranışlarını organize ederken kendisini özgür hisseder (Deci ve Rayn, 2000; 231). Özerklik ihtiyacı kişisel seçimler yapma fırsatına sahip olmakla ve aynı zamanda dışarıdan teşvik edilen bir talebin tam olarak onaylanmasıyla elde edilebilir (Vansteenkiste ve ark., 2007: 254). İkincisi yeterlilik ihtiyacıdır. Yeterlilik kişinin çevre ile olan etkileşiminde etkili olabilmesi için gerekli olan temel ihtiyaçtır. Kişinin kapasitesini ve becerilerini geliştirme, bunu yaparken de optimal zorlukları arama, üstlenme; kişisel büyüme sağlanana kadar çaba ve stratejik düşünme uygulamalarını içerir (Martela ve Rayn, 2020: 118). Yeterlilik ihtiyacının karşılanması kişinin iş ve sosyal yaşamında etkili olmasını, ustalaşmasını ve ilerleme kaydetmesini sağlar. Temel psikolojik ihtiyaçlardan üçüncü ve sonuncusu ilişkisellik ihtiyacıdır. İlişkisellik ihtiyacı kişinin çevresi ile iş yerinde arkadaşları ile ve diğerleri ile yakınlık kurma, bağlılık geliştirme ve aidiyet hissetme ihtiyacı olarak tanımlanır. Çalışanların ilişkisellik ihtiyacının karşılanması başkaları tarafından dahil edilmiş ve kabul edilmiş hissetmelerini sağlar (Sánchez-Oliva ve ark., 2017: 174). Kendisini bir ekibin parçası

hisseden ve işle ilgili veya kendisi ile ilgili sorunları ifade etmekten çekinmeyen çalışanlar, kendini yalnız ve diğerlerinden farklı olarak gören çalışanlarda göre ilişkisellik ihtiyacını karşılama olasılığı daha fazladır (Van den Broeck ve ark., 2008: 283).

Çalışanlarla yapılan temel psikolojik ihtiyaç araştırmalarında psikolojik ihtiyaçların karşılanmasının iş doyumunu, olumlu duygulanım, yaşam doyumunu, benlik saygısı değişkenleri ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğu gözlenirken, depresyon, kaygı, duygusal tükenmişlik, stres gibi değişkenlerle olumsuz ilişkili olduğu gözlenmiştir (Brien ve ark., 2012: 3; Kamel ve Abou Hashish, 2015: 106; Van den Broeck ve ark., 2016: 7; Desrumaux ve ark., 2015: 181).

Bunun yanı sıra temel psikolojik ihtiyaçların doyurulması psikolojik sağlığı olumlu yönde etkilerken, engellenmesi psikolojik sağlığı olumsuz yönde etkilemektedir. İnsanlarda temel psikolojik ihtiyaçların giderilmemesi ile ilgili çalışmalarda tükenmişlik arasındaki ilişkiyi gösteren birçok çalışma vardır (Bartholomew ve ark., 2011: 1463; Longo ve ark., 2016: 298).

Tükenmişlik, işteki kronik duygusal ve kişilerarası stres faktörlerine verilen uzun süreli tepkidir. Tükenmişlik hem genel hem de özel bir bitkinlik durumunu yansıttığı için, daha yaygın bir şekilde kavramsallaştırılması gerektiğini ileri süren ve bu özelliği ile diğer tükenmişlik tanımlarından farklılaşan yaklaşıma göre tükenmişlik kişideki psikolojik ve fizyolojik bitkinlik halidir (Kristensen ve ark., 2005: 194). Kopenhag tükenmişlik envanterini geliştiren bu yaklaşıma göre tükenmişlik kavramı özü itibarı ile tükenme sadece iş özelinde değil kişisel ve müşteri ile ilgili de tükenmişlik olmak üzere üç farklı alanda tükenmişliğe odaklanmaktadır (Borritz ve ark., 2006: 103). Bu çalışma kapsamında sadece kişisel ve iş ile ilgili tükenmişlik üzerinde durulacaktır. Kişisel tükenmişlik kişinin deneyimlerinden kaynaklanan fiziksel ve psikolojik bitkinlik düzeyi olarak tanımlanırken, iş ile ilgili tükenmişlik kişinin işi ile ilgili algıladığı fiziksel ve psikolojik bitkinlik durumu olarak tanımlanır (Borritz ve ark., 2006: 104; Kristensen ve ark., 2005: 193). İş yerinde ortaya çıkan tükenmişliğin psikolojik sağlık üzerinde olumsuz etkileri vardır. Artan tükenmişlik düzeyi çeşitli olumsuz tepkiler, işten ayrılma, verimlilikte azalma gibi değişkenlerle ilişkilidir. Bu durum iş verenler açısından daha yüksek sağlık ve işçi maliyeti anlamına gelmektedir (Maslach ve Leiter, 2016: 105; Toppinen-Tanner ve ark., 2009: 293)

Bu doğrultuda araştırmanın,

1. Hipotezi: Çalışanlarda psikolojik ihtiyaçların doyurulması tükenmişlik düzeylerini azaltırken psikolojik ihtiyaçların engellenmesi tükenmişlik düzeylerini artırmaktadır.

İş yerindeki tükenmişlik ile ilgili olarak çok sayıdaki değişken arasında yoğun ve uzun süreli iş stresinin, tükenmişlik için en önemli risk faktörlerinden birisi olduğu düşünülmektedir. Çalışanlar için iş hayatı kişilerin çalışırken geçirdikleri zamanı fazlasıyla aşan ve hayatın her alanına yayılan bir öneme sahiptir. İşte yaşanan stres iş şartları, çalışanlar üzerindeki baskı ve zorlanmalar neticesinde ortaya çıkar. Bu

zorlanmaların uzun süre devam etmesi kişide ciddi problemlere sebep olabilmektedir (Baltaş ve Baltaş, 2020: 98). Stres organizasyonlarda artan bir sorundur ve çalışan performansı üzerinde olumsuz etkileri vardır. Çalışanlarda iş stresinin olası nedenleri araştıran çalışmalara göre; kötü zaman yönetimi, belirsiz iş tanımları, yetersizlik ve güvensizlik duyguları, iletişim eksikliği, kötü kişisel ilişkiler, görevlerin kalitesi ve karmaşıklığı, özerklik gibi nedenler olabileceği bulunmuştur (Vijayan, 2017: 23; Daniel, 2019: 380). Yapılan çalışmaların iş stresinin çalışanlarda duygusal tükenmeyi önemli derecede yordadığı gözlenmiştir (Lizano ve Mor Barak, 2012: 1773). Wu ve ark. (2021: 4) tarafından yapılan bir çalışmada tükenmişlik ile iş stresi arasında pozitif ilişki olduğu görülmüştür. Macky ve Boxall (2008: 51) yaptığı çalışmada çalışanların karar verme sürecine daha çok katılımı yani çalışanların yöneticilerden aldıkları özerklik desteğinin daha az stres ve iş-yaşam dengesini sağladığı görülmüştür. Kamel ve Abou Hashish'in (2015: 106) yaptığı çalışmada çalışanların iş yerinde psikolojik ihtiyaçlarının doyurulması kendilerini daha iyi hissetmelerine, bunda kendilerini daha özerk hale getirebildiğın, yaşamlarında ve iş durumlarında herhangi bir stres veya belirsizliğe tahammül etmeye motive ettiğini dile getirmişlerdir. İş stresi ve temel psikolojik ihtiyaçlar ile ilgili yapılan literatür incelemelerinde ülkemizde bu konu ile ilgili herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu açıdan iş stresi ile ilgili temel psikolojik ihtiyaçlar bulgusu ülkemiz literatürüne katkı sağlayacağı ön görülmektedir.

Araştırmanın 2. hipotezi: Çalışanlarda psikolojik ihtiyaçların doyurulması iş stresi düzeylerini azaltırken psikolojik ihtiyaçların engellenmesi iş stresini artırmaktadır.

Yukarıdaki bilgiler ışında çalışanların temel psikolojik ihtiyaçlarının artırılmasının kişilerde benlik saygısını artıracığını bunun da dolaylı olarak iş stresi ve tükenmişlik düzeyini etkileyeceği ön görülmektedir. Benlik saygısı kişinin kendine verdiği değeri ve yetkinliklerine duyduğu inancı ifade etmektedir. Benlik saygısının artması kişilerin düşüncelerine, muhakemesine ve kararlarına güvenini artırmaktadır. Daha etkili kişiler arası ilişkiler kurabilmekte, iş ilişkileri oluşturmaya ve çalışma ortamını iyileştirmesine yardımcı olmaktadır (Kuster ve ark. 2013: 668). Literatüre baktığımızda temel psikolojik ihtiyaçlar ile benlik saygısı arasında ilişki olduğu gözlenmiştir (Çivitçi, 2010: 63). Üniversite öğrencileri üzerinde yapılan bir çalışmada öğrencilerin özerklik ve ilişkisellik ihtiyaçlarının doyurulması benlik saygısının anlamlı derecede yordadığı bulunmuştur (Ümmet, 2015: 381). Ergenlerde yapılan başka bir çalışmada psikolojik ihtiyaçların benlik saygısını genel aidiyet birlikte önemli derecede açıkladığını ve modelde en fazla etkinin psikolojik ihtiyaçtan kaynaklandığı bulunmuştur (Demirtaş ve ark., 2017: 54). Literatür araştırması sonucunda çalışanlar üzerinde psikolojik ihtiyaç ve benlik saygısı üzerine yapılan çalışmaya rastlanmamıştır. Bunun dışında çalışanlardaki iş stresi ve yüksek tükenmişlik düzeyinin benlik saygısı ile ilgili olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur (Ro, 2010: 87; Le ve ark., 2013: 219; Kilerci, 2020: 53). Bu çalışmalara baktığımızda düşük benlik saygısının çalışanların strese maruz kalma oranını artırabileceği, iş stresi aracılığı ile kişilerin tükenmişlik düzeyleri de arttığı gözlenmiştir (Johnson ve ark., 2020: 350).

Benlik saygısı aracı değişkeni ile çalışmanın;

3. *Hipotezi*: Çalışanlarda psikolojik ihtiyaçların doyurulması veya engellenmesi ile tükenmişlik arasındaki ilişkide benlik saygısının aracı rolü vardır.

4. *Hipotezi*: Çalışanlarda psikolojik ihtiyaçların doyurulması veya engellenmesi ile iş stresi arasındaki ilişkide benlik saygısının aracı rolü vardır.

İş ve örgütsel psikoloji çalışmalarda hem işverenin hem de çalışanın çıkarlarının dikkate alınması akıllıca olacaktır; çalışanın yaşam memnuniyetinin ve ihtiyaçlarının giderilmesi, işveren açısından çalışanın bağlılığı, performansı ve üretkenliği dolayısıyla daha fazla para ve kar anlamına gelmektedir. Çalışanların iş yerinde yeterliliği, özerkliği ve ilişkiseliliğinin yaşadıkları stresi, tükenmişliği ve benlik saygısını etkilediği tespit edilebilirse daha mutlu bir çalışma ortamı, daha karlı bir iş gücü ve çalışanın ve iş verenin kazanacağı bir model ortaya çıkartılabilir. Örgütsel alanda çalışanların temel psikolojik ihtiyaçlarının önemi ve konu ile ilgili bütünsel çalışmaların yetersizliği birlikte düşünüldüğünde, çalışanların temel psikolojik ihtiyaçlarının karşılanmasının veya engellenmesinin iş stresi, tükenmişlik ve benlik saygısını nasıl etkileyeceğinin birlikte incelenmesi endüstri ve örgütsel psikoloji literatürüne katkı sağlayacağı düşünülmüştür. Bu çalışmada benlik saygısının aracılık ettiği çalışanların temel psikolojik ihtiyaçlarının artırılması veya engellenmesinin iş stresi ve tükenmişlik üzerindeki etkisi incelenmiştir.

2. YÖNTEM

2.1. Örneklem

Çalışmada kolay örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örneklemin temsil ediciliğinin yüksek olması amacıyla Türkiye'nin farklı illerinden, farklı meslek gruplarında (öğretmen, akademisyen, psikolog, mühendis, bankacı, hemşire, doktor, sosyal çalışmacı, memur) ve farklı sektörlerde çalışan 22-49 yaş aralığında 113 kadın, 93 erkek olmak üzere toplamda 206 kişi oluşturmuştur. Araştırmada çalışan tanımı özel kanunlardaki statülerine bakılmaksızın kamu ve özel iş yerlerinde istihdam edilen gerçek kişileri (Demir, 2017) ifade etmektedir.

2.2. Veri Toplama Araçları

2.2.1. Demografik Bilgi Formu:

Demografik bilgi formunda katılımcılara yaş, cinsiyet, eğitim durumu, meslek, medeni durum, çalıştıkları sektör, çalışma biçimleri, çalışma süreleri ve şu anki işlerindeki çalışma süreleri içeren sorulmuştur.

2.2.2. Temel Psikolojik İhtiyaçların Tatmini ve Engellenmesi Ölçeği:

Cheng ve ark. (2015) tarafından geliştirilen Selvi ve Bozo (2019: 16) tarafından uyarlaması yapılan ölçek kişilerin temel psikolojik ihtiyaçlarının tatmin edilmesi

ve engellenmesini ölçmektedir. 24 maddeden oluşan ölçek 5’li likert tipinde derecelendirilmiştir (1= Tamamen yanlış, 5= Tamamen doğru). Ölçekten alınan yüksek puanlar tatmin faktörü için yüksek ihtiyaç tatmini, engellenme faktörü için yüksek ihtiyaç engellenmesini ifade etmektedir. Ölçek kendi içinde özerklik tatmini (“Üstlendiğim işlerde seçim yapabildiğimi ve özgür olduğumu hissediyorum”) - özerkliğin engellenmesi (“Yaptığım pek çok şeyi yapmak zorundaymışım gibi hissediyorum”), İlişkisellik tatmini (“Önemsediğim insanların da beni önemseddiğini hissediyorum”) - ilişkiseliliğin engellenmesi (“Ait olmak istediğim gruptan dışlanmış olduğumu hissediyorum”), yeterlilik tatmini (“İşleri iyi yapabileceğim konusunda kendimden emin olduğumu hissediyorum”) -yeterliliğin engellenmesi (“İşleri iyi yapıp yapamayacağım konusunda ciddi şüphelerim var”) olmak üzere 6 alt faktöre ayrılmıştır. Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı özerklik tatmini faktörü için .82, özerklik engellenmesi faktörü için .74, ilişkisellik tatmini faktörü için .88, ilişkisellik engellenmesi faktörü için .84, yeterlilik tatmini faktörü için .75 ve yeterlilik engellenmesi faktörü için .79 olarak hesaplanmıştır.

2.2.3. Kopenhag Tükenmişlik Ölçeği:

Kristensen ve arkadaşları (2005) tarafından geliştirilen ölçeğin kişisel, işle ilgili ve müşteri ile ilgili tükenmişlik olmak üzere üç alt faktörü bulunmaktadır. Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Bakaoğlu-Deliorman ve arkadaşları (2009: 95) tarafından yapılmıştır. 17 ifadeden oluşan envanterde; iş-kişisel tükenmişlik boyutu 12 ifade (“İşiniz nedeniyle tükendığınızı hisseder misiniz?”) ve alfa değeri 0,94, müşteri ile ilgili tükenmişlik boyutu ise 5 ifade (“Müşteriler ile çalışmak size zor gelir mi?”) ve alfa değeri 0,86 olarak tespit edilmiştir. Bu araştırma kapsamında sadece iş-kişisel tükenmişlik alt faktörü kullanılmıştır. 5’li likert tarzında 4-Daima, 3-Oldukça yüksek düzeyde, 2- Çok düşük düzeyde, 1-Neredeyse hiç, 0-Hiç olarak derecelendirilmiştir. En yüksek 100 puan alınan ölçekte yüksek puanlar tükenmişlik düzeyinin arttığını göstermektedir.

2.2.4. İş Stresi Ölçeği:

Bireylerin iş stresi düzeylerini ölçmek amacıyla, Baltaş ve Baltaş (2020: 94) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek toplamda 15 maddeden oluşmakta ve 5’li likert derecelendirmesine sahiptir. Ölçeğin puanlaması; Hiçbir zaman (1), Nadiren (2), Bazen (3), Sık k (4) ve Hemen hemen her zaman (5). Katılımcının 15 soruya (“Normal bir iş gününde bitirilemeyecek kadar ağır bir iş yükünüz olduğunu hisseder misiniz?”) verdiği yanıt toplanıp, 15’e bölündüğünde iş stresi puanının ölçüleceği ifade edilmektedir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 75 (15x5) iken en düşük puan ise 15 (15x1)’ dir. Elde edilen puanlara göre altı farklı norm düzeyi oluşmaktadır. 1-1.3 Puan B: Kişiyi önemli olduğunu hissettirmeyen, onun kapasitesini kullanmasına imkân vermeyen ve yeterli uyarım sağlamayan, dolayısıyla can sıkıntısından ve önemsizlik duygusundan kaynaklanan stres düzeyi. 1.4-1.9 Puan C: Uyarıcı yönleri olan ancak hafif bir iş. Başarı güdüsü yüksek biri için sıkıcı, mücadelecı olmayan biri

için uygun bir iş stresi düzeyi. 2.-2.5 Puan D: Sağlık ve verimlilik açısından en elverişli stres düzeyi. 2.6-3.1 Puan E: Uyarıcılığı yüksek, sorumluluğu fazla ancak kişiye çekici gelen iş stresi düzeyi. Bazı yönleriyle kişiyi zorlayarak verimliliği arttırırken bazı yönleriyle de sağlığı tehdit edebilir. 3.2-3.4 Puan F: Sorumluluk düzeyi yüksek, kişiyi zaman açısından zorlayan, dinlenmeye ve aile ilişkilerine imkân tanımayan bu sebeple sağlık ve verimlilik için tehdit oluşturan stres düzeyi. 3.5-4.0 Puan A: Sağlığı ve verimliliği ciddi olarak tehdit eden ağır risk düzeyi olarak belirtilmiştir (Baltaş ve Baltaş, 2020). Çivildağ'ın yaptığı araştırmada Cronbach alpha değeri .83 olarak gözlenmiştir (Çivildağ, 2017).

2.2.5. Benlik Saygısı Ölçeği:

Rosenberg (1965) tarafından geliştirilen ölçek; öz değer duygusu, hayalperestlik, eleştiriye duyarlılık, kendilik kavramının sürekliliği, kişilerarası ilişkilerde tehdit hissetme, ana-baba ilgisi, insanlara güvenme, psikosomatik belirtiler, depresif duygulanım, tartışmalara katılabilme derecesi, babayla ilişki ve psikik izolasyon alt faktörlerinden oluşmaktadır (Çuhadaroğlu, 1990). Türk kültüründeki geçerlik ve güvenilirlik çalışması, Çuhadaroğlu (1986: 72) tarafından yapılmıştır. Ölçek 63 maddeden ve 12 alt ölçekten oluşmaktadır. Bu araştırmada benlik saygısı alt ölçeği kullanılmış olup 10 maddelik 4'lü likert tarzında "çok doğru" seviyesinden, "çok yanlış" seviyesine göre derecelendirilmektedir. Çok doğru=1, Doğru= 2, Yanlış=3, Çok Yanlış= 4 olarak puanlanmaktadır ve ölçekten elde edilebilecek puanlar 10 ile 40 arasında değişmektedir.

2.3. İşlem:

Ölçeklerin uygulanması için ölçme araçları dijital ortamda hazırlanmış ve etik kurul onayı alınmıştır. Farklı sektörlerde farklı meslek gruplarında çalışan kişilere, araştırmanın amacına yönelik kısa bir bilgilendirme, çalışmaya katılmanın gönüllülük esasına dayandığını, elde edilen bilgilerin üçüncü şahıslarla paylaşılmayacağını içeren aydınlatılmış onam formu ile izin alınmış ve ardından ölçme araçları uygulanmıştır. Araştırma kapsamında ölçek formlarının anlaşılması ve doldurulması ortalama 8-10 dakika arasında değişmektedir.

3. BULGULAR

Bulguların analizi için SPSS-26 programı kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel analizlerin (Ortalama, Standart Sapma, Medyan, Frekans, Oran, Minimum, Maksimum), yanı sıra nicel verilerin normal dağılıma uygunlukları basıklık ve çarpıklık değerlerinin kesme noktaları (sınırları) ile sınanmıştır. Ölçeklerin birbirleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson Correlation testi kullanılmıştır. Aracı rolü; Hayes'in geliştirdiği SPSS üzerinde çalışan Baron ve Kenny'in yöntemi destekleyen PROCESS makrosu ile yapılmıştır. Aracı etkiden söz edebilmek için, Sobel Testine bakılmıştır (Frazier vd., 2004: 123). Analiz bulguları $p<0,01$ ve $p<0,05$ düzeylerinde anlamlılık ile değerlendirilmiştir.

Ölçme araçlarına ait puan ortalamaları Tablo-1 de gösterilmiştir. Gruplar arası karşılaştırma analizleri bu sonuçlara göre uygulanmıştır.

	Ort±SS	Min-Max (Medyan)	Çarpıklık	Basıklık	Cronbach's Alpha
Ölçekler					
Benlik Saygısı	3.97±1.99	0-6 (4.2)	-.589	-1.065	.88
Kopenhag Tükenmişlik	45.17±8.28	26-65 (44)	.159	-.280	.91
İş Stresi	2.96±.49	2.07-4.00 (2.87)	.232	-.768	.77
Psikolojik İhtiyaç					
Özerklik	13.74±2.74	6-18 (14)	-.410	-.437	.70
Özerkliğin Engellenmesi	12.83±3.45	7-20 (12)	.138	-.987	.74
İlişkiselik	15.47±2.18	10-20 (15)	-.171	.221	.77
İlişkiseliliğin Engellenmesi	9.06±3.33	4-17 (8)	.627	-.569	.79
Yeterlilik	15.97±2.53	8-20 (16)	-.802	1.46	.77
Yeterliliğin Engellenmesi	9.81±3.17	4-18 (10)	.446	.507	.72

Katılımcılara ait sosyo demografik değişkenlerin betimsel istatistik bulguları Tablo-2 de gösterilmiştir.

	Ort. (SS)	Min-Max
Yaş	30,66 (6,86)	22-49
Toplam Çalışma Süresi	6,7 (5,0)	1-22
Şu Anki İşyerinde Çalışma Süresi	4,03 (3,0)	1-21
Aylık Gelir	4.993,9 (5.000) TL	2.300-10.000
	N	%
Cinsiyet		
Erkek	93	45,1
Kadın	113	54,9
Medeni Durum		
Evli	95	46,1
Bekar	111	53,9
Çalışılan Sektör		
Özel	118	57,3
Kamu	88	42,7
Çalışma Biçimi		
Sözleşmeli	112	54,4
Kadrolu	63	30,6
Kendi İşim	31	15,0
Eğitim Durumu		
Ortaokul	15	7,3
Lise	26	12,6
Lisans	126	61,2

Yüksek Lisans	34	16,5
Doktora	5	2,4

Benlik saygısı, tükenmişlik, iş stresi, özerklik, özerkliğin engellenmesi, yeterlilik, yeterliliğin engellenmesi, ilişkisellik, ilişkiselliğin engellenmesi arasındaki ilişkiyi incelemek için Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Benlik saygısı ile tükenmişlik arasında negatif yönde ($r=-.59$, $p<.01$) düzeyinde, İş stresi ile özerklik arasında negatif yönde ($r=-.56$, $p<.01$), özerklik ile yeterlilik arasında pozitif yönde ($r=.56$, $p<.01$) ilişki bulunmuştur. Sonuçlar Tablo-7'de gösterilmiştir.

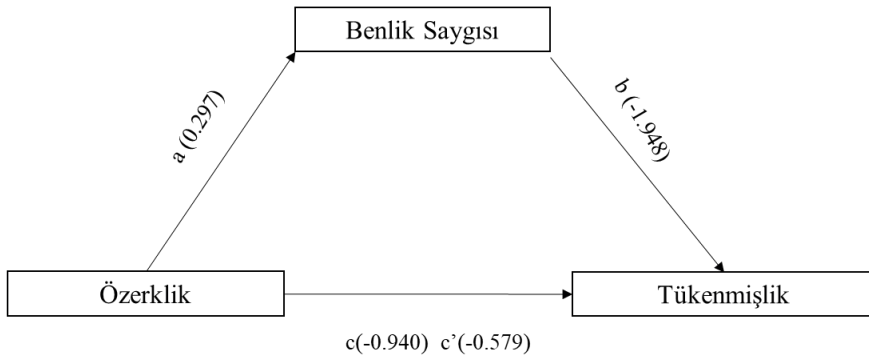
Tablo-3: Değişkenler arası korelasyon sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
(1) Benlik Saygısı		-.59**	-.41**	.40*	-.22*	.45**	-.29*	.35*	-.36*
(2) Tükenmişlik			.43**	-.50**	.47**	-.32**	.20*	-.43**	.23**
(3) İş Stresi				-.56**	.51**	.30*	-.31**	-.40**	.37*
(4) Özerklik					-.52**	.35**	-.13*	.56**	-.38**
(5) Özerklik Engellenmesi						-.18**	.39**	-.43**	.38**
(6) İlişkisellik							-.39**	.54**	-.31**
(7) İlişkiselliğin Engellenmesi								-.41**	.45**
(8) Yeterlilik									-.56**
(9) Yeterliliğin Engellenmesi									

*.01 düzeyinde anlamlı

**0.05 düzeyinde anlamlı

Şekil-1: Özerklik, benlik saygısı ve tükenmişlik modelinde doğrudan ve dolaylı etki değerleri



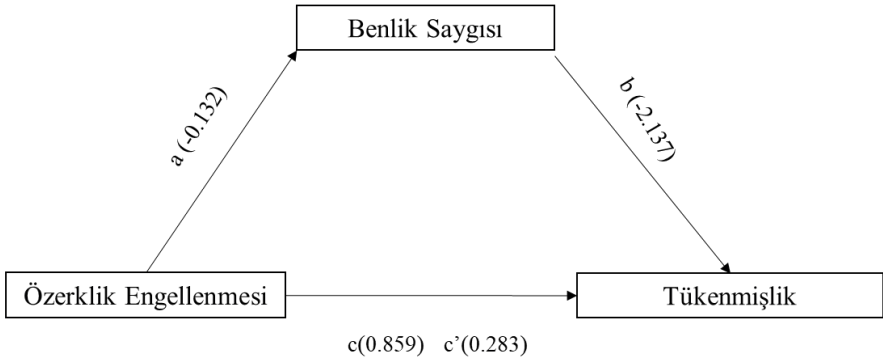
Sobel Z-score = -5.009 p = 0,001

Tablo-4: Özerklik, benlik saygısı ve tükenmişlik modelinde toplam, doğrudan ve dolaylı etki değerleri.

Aracılık Etkisi	Toplam Etki	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Bootstrap Güven Aralığı	Aracı Etki Türü
Özerklik-Benlik Saygısı-Tükenmişlik	-0.579	-0.940	-0.579	-0,840--0,361	Kısmi

Yukarıdaki şekil ve tablo incelendiğinde, aracılık analizi modelinde a, b ve c yolu için standardize edilmiş regresyon katsayısı ve anlamlılık düzeylerinin sırasıyla ($r = 0.297$, $p = 0.001$), ($r = -1.948$, $p = 0.001$), ($r = -0.940$, $p = 0.001$) şeklinde olduğu, Baron ve Kenny'nin üç şartının da gerçekleştiği görülmektedir. Bu doğrultuda benlik saygısının aracılık etkisinin anlamlı olup olmadığı 5000 kişilik bootstrap örnekleme üzerinde incelenmiştir. Aracı etkiye baktığımızda özerklik ihtiyacı ile tükenmişlik düzeyi arasında başlangıçta -0.94 'lük bir ilişki varken benlik saygısı eklendiğinde bu ilişki -0.58 'e düşmektedir. Sobel testi bu düşünün anlamlı olduğunu göstermektedir (Sobel $Z = -5.009$, $p = 0,001$). Elde edilen etki değerlerine bakarak aracı etkinin büyüklüğü Tablo-4'te gösterilmiştir. Tablo-4'ten anlaşılacağı gibi, dolaylı etki %57,9 düzeyindedir.

Şekil-2: Özerkliğin engellenmesi, benlik saygısı ve tükenmişlik modelinde doğrudan ve dolaylı etki değerleri



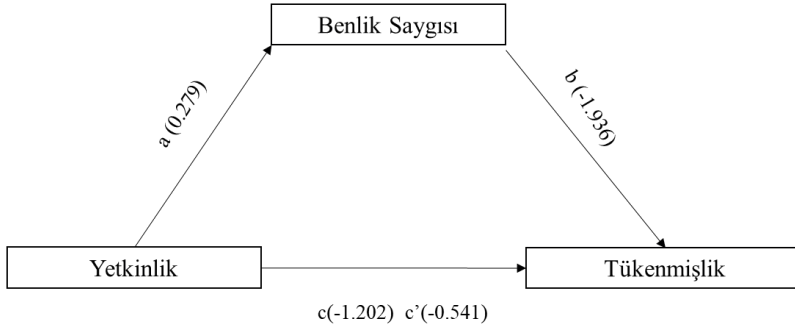
Tablo-5: Özerklik engellenmesi, benlik saygısı ve tükenmişlik modelinde toplam, doğrudan ve dolaylı etki değerleri.

Aracılık Etkisi	Toplam Etki	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Bootstrap Güven Aralığı	Aracı Etki Türü
Özerklik engellenmesi-Benlik Saygısı-Tükenmişlik	0,283	0,859	0,283	0,111- 0,483	Kısmi

Yukarıdaki şekil ve tablo incelendiğinde, aracılık analizi modelinde a, b ve c yolu için standardize edilmiş regresyon katsayısı ve anlamlılık düzeylerinin sırasıyla ($r = -0.132$, $p = 0.001$), ($r = -2.137$, $p = 0.001$), ($r = -0.859$, $p = 0.001$) şeklinde olduğu, Baron

ve Kenny'nin üç şartının da gerçekleştiği görülmektedir. Bu doğrultuda benlik saygısının aracılık etkisinin anlamlı olup olmadığı 5000 kişilik bootstrap örnekleme üzerinde incelenmiştir. Aracı etkiye baktığımızda özerklik ihtiyacının engellenmesi ile tükenmişlik düzeyi arasında başlangıçta .86'lık bir ilişki varken benlik saygısı eklendiğinde bu ilişki .28'e düşmektedir. Sobel testi bu düşünün anlamlı olduğunu göstermektedir (Sobel $Z = -3.169$, $p = 0,001$). Elde edilen etki değerlerine bakarak aracı etkisinin büyüklüğü Tablo-5'te gösterilmiştir. Tablo-5'ten anlaşılacağı gibi, dolaylı etki %28,3 düzeyindedir.

Şekil-3: Yetkinlik, benlik saygısı ve tükenmişlik modelinde doğrudan ve dolaylı etki değerleri

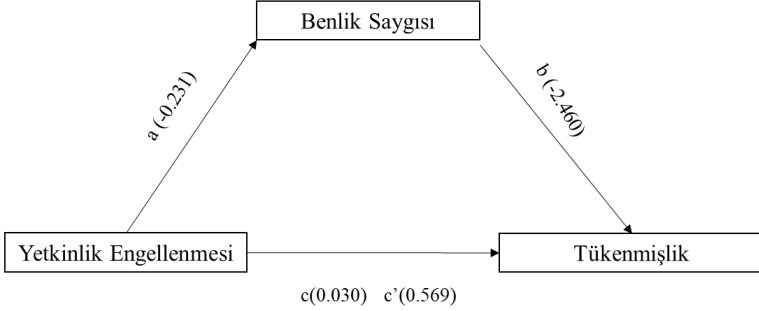


Tablo-6: Yeterlilik, benlik saygısı ve tükenmişlik modelinde toplam, doğrudan ve dolaylı etki değerleri.

Aracılık Etkisi	Toplam Etki	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Bootstrap Güven Aralığı	Aracı Etki Türü
Yeterlilik-Benlik Saygısı-Tükenmişlik	-0.541	-1.202	-0.541	-0.738- -0.372	Kısmi

Yukarıdaki şekil ve tablo incelendiğinde, aracılık analizi modelinde a, b ve c yolu için standardize edilmiş regresyon katsayısı ve anlamlılık düzeylerinin sırasıyla ($r = 0,279$, $p = 0,001$), ($r = -1,936$, $p = 0,001$), ($r = -1,202$, $p = 0,001$) şeklinde olduğu, Baron ve Kenny'nin üç şartının da gerçekleştiği görülmektedir. Bu doğrultuda benlik saygısının aracılık etkisinin anlamlı olup olmadığı 5000 kişilik bootstrap örnekleme üzerinde incelenmiştir. Aracı etkiye baktığımızda yeterlilik ihtiyacının doyurulması ile tükenmişlik düzeyi arasında başlangıçta -1.20'lik bir ilişki varken benlik saygısı eklendiğinde bu ilişki -.54'e yükselmektedir. Sobel testi bu yükselişin anlamlı olduğunu göstermektedir (Sobel $Z = -4.560$, $p = 0,001$). Elde edilen etki değerlerine bakarak aracı etkisinin büyüklüğü Tablo-6'da gösterilmiştir. Tablo-6'dan anlaşılacağı gibi, dolaylı etki %54,1 düzeyindedir.

Şekil-4: Yetkinliğin engellenmesi, benlik saygısı ve tükenmişlik modelinde doğrudan ve dolaylı etki değerleri

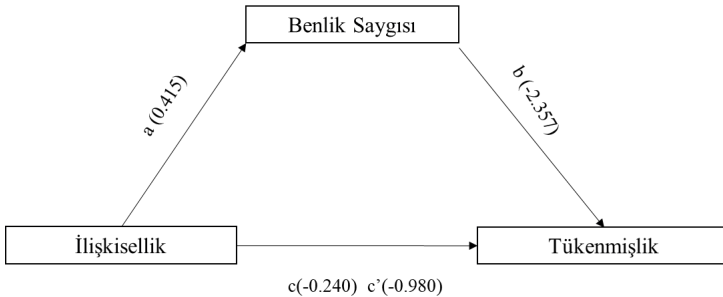


Tablo-7: Yeterlilik engellenmesi, benlik saygısı ve tükenmişlik modelinde toplam, doğrudan ve dolaylı etki değerleri.

Aracılık Etkisi	Toplam Etki	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Bootstrap Güven Aralığı	Aracı Etki Türü
Yeterlilik engellenmesi-Benlik Saygısı-Tükenmişlik	0.569	0.030	0.569	0.388-0.757	Kısmi

Yukarıdaki şekil ve tablo incelendiğinde, aracılık analizi modelinde a, b ve c yolu için standardize edilmiş regresyon katsayısı ve anlamlılık düzeylerinin sırasıyla ($r = -0.231$, $p=0.001$), ($r = -2.460$, $p=0.001$), ($r=0.030$, $p=0.001$) şeklinde olduğu, Baron ve Kenny'nin üç şartının da gerçekleştiği görülmektedir. Bu doğrultuda benlik saygısının aracılık etkisinin anlamlı olup olmadığı 5000 kişilik bootstrap örnekleme üzerinde incelenmiştir. Aracı etkiye baktığımızda yeterlilik ihtiyacının engellenmesi ile tükenmişlik düzeyi arasında başlangıçta .03'lük bir ilişki varken benlik saygısı eklendiğinde bu ilişki .57'e yükselmektedir. Sobel testi bu yükselmenin anlamlı olduğunu göstermektedir (Sobel $Z= 4.879$, $p=0,001$). Elde edilen etki değerlerine bakarak aracı etkinin büyüklüğü Tablo-7'de gösterilmiştir. Tablo-7'den anlaşılacağı gibi, dolaylı etki %56,9 düzeyindedir.

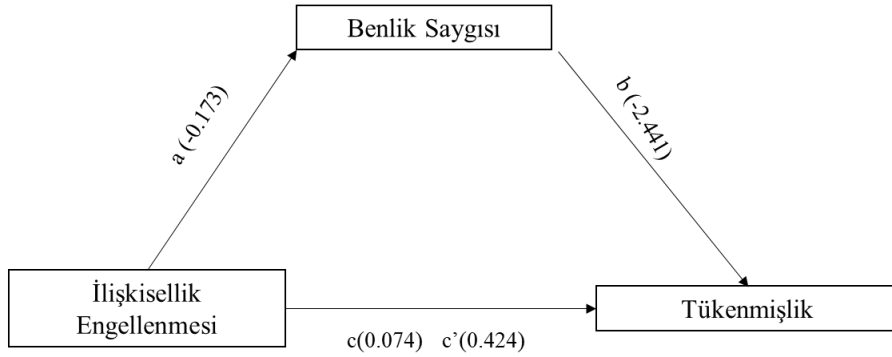
Şekil-5: İlişkisellik, benlik saygısı ve tükenmişlik modelinde doğrudan ve dolaylı etki değerleri



Tablo-8: İlişkiselik, benlik saygısı ve tükenmişlik modelinde toplam, doğrudan ve dolaylı etki değerleri.

Aracılık Etkisi	Toplam Etki	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Bootstrap Güven Aralığı	Aracı Etki Türü
İlişkiselik-Benlik Saygısı-Tükenmişlik	-0.980	-0.240	-0.980	-1.285 - -0.707	Kısmi

Yukarıdaki şekil ve tablo incelendiğinde, aracılık analizi modelinde a, b ve c yolu için standardize edilmiş regresyon katsayısı ve anlamlılık düzeylerinin sırasıyla ($r = 0.415$, $p=0.001$), ($r = -2.357$, $p=0.001$), ($r = -0.240$, $p=0.001$) şeklinde olduğu, Baron ve Kenny'nin üç şartının da gerçekleştiği görülmektedir. Bu doğrultuda benlik saygısının aracılık etkisinin anlamlı olup olmadığı 5000 kişilik bootstrap örnekleme üzerinde incelenmiştir. Aracı etkiye baktığımızda ilişkisellik ihtiyacının doyurulması ile tükenmişlik düzeyi arasında başlangıçta -0.24 'lük bir ilişki varken benlik saygısı eklendiğinde bu ilişki -0.98 'e yükselmektedir. Sobel testi bu yükselmenin anlamlı olduğunu göstermektedir (Sobel $Z = -5.651$, $p=0.001$). Elde edilen etki değerlerine bakarak aracı etkinin büyüklüğü Tablo-8'de gösterilmiştir. Tablo-8'den anlaşılacağı gibi, dolaylı etki %98,0 düzeyindedir.

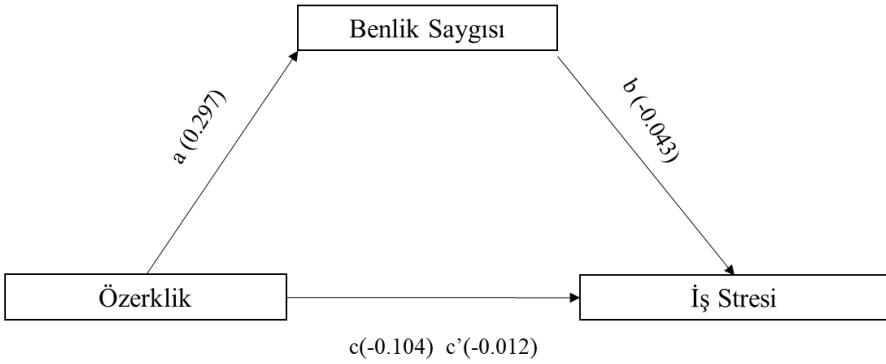
Şekil-6: İlişkiseliliğin engellenmesi, benlik saygısı ve tükenmişlik modelinde doğrudan ve dolaylı etki değerleri**Tablo-9:** İlişkiselik engellenmesi, benlik saygısı ve tükenmişlik modelinde toplam, doğrudan ve dolaylı etki değerleri.

Aracılık Etkisi	Toplam Etki	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Bootstrap Güven Aralığı	Aracı Etki Türü
İlişkiselik engellenmesi-Benlik Saygısı-Tükenmişlik	0.424	0.074	0.424	0.243-0.643	Kısmi

Yukarıdaki şekil ve tablo incelendiğinde, aracılık analizi modelinde a, b ve c yolu için standardize edilmiş regresyon katsayısı ve anlamlılık düzeylerinin sırasıyla ($r = -0.173$, $p=0.001$), ($r = -2.441$, $p=0.001$), ($r = 0.074$, $p=0.001$) şeklinde olduğu, Baron

ve Kenny'nin üç şartının da gerçekleştiği görülmektedir. Bu doğrultuda benlik saygısının aracılık etkisinin anlamlı olup olmadığı 5000 kişilik bootstrap örneklemini üzerinde incelenmiştir. Aracı etkiye baktığımızda ilişkisellik ihtiyacının engellenmesi ile tükenmişlik düzeyi arasında başlangıçta .074'lük bir ilişki varken benlik saygısı eklendiğinde bu ilişki .42'ye düşmektedir. Sobel testi bu düşmenin anlamlı olduğunu göstermektedir (Sobel Z= 3.958, p=0,001). Elde edilen etki değerlerine bakarak aracı etkinin büyüklüğü Tablo-9'da gösterilmiştir. Tablo-9'dan anlaşılacağı gibi, dolaylı etki %42,4 düzeyindedir.

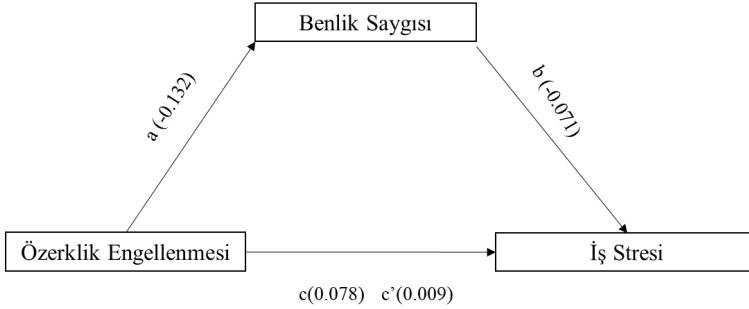
Şekil-7: Özerklik, benlik saygısı ve iş stresi modelinde doğrudan ve dolaylı etki değerleri



Tablo-10: Özerklik, benlik saygısı ve tükenmişlik modelinde toplam, doğrudan ve dolaylı etki değerleri.

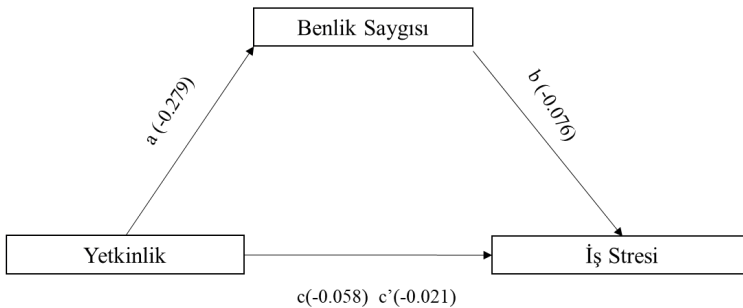
Aracılık Etkisi	Toplam Etki	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Bootstrap Güven Aralığı	Aracı Etki Türü
Özerklik-Benlik Saygısı-İş Stresi	-0.012	-0.104	-0.012	-0.022 -0.005	Kısmi

Yukarıdaki şekil ve tablo incelendiğinde, aracılık analizi modelinde a, b ve c yolu için standardize edilmiş regresyon katsayısı ve anlamlılık düzeylerinin sırasıyla ($r = 0.297$, $p = 0.001$), ($r = -0.043$, $p = 0.001$), ($r = -0.104$, $p = 0.001$) şeklinde olduğu, Baron ve Kenny'nin üç şartının da gerçekleştiği görülmektedir. Bu doğrultuda benlik saygısının aracılık etkisinin anlamlı olup olmadığı 5000 kişilik bootstrap örneklemini üzerinde incelenmiştir. Aracı etkiye baktığımızda özerklik ihtiyacının doyumlanması ile iş stresi düzeyi arasında başlangıçta -.10'luk bir ilişki varken benlik saygısı eklendiğinde bu ilişki -.01'e düşmektedir. Sobel testi bu düşmenin anlamlı olduğunu göstermektedir (Sobel Z= -2.766, p=0,005). Elde edilen etki değerlerine bakarak aracı etkinin büyüklüğü Tablo-10'da gösterilmiştir. Tablo-10'dan anlaşılacağı gibi, dolaylı etki %0,12 düzeyindedir.

Şekil-8: Özerkliğın engellenmesi, benlik saygısı ve iş stresi modelinde doğrudan ve dolaylı etki değeri**Tablo-11:** Özerklik engellenmesi, benlik saygısı ve tükenmişlik modelinde toplam, doğrudan ve dolaylı etki değeri.

Aracılık Etkisi	Toplam Etki	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Bootstrap Güven Aralığı	Aracı Etki Türü
Özerklik engellenmesi-Benlik Saygısı-İş Stresi	0.009	0.078	0.009	0.003-0.018	Kısmi

Yukarıdaki şekil ve tablo incelendiğinde, aracılık analizi modelinde a, b ve c yolu için standardize edilmiş regresyon katsayısı ve anlamlılık düzeylerinin sırasıyla ($r = -0.132$, $p=0.001$), ($r=-0.071$, $p=0.001$), ($r=0.078$, $p=0.001$) şeklinde olduğu, Baron ve Kenny'nin üç şartının da gerçekleştiği görülmektedir. Bu doğrultuda benlik saygısının aracılık etkisinin anlamlı olup olmadığı 5000 kişilik bootstrap örneklemini üzerinde incelenmiştir. Aracı etkiye baktığımızda özerklik ihtiyacının engellenmesi ile iş stresi düzeyi arasında başlangıçta .078'lik bir ilişki varken benlik saygısı eklendiğinde bu ilişki .009'a düşmektedir. Sobel testi bu düşmenin anlamlı olduğunu göstermektedir (Sobel $Z= 2.827$, $p=0,004$). Elde edilen etki değerlerine bakarak aracı etkinin büyüklüğü Tablo-11'de gösterilmiştir. Tablo-11'den anlaşılacağı gibi, dolaylı etki %0,9 düzeyindedir.

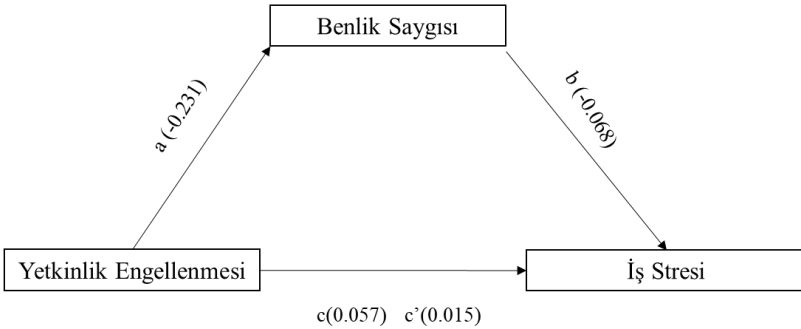
Şekil-9: Yetkinlik, benlik saygısı ve iş stresi modelinde doğrudan ve dolaylı etki değeri

Tablo-12: Yeterlilik, benlik saygısı ve tükenmişlik modelinde toplam, doğrudan ve dolaylı etki değerleri.

Aracılık Etkisi	Toplam Etki	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Bootstrap Güven Aralığı	Aracı Etki Türü
Yeterlilik-Benlik Saygısı-İş Stresi	-0.021	-0.058	-0.021	-0.035 - -0.010	Kısmi

Yukarıdaki şekil ve tablo incelendiğinde, aracılık analizi modelinde a, b ve c yolu için standardize edilmiş regresyon katsayısı ve anlamlılık düzeylerinin sırasıyla ($r = -0.279$, $p=0.001$), ($r= -0.076$, $p=0.001$), ($r= -0.058$, $p=0.001$) şeklinde olduğu, Baron ve Kenny'nin üç şartının da gerçekleştiği görülmektedir. Bu doğrultuda benlik saygısının aracılık etkisinin anlamlı olup olmadığı 5000 kişilik bootstrap örnekleme üzerinde incelenmiştir. Aracı etkiye baktığımızda yeterlilik ihtiyacının doyurulması ile iş stresi düzeyi arasında başlangıçta -.06'lık bir ilişki varken benlik saygısı eklendiğinde bu ilişki -.02'ye düşmektedir. Sobel testi bu düşmenin anlamlı olduğunu göstermektedir (Sobel $Z= -3.542$, $p=0,001$). Elde edilen etki değerlerine bakarak aracı etkinin büyüklüğü Tablo-12'de gösterilmiştir. Tablo-12'den anlaşılacağı gibi, dolaylı etki %0,21 düzeyindedir.

Şekil-10: Yetkinliğin engellenmesi, benlik saygısı ve iş stresi modelinde doğrudan ve dolaylı etki değerleri



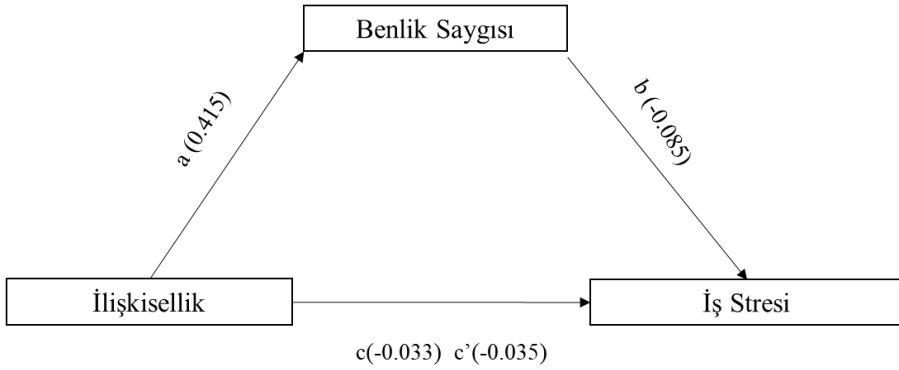
Tablo-13: Yeterlilik engellenmesi, benlik saygısı ve tükenmişlik modelinde toplam, doğrudan ve dolaylı etki değerleri.

Aracılık Etkisi	Toplam Etki	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Bootstrap Güven Aralığı	Aracı Etki Türü
Yeterlilik Engellenmesi-Benlik Saygısı-İş Stresi	0.015	0.057	0.015	0.007-0.028	Kısmi

Yukarıdaki şekil ve tablo incelendiğinde, aracılık analizi modelinde a, b ve c yolu için standardize edilmiş regresyon katsayısı ve anlamlılık düzeylerinin sırasıyla ($r = -0.231$, $p=0.001$), ($r= -0.068$, $p=0.001$), ($r=0.057$, $p=0.001$) şeklinde olduğu, Baron ve Kenny'nin üç şartının da gerçekleştiği görülmektedir. Bu doğrultuda benlik

saygısının aracılık etkisinin anlamlı olup olmadığı 5000 kişilik bootstrap örnekleme üzerinde incelenmiştir. Aracı etkiye baktığımızda yeterlilik ihtiyacının engellenmesi ile iş stresi düzeyi arasında başlangıçta .057'lik bir ilişki varken benlik saygısı eklendiğinde bu ilişki .015'a düşmektedir. Sobel testi bu düşmenin anlamlı olduğunu göstermektedir (Sobel $Z= 3.433$, $p=0,001$). Elde edilen etki değerlerine bakarak aracı etkinin büyüklüğü Tablo-13'te gösterilmiştir. Tablo-13'ten anlaşılacağı gibi, dolaylı etki %0,15 düzeyindedir.

Şekil-11: İlişkisellik, benlik saygısı ve iş stresi modelinde doğrudan ve dolaylı etki değerleri

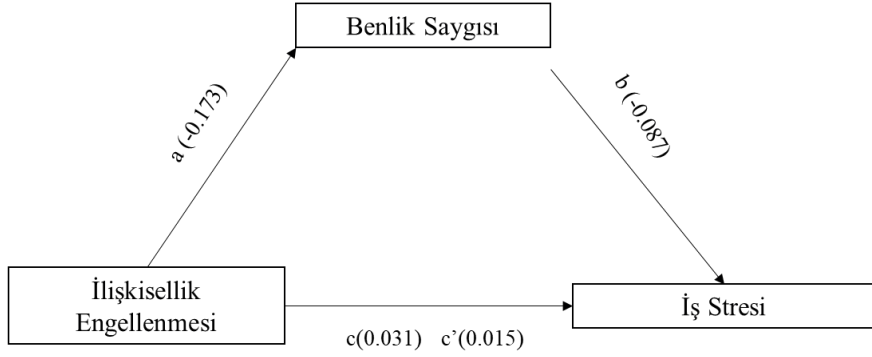


Tablo-14: İlişkisellik, benlik saygısı ve tükenmişlik modelinde toplam, doğrudan ve dolaylı etki değerleri.

Aracılık Etkisi	Toplam Etki	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Bootstrap Güven Aralığı	Aracı Etki Türü
İlişkisellik-Benlik Saygısı-İş Stresi	-0.035	-0.033	-0.035	-0.053 - -0.020	Kısmi

Yukarıdaki şekil ve tablo incelendiğinde, aracılık analizi modelinde a, b ve c yolu için standardize edilmiş regresyon katsayısı ve anlamlılık düzeylerinin sırasıyla ($r = 0.415$, $p=0.001$), ($r = -0.085$, $p=0.001$), ($r = -0.033$, $p=0.001$) şeklinde olduğu, Baron ve Kenny'nin üç şartının da gerçekleştiği görülmektedir. Bu doğrultuda benlik saygısının aracılık etkisinin anlamlı olup olmadığı 5000 kişilik bootstrap örnekleme üzerinde incelenmiştir. Aracı etkiye baktığımızda ilişkisellik ihtiyacının doyurulması ile iş stresi düzeyi arasında başlangıçta -.033'lük bir ilişki varken benlik saygısı eklendiğinde bu ilişki .035'e yükselmektedir. Sobel testi bu yükselmenin anlamlı olduğunu göstermektedir (Sobel $Z= -4.036$, $p=0,001$). Elde edilen etki değerlerine bakarak aracı etkinin büyüklüğü Tablo-14'ten gösterilmiştir. Tablo-14'ten anlaşılacağı gibi, dolaylı etki %0.35 düzeyindedir.

Şekil-12: İlişkisel engellenmesi, benlik saygısı ve iş stresi modelinde doğrudan ve dolaylı etki değerleri



Tablo-15: Yeterlilik engellenmesi, benlik saygısı ve tükenmişlik modelinde toplam, doğrudan ve dolaylı etki değerleri.

Aracılık Etkisi	Toplam Etki	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Bootstrap Güven Aralığı	Aracı Etki Türü
Yeterlilik Engellenmesi-Benlik Saygısı-İş Stresi	0.015	0.031	0.015	0.007-0.026	Kısmi

Yukarıdaki şekil ve tablo incelendiğinde, aracılık analizi modelinde a, b ve c yolu için standardize edilmiş regresyon katsayısı ve anlamlılık düzeylerinin sırasıyla ($r = -0.173$, $p=0.001$), ($r = -0.087$, $p=0.001$), ($r = -0.031$, $p=0.001$) şeklinde olduğu, Baron ve Kenny'nin üç şartının da gerçekleştiği görülmektedir. Bu doğrultuda benlik saygısının aracılık etkisinin anlamlı olup olmadığı 5000 kişilik bootstrap örnekleme üzerinde incelenmiştir. Aracı etkiye baktığımızda ilişkisellik ihtiyacının engellenmesi ile iş stresi düzeyi arasında başlangıçta .03'lük bir ilişki varken benlik saygısı eklendiğinde bu ilişki .015'a düşmektedir. Sobel testi bu düşmenin anlamlı olduğunu göstermektedir (Sobel $Z = 3.353$, $p=0,001$). Elde edilen etki değerlerine bakarak aracı etkinin büyüklüğü Tablo-15'te gösterilmiştir. Tablo-15'te anlaşılacağı gibi, dolaylı etki %0.15 düzeyindedir.

4. TARTIŞMA

Bu çalışmada kamu, özel sektör ve kendi işinde çalışanların temel psikolojik ihtiyaçlarının (özerklik, ilişkisellik ve yeterlilik) tatmini veya engellenmesinin kişilerde tükenmişlik ve iş stresi üzerindeki doğrudan etkisi ve bu etki üzerindeki benlik saygısının aracılık rolü incelenmiştir. Analizler sonucunda temel psikolojik ihtiyaçların tatmini ve engellenmesinin tükenmişlik ve iş stresi üzerindeki doğrudan etkisi anlamlı bulunmuştur. Ayrıca ayrı ayrı dolaylı etkilere baktığımızda tükenmişlik ve iş stresi üzerindeki benlik saygısının aracılık etkisinin anlamlı olduğu bulunmuştur.

Araştırmanın birinci hipotezi çalışanlarda psikolojik ihtiyaçların tatmin edilmesinin tükenmişlik düzeylerini azaltabileceği, engellenmesinin ise tükenmişlik düzeylerini artırdığını ifade etmektedir. Bu hipotez doğrultusunda yapılan aracılık analizinde doğrudan etkiye baktığımızda psikolojik ihtiyaçların tatmini çalışanların tükenmişlik düzeylerini azaltırken, psikolojik ihtiyaçların engellenmesi tükenmişlik düzeylerini artırmaktadır. Literatürü incelediğimizde Van den Broeck ve arkadaşlarının (2008: 288) çalışanlar üzerinde yaptıkları çalışmada birçok iş talebi ile karşılaşan çalışanların temel psikolojik ihtiyaçlarının (özerklik, ilişkisellik ve yeterlilik) giderilmesinin daha az yorgunluk ve daha dinç hissetmelerine, engellenmesinin ise daha fazla tükenmişliğe sebep olabileceğini bulmuşlardır. Ülkemizde çalışanlarda psikolojik ihtiyaçlar ve tükenmişlik üzerine yapılan çalışmalara baktığımızda Sargın'ın (2018: 70) öğretim elemanları üzerinde yaptığı çalışmada tükenmişlik ile psikolojik ihtiyaçların alt boyutu olan yeterlilik ve ilişkisellik alt boyutları arasında araştırma sonuçları ile tutarlı olarak negatif korelasyon olduğu bulunmuştur. Yapılan çalışmada özerklik ihtiyacı, ilişkisellik ve yeterliliğe göre tükenmişlik üzerinde diğerlerine göre en yüksek etkiye sahip olduğu görülmektedir. Li ve arkadaşlarının (2013: 2020) çalışanlar üzerinde yaptığı bir çalışmada üç temel psikolojik ihtiyacın da tükenmişlik üzerinde etkisinin olduğunu özellikle yeterlilik ve özerklik ihtiyacının ilişkiselliğe göre daha fazla yordadığı bulunmuştur. İş yerinde ortaya çıkan tükenmişlik psikolojik sağlık üzerinde olumsuz etkiler ortaya çıkarabilmektedir. Ortaya çıkan olumsuz etkiler çalışanın işten ayrılma, düşük motivasyon ve iş performansında azalmaya sebep olabilir. Yani iş yerinde çalışanların özerklik, ilişkisellik ve yeterlilik ihtiyaçlarının tatmin edilmesi onları daha enerjik ve daha az yorgun hissettiklerini, ihtiyaçların engellenmesinin ise bitkinlik ve yorgunluk yaşama olasılığını artırdığı söylenebilir.

Araştırmanın ikinci hipotezi çalışanlarda psikolojik ihtiyaçların tatmin edilmesinin iş stresi düzeyini azaltabileceği, engellenmesinin ise iş stresini artırdığıdır. Bu doğrultuda yapılan aracılık analizinde doğrudan etkiye baktığımızda temel psikolojik ihtiyaçların tatmin edilmesi çalışanların iş stresini azaltmaktadır. Diğer taraftan temel psikolojik ihtiyaçların engellenmesi ise iş stresini artırmaktadır. Elde edilen sonuçlar literatür bulguları ile tutarlıdır. Yapılan çalışmalar iş stresinin psikolojik ihtiyaçların tatmin edilmesi veya engellenmesi ile ilişkili olduğunu desteklemektedir. Kamel ve Abou Hashish'nin (2015: 106) akademide ders veren hemşirelik eğitimcileri ile yaptıkları çalışmada psikolojik ihtiyaçların karşılanmasının stress düzeyini azalttığı, Campbell ve arkadaşlarının (2018: 679) da üniversite öğrencileri üzerinde yaptıkları başka bir çalışmada da psikolojik ihtiyaçlar ile stres arasında negatif ilişki olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Temel psikolojik ihtiyaçların tatmin edildiği bir çalışma ortamının yaratılması, iş ve çalışma ortamının getirmiş olduğu stresi azaltacak daha fazla işe katılım ve psikolojik refah sağlayacaktır. Psikolojik ihtiyaçların engellendiği bir çalışma ortamı, iş stresinin artmasını ve buna bağlı olarak çalışanların başta işe bağlılığı olmak üzere çalışma motivasyonunu, performansını olumsuz yönde etkileyecektir.

Araştırmanın üçüncü hipotezi temel psikolojik ihtiyaçların tatmin edilmesinin benlik saygısını artıracaklarını ve buna bağlı olarak çalışanlarda tükenmişlik düzeylerinin azalacağı ifade edilmektedir. Ayrıca temel psikolojik ihtiyaçların engellenmesinin ise benlik saygısını azaltacağı ve buna bağlı olarak çalışanlarda tükenmişlik düzeylerinin artacağı ifade edilmektedir. Bu hipotez doğrultusunda yapılan aracılık analizi sonucuna göre temel psikolojik ihtiyaçların tatmin edilmesi kişilerde benlik saygısını artırmakta, artan benlik saygısına bağlı olarak çalışanları tükenmişlik düzeyleri azalmaktadır. Öte yandan temel psikolojik ihtiyaçların engellenmesi ise kişilerde benlik saygısını azaltmakta, azalan benlik saygısı ise tükenmişliği artırmaktadır. Çalışanlar üzerinde yapılan araştırmalarda benlik saygısının artmasının tükenmişliği azalttığı, benlik saygısının azalmasının ise tükenmişliği artırdığı elde edilen bulgular arasındadır (Özdemir ve Adıgüzel, 2021: 26). Çalışanlarda özerklik, ilişkisellik ve yeterlilik gibi temel psikolojik ihtiyaçların tatmin edilmesi kişilerin gelişimi için önemli bir koşul olarak kabul edilebilir. Farklı alanlarda yapılan birçok çalışma bu görüşü desteklemektedir (Deci ve Ryan, 2008: 21; Vansteenkiste ve ark., 2007: 253). Van den Broeck ve ark. (2010: 996) 1.185 çalışan üzerinde yaptıkları araştırmada psikolojik ihtiyaçların tatmin edilmesi veya engellenmesinin aynı temel etkinin zıt kutupları olarak görülebileceği ileri sürülmüştür. Araştırma kapsamında elde edilen sonuçlar, bu ihtiyaçlarının tatmininin çalışanların benlik saygılarını olumlu yönde geliştirdiğini, engellenmesinin ise benlik saygılarını azaltabileceğini ortaya çıkarmıştır. İş yerinde özerk hareket edebilen, kapasitesini ve becerilerini geliştirebilen, kişisel büyüme sağlayabilen, çalışma arkadaşları ile iyi ilişkiler kurabilen kişilerin benlik saygısının geliştiği ve gelişen benlik saygısının ise çalışan açısından iş yerinde ortaya çıkan olumsuz durumlar karşısında daha güçlü durabilmesini, karşılaştığı sorunlarla mücadele edebilecek gücü ortaya çıkararak çözüm odaklı bakabilmesini sağlayacaktır.

Araştırmanın dördüncü ve son hipotezi temel psikolojik ihtiyaçların tatmin edilmesinin benlik saygısını artıracaklarını ve buna bağlı olarak çalışanlarda iş stresinin azalacağını ifade etmektedir. Ayrıca temel psikolojik ihtiyaçların engellenmesinin benlik saygısını azaltacağı ve azalan benlik saygısına bağlı olarak çalışanlarda iş stresinin artacağı ifade edilmektedir. Bu hipotezler doğrultusunda yapılan aracılık analizi sonuçlarına göre kişilerde temel psikolojik ihtiyaçların tatmin edilmesi benlik saygısını artırmakta, artan benlik saygısına bağlı olarak kişilerde iş stresi düzeyleri azalmaktadır. Diğer taraftan temel psikolojik ihtiyaçların engellenmesi benlik saygısını azaltmakta, azalan benlik saygısına bağlı olarak çalışanların iş stresi düzeyleri artmaktadır. Literatürü incelediğimizde temel psikolojik ihtiyaçların benlik saygısı aracılığıyla iş stresi üzerindeki etkisini araştıran çalışmalara rastlanmamıştır. Elde edilen sonuçlarla tutarlı olarak artan benlik saygısının iş stresinin psikiyatrik belirtileri üzerinde tampon etkisi olduğunu gösteren çalışmalar vardır (Lee ve Kim, 2001: 227) ve iş stresi ile benlik saygısı arasında negatif ilişkinin olduğu gözlenmiştir (Ro, 2010: 87). Temel psikolojik ihtiyaçların (özerklik, ilişkisellik ve yeterlilik) tatmin edilmesinin çalışanlarda kişisel gelişimi desteklediği ve içsel motivasyonu geliştirdiği bilinmektedir (Milyavskaya ve Koestner, 2011: 389). Bu da olumlu çalışan ve pozitif örgütsel sonuçlara yol

açmaktadır. Bu sonuçlar doğrultusunda kendilerine özerk hedefler koyabilen, karar verme sürecine daha fazla katılım sağlayan, çalışma arkadaşları ile pozitif ilişkiler geliştirebilen çalışanlar güçlü bir benliğe buna bağlı olarak daha az stres ve iyi yaşam-ış dengesi geliştirebileceği söylenebilir. Ülkemizde ve dünyada psikolojik ihtiyaçlar ile iş stresini çalışanlar üzerinde doğrudan araştıran çalışmaların ve özellikle benlik saygısının aracılık etsini inceleyen çalışmaların yetersiz olması nedeniyle bu araştırma bulgularının akademik literatüre önemli katkılarının olacağı ön görülmektedir.

SONUÇ

Bu araştırma kesitsel araştırma desenine göre yapıldığı için nedensel çıkarım yapmak zordur. Nedensel açıdan temel psikolojik ihtiyaçların tatmini ve engellenmesinin benlik saygısına, iş stresine ve tükenmişliğe olan etkisi boylamsal araştırmalarla incelenmelidir. Araştırmada veri toplama süreci öz bilirim ölçümlerine göre yapılmıştır. Sonraki çalışmalarda öz bildirim anketlerine alternatif ölçümler uygulanabilir. Araştırmanın diğer bir sınırlılığı örneklem sayısının az olmasıdır. Psikolojik ihtiyaçlar temelinde yapılacak diğer çalışmaların daha büyük ve sağlık, eğitim, mühendislik vb. gibi spesifik alanlardaki örneklemelerde yapılabilir.

Sonuç olarak araştırmanın tüm bulguları birlikte değerlendirildiğinde araştırmanın temel hipotezleri ile uyumlu olarak çalışanların psikolojik ihtiyaçlarının tatmini veya engellenmesi tükenmişlik düzeylerini ve iş stresini etkilemektedir. Ayrıca kişilerin psikolojik ihtiyaçlarının tatmin edilmesi veya engellenmesi ile benlik saygısının artmasına bu durumda tükenmişlik ve iş stresi üzerinde anlamlı etki oluşturduğunu söyleyebiliriz. İş yerinde çalışanlara iş ortamında daha fazla sorumluluk vererek onların bağımsız kararlar alabilmelerini, yeri geldiğinde özerk davranabilmelerini sağlamak, onların yeteneklerini geliştirecekleri işlerde görevlendirmek veya yeteneklerini gösterebilecekleri görevler vermek, iş ortamındaki ilişkileri geliştirecek etkinlikler düzenlemek veya etkileşimi artırarak ilişkisellik düzeylerini geliştirmek çalışanların hem benlik saygısının geliştirecek hem de işin getirmiş olduğu tükenmişlik ve stresi azaltacaktır. Bu açıdan Rayn ve Deci (2008: 16) örgütlerin psikolojik ihtiyaçların tatminini destekleyen ortamlar yaratmalarını tavsiye etmektedir. Bunu çalışanların bakış açılarını göz önünde bulundurarak, inisiyatif ve seçim duygusunu teşvik ederek, çalışanların fikirlerine, sorularına ve girişimlerine duyarlı olmanın yanı sıra öğrenmeyi, yetkinlik ve aidiyeti teşvik ederek başarabilirler.

INVESTIGATION OF EFFECT OF SATISFACTION OR PREVENTING OF BASIC PSYCHOLOGICAL NEEDS ON JOB STRESS AND BURNOUT: THE MEDIATING ROLE OF SELF-ESTEEM

1. INTRODUCTION

Psychological needs are related to innate psychological nutrients required for psychological development, integrity and well-being as a definition consistent with the organismic approach (Deci & Rayn, 2000: 229). The first of these psychological needs, which provides “psychological food” for development, is autonomy. Autonomy is the need to feel free to initiate and regulate one’s behavior, make one’s own choices, and express one’s feelings freely (Deci & Rayn, 2008: 17). The second is competence, developing one’s capacity and skills while seeking and taking on optimal challenges; It includes efforts and strategic thinking practices until personal growth is achieved (Rayn & Deci, 2017: 75). The third and last is relatedness. The need for relatedness is defined as the need to establish closeness, develop commitment, and feel belonging to one’s environment, colleagues, and others at work (Sánchez-Oliva et al., 2017: 174).

In the literature, it was observed that meeting psychological needs were positively associated with variables such as job satisfaction, positive affect, life satisfaction, and self-esteem, while it was negatively associated with variables such as depression, anxiety, emotional burnout, and stress (Brien et al., 2012: 3; Kamel and Abou Hashish., 2015: 106; Van den Broeck et al., 2016: 7; Desrumaux et al., 2015: 181). Van den Broeck et al. (2016) examined studies on the satisfaction of basic psychological needs at work. The results showed that all three basic needs were negatively related to stress factors, work-family conflict, and job insecurity. It has been observed that the workload of employees is reduced by meeting the needs for autonomy and competence. Finally, autonomy was seen to be more strongly associated with stress factors, role conflict and job insecurity than competence and relatedness.

2. METHOD

Satisfaction and Frustration of Basic Psychological Needs Scale (Selvi & Bozo, 2019: 16), Job Stress Scale (Baltaş & Baltaş, 2020: 94), Copenhagen Burnout Scale (Bakaoğlu-Deliorman et al., 2009: 95) and Rosenberg Self-Esteem Scale (Çuhadaroğlu 1986: 72) and Demographic Information Form data collection tools were used within the scope of the research. The sample of the study consisted of 206 people, 113 women and 93 men, between the ages of 22-29, working in the private sector, public or self-employed, from different provinces of Turkey and from different occupational groups.

3. RESULTS

When we examine the results, while the satisfaction of the need for autonomy reduces burnout ($r = -0.94$, $p = 0.001$), the effect increases when self-esteem is included ($r = -0.56$, $p = 0.001$) (Sobel $Z = -5.00$, $p = 0.00$). While blocking the need for autonomy increases burnout ($r = 0.859$, $p = 0.0001$), the effect decreases when self-esteem is included ($r = 0.283$, $p = 0.001$) (Sobel $Z = 3.169$, $p = 0.001$). While satisfaction of the need for autonomy reduces job stress ($r = -0.104$, $p = 0.001$), the effect increases when self-esteem is included ($r = -0.012$, $p = 0.001$) (Sobel $Z = -2.766$, $p = 0.005$). While preventing the need for autonomy increases job stress ($r = 0.078$, $p = 0.001$), the effect decreases when self-esteem is added ($r = 0.009$, $p = 0.001$) (Sobel $Z = 2.827$, $p = 0.004$).

While satisfaction of efficacy needs reduces burnout ($r = -1.202$, $p = 0.001$), the effect increases when self-esteem is included ($r = -0.541$, $p = 0.019$) (Sobel $Z = -4.560$, $p = 0.001$). While blocking the need for competence increases burnout ($r = 0.030$, $p = 0.001$), the effect increases when self-esteem is included ($r = 0.569$, $p = 0.012$) (Sobel $Z = 4.876$, $p = 0.001$). While satisfaction of the need for competence reduces job stress ($r = -0.058$, $p = 0.001$), the effect increases when self-esteem is included ($r = -0.021$, $p = 0.025$) (Sobel $Z = -3.542$, $p = 0.001$). While preventing the need for competence increases job stress ($r = 0.057$, $p = 0.001$), the effect decreases when self-esteem is added ($r = 0.015$, $p = 0.003$) (Sobel $Z = 3.433$, $p = 0.001$).

While satisfaction of the need for relatedness decreases burnout ($r = -0.240$, $p = 0.001$), the effect increases when self-esteem is included ($r = -0.980$, $p = 0.027$) (Sobel $Z = -5.651$, $p = 0.001$). While preventing the need for relatedness increases burnout ($r = 0.074$, $p = 0.001$), the effect increases when self-esteem is included ($r = 0.424$, $p = 0.001$) (Sobel $Z = 3.958$, $p = 0.001$). While satisfaction of the need for relatedness reduces job stress ($r = -0.033$, $p = 0.001$), the effect increases when self-esteem is included ($r = -0.035$, $p = 0.032$). While preventing the need for relatedness increases job stress ($r = 0.031$, $p = 0.001$), the effect decreases when self-esteem is added ($r = 0.015$, $p = 0.078$) (Sobel $Z = 3.353$, $p = 0.001$).

4. DISCUSSION

Within the scope of the research, the effect of satisfaction or frustration of basic psychological needs (autonomy, competence and relatedness) on burnout and job stress and the mediating role of self-esteem on this effect were examined. In the analyzes of mediating variables, it was observed that satisfying or inhibiting the need for autonomy, competence, relatedness had an effect on burnout and job stress while self-esteem had a partial mediation effect. When we examine the literature, it has been observed that there are studies showing that the satisfaction or frustration of basic psychological needs has an effect on job stress and burnout (Li et al., 2013: 17; Van den Broeck et al., 2008; Campbell et al., 2018: 679). In addition, when we look at the mediating effect of self-esteem, studies on employees have found that increased self-esteem reduces burnout (Özdemir & Adıgüzel, 2021: 26), and that job stress has a buffering effect on psychiatric symptoms (Lee & Kim, 2001: 227).

CONCLUSION

In accordance with the basic hypotheses of the research, the satisfaction or frustration of the psychological needs of the employees affects the burnout levels and job stress. In addition, we can say that the satisfaction or frustration of psychological needs of individuals and the increase in self-esteem have a significant effect on burnout and job stress.

KAYNAKÇA

- Baltaş, Z. ve Baltaş, A. (2020). *Stres ve başa çıkma yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Bartholomew, K. J., Ntoumanis, N., Ryan, R. M., Bosch, J. A. ve Thøgersen-Ntoumani, C. (2011). Self-determination theory and diminished functioning: the role of interpersonal control and psychological need thwarting. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37(11), 1459–1473.
- Borritz, M., Rugulies, R., Christensen, K. B., Villadsen, E., & Kristensen, T. S. (2006). Burnout as a predictor of self-reported sickness absence among human service workers: prospective findings from three year follow up of the PUMA study. *Occupational and Environmental Medicine*, 63(2), 98-106.
- Brien, M., Forest, J., Mageau, G. A., Boudrias, J.-S., Desrumaux, P., Brunet, L., & Morin, E. M. (2012). The Basic Psychological Needs at Work Scale: Measurement invariance between Canada and France. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 4, 167–187.
- Campbell, R., Soenens, B., Beyers, W., & Vansteenkiste, M. (2018). University students' sleep during an exam period: The role of basic psychological needs and stress. *Motivation and Emotion*, 42(5), 671-681.
- Chen, B., Vansteenkiste, M., Beyers, W., Boone, L., Deci, E. L., Kaap-Deeder, J. V., Duriez, B., Lens, W., Matos, L., Mouratidis, A., Rayn, R. M., Sheldon, K. M., Soenens, B., Petegem, S. V. & Verstuyf, J. (2015). Basic psychological need satisfaction, need frustration, and need strength across four cultures. *Motivation and Emotion*, 39, 216–236.
- Çivitci, A. (2010). Vocational self-esteem and psychological needs in Turkish Counseling Students. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 32(1), 56-65.
- Çivildağ, A. (2017). İş yaşamında sanal kaytarmanın iş stresi, iş doyumunu ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (59), 355-373.
- Çuhadaroğlu, F. (1986). Adölesanlarda Benlik Saygısı. Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Psikiyatri ABD, Ankara.
- Daniel, C. O. (2019). Effects of job stress on employee's performance. *International Journal of Business, Management and Social Research*, 6(02), 375-382.
- Demir, B. (2017). 6331 sayılı kanununun 6. maddesi yürürlükte ertelenmesinin kamuda iş sağlığı ve güvenliği uzmanı çalıştırılması açısından değerlendirilmesi. *Hastane Öncesi Dergisi*, 2(1), 23-36.
- Demirtaş, A. S., Yıldız, M. A. ve Baytemir, K. (2017). General belongingness and basic psychological needs as predictors of self-esteem in adolescents. *Journal of Educational Sciences and Psychology*, 7(2).

- Deci, E.L. ve Ryan, R.M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the selfdetermination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 319-338.
- Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life’s domains. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 49(1), 14–23.
- Deliorman-Bakoğlu, R., Taştan Boz, İ., Yiğit, İ. ve Yıldız, S. (2009). Tükenmişliği ölçmede alternatif bir araç Kopenhag tükenmişlik envanterinin Marmara Üniversitesi akademik personeli üzerine uyarlanması. *Yönetim Dergisi: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü*. 20(63), 77-98.
- Desrumaux, P., Lapointe, D., Ntsame, M., Boudrias, J. S., Savoie, A. & Brunet, L. (2015). The impact of job demands, climate, and optimism on well-being and distress at work: What are the mediating effects of basic psychological need satisfaction? *European Review of Applied Psychology*, 65, 179–188.
- Frazier, P. A., Tix, A. P. & Barron, K. E. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology*, 51(1), 115-134.
- Johnson, A. R., Jayappa, R., James, M., Kulnu, A., Kovayil, R. & Joseph, B. (2020). Do low self-esteem and high stress lead to burnout among health-care workers? Evidence from a tertiary hospital in Bangalore, India. *Safety and Health at Work*, 11(3), 347-352.
- Molero Jurado, M. D. M., Pérez-Fuentes, M. D. C., Gázquez Linares, J. J., & Barragán Martín, A. B. (2018). Burnout in health professionals according to their self-esteem, social support and empathy profile. *Frontiers in Psychology*, 9, 424.
- Kamel, N. F. & Abou Hashish, E. A. (2015). The relationship between psychological need satisfaction, job affective wellbeing and work uncertainty among the academic nursing educators. *Journal of Nursing Education and Practice*, 5(8), 99.
- Kilerci, S. (2020). Yoğun bakım sağlık çalışanlarının benlik saygısı, tükenmişlik ve duygusal emek düzeyi arasındaki ilişki (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Biruni Üniversitesi, İstanbul.
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E. & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 192-207.
- Kuster, F., Orth, U., & Meier, L. L. (2013). High self-esteem prospectively predicts better work conditions and outcomes. *Social Psychological and Personality Science*, 4(6), 668-675.
- Lee, D. & Kim, J. H. (2001). Effect of job stress on psychiatric symptoms: focused on gender difference of mediation effect of self-esteem. *Journal of Korean Neuropsychiatric Association*, 40(2), 217-229.
- Li, C., Wang, C. J. & Kee, Y. H. (2013). Burnout and its relations with basic psychological needs and motivation among athletes: A systematic review and meta-analysis. *Psychology of Sport and Exercise*, 14(5), 692-700.
- Lizano, E. L., & Mor Barak, M. E. (2012). Workplace demands and resources as antecedents of job burnout among public child welfare workers: A longitudinal study. *Children and Youth Services Review*, 34(9), 1769–1776.
- Longo, Y., Gunz, A., Curtis, G. J., & Farsides, T. (2016). Measuring need satisfaction and frustration in educational and work contexts: The Need Satisfaction and Frustration Scale (NSFS). *Journal of Happiness Studies*, 17, 295-317.

- Macky, K., & Boxall, P. (2008). High-involvement work processes, work intensification and employee well-being: A study of New Zealand worker experiences. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 46(1), 38-55.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111.
- Martela, F., & Ryan, R. M. (2020). Distinguishing between basic psychological needs and basic wellness enhancers: the case of beneficence as a candidate psychological need. *Motivation and Emotion*, 44(1), 116-133.
- Milyavskaya, M., & Koestner, R. (2011). Psychological needs, motivation, and well-being: A test of self-determination theory across multiple domains. *Personality and Individual Differences*, 50(3), 387-391.
- Özdemir, N. ve Adıgüzel, V. (2021). Sağlık çalışanlarında sosyal zekâ, benlik saygısı ve psikolojik sağlamlık arasındaki ilişki ve etkileyen faktörler. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 12(1), 18-28.
- Ryan, R. M., Kuhl, J. & Deci, E. L. (1997). Nature and autonomy: An organizational view of social and neurobiological aspects of self-regulation in behaviour and development. *Development and Psychopathology*, 9, 701-728.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2008). A self-determination theory approach to psychotherapy: The motivational basis for effective change. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 49(3), 186.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.
- Ro, H. L. (2010). Relationship between job stress and self-esteem of physical therapists. *Journal of Korean Physical Therapy*, 22(1), 83-90.
- Rosenberg, M. (1965). Rosenberg self-esteem scale (RSE). *Acceptance and Commitment Therapy. Measures Package*, 61(52), 18.
- Sargin, K. (2020). Beden eğitimi ve spor yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının temel psikolojik ihtiyaçları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesi (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Selvi, K. ve Bozo, Ö. (2019). The dark side of bodybuilding: The role of bodybuilding activities in compensation of frustrated basic psychological needs. *Motivation and Emotion*, 1-19.
- Sánchez-Oliva, D., Morin, A. J. S., Teixeira, P. J., Carraça, E. V., Palmeira, A. L. & Silva, M. N. (2017). A bifactor exploratory structural equation modeling representation of the structure of the basic psychological needs at work scale. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 173-187.
- Toppinen-Tanner, S., Ahola, K., Koskinen, A., & Väänänen, A. (2009). Burnout predicts hospitalization for mental and cardiovascular disorders: 10-year prospective results from industrial sector. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 25(4), 287-296.
- Ümmet, D. (2015). Self esteem among college students: a study of satisfaction of basic psychological needs and some variables. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 174, 1623-1629.
- Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C.-H., & Rosen, C. C. (2016). A Review of Self-Determination Theory's Basic Psychological Needs at Work. *Journal of Management*, 42(5), 1195-1229.

- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H. & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress*, 22(3), 277–294.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B., & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 981-1002.
- Vansteenkiste, M., Neyrinck, B., Niemiec, C., Soenens, B., & De Witte, H. (2007). On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction and job outcomes: A self-determination theory approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 251–277.
- Vijayan, M. (2017). Impact of job stress on employees job performance in aavin, coimbatore. *Journal of Organisation and Human Behaviour*, 6(3), 21.
- Wu, F., Ren, Z., Wang, Q., He, M., Xiong, W., Ma, G., Fan, X., Guo, X., Liu, H. & Zhang, X. (2021). The relationship between job stress and job burnout: the mediating effects of perceived social support and job satisfaction. *Psychology, Health & Medicine*, 26(2), 204-211.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR/ CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / Idea or Notion	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / Form the research hypothesis or idea	Furkan BARDAK /Seçil KESKİN
Tasarım /Design	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / Designing method, scale and pattern	Furkan BARDAK /Seçil KESKİN
Veri Toplama ve İşleme / Data Collecting and Processing	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / Collecting, organizing and reporting data	Furkan BARDAK /Seçil KESKİN
Tartışma ve Yorum/ Discussion and Interpretation	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings	Furkan BARDAK/Seçil KESKİN
Literatür Taraması/Literatüre Review	Çalışma için gerekli literatürü taramak / Review the literature required for the study	Furkan BARDAK