BELEDİYE ÇALIŞANLARINDA ÖZGÜNLÜK, OLUMLU VEYA OLUMSUZ DUYGU DURUM VE TÜKENMİŞLİK DURUMUNUN DEĞERLENDİRİLMESİ

Fatih Sanlı
16 11 07 105

YÜKSEK LİSANSTEZİ
Psikoloji Anabilim Dalı
Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Yüksek Lisans Program
Danışman: Doç.Dr. Ferzan Curun

İstanbul
T.C. Maltepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eylül, 2019

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

FATİH SANLI'ın ""Belediye Çalışanlarında Özgünlük, Olumlu veya Olumsuz Duygu Durum ve Tükenmişlik Durumunun Değerlendirilmesi" başlıklı tezi 17.09.2019 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından değerlendirilerek "Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği" nin ilgili maddeleri uyarınca Psikoloji Anabilim Dalı Yüksek Lisans/~~Dokto~~ra tezi oy birliğiyle/~~oy çokluğuyla~~, başarılı/~~başarısız~~ olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı. Adı ve Soyadı	İmza
Üye (Tez Danışmanı)	Doç.Dr Ferzan CURUN Maltepe Üniversitesi	.....
Üye	Dr.Öğr.Üyesi Mürşide ÖZGELDİ Maltepe Üniversitesi	.....
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Göklem TEKDEMİR YURTDAŞ İstanbul Üniversitesi	.....

Prof. Dr. Ahu TUNÇEL ÖNKAL

Enstitü Müdürü

Revizyon Takip Tablosu

REVİZYON NO	TARİH	AÇIKLAMA
00	01.03.2018	İlk yayın.

ETİK İLKE VE KURALLARA UYUM BEYANI

17/09/2019

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarından bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilmeyen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; çalışmanın Maltepe Üniversitesinde kullanılan "bilimsel intihal tespit programı" ile tarandığını ve öngörülen standartları karşıladığını beyan ederim.

Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

(Islak İmza)
Fatih Sanlı

TEŞEKKÜR

Bu araştırma çalışma, Endüstriyel ve Örgüt Psikolojisi alanlarına katkı sunması beklenmektedir. Bu çalışmanın uygulama alanında yapmış olduğu araşırmalar yapılacak olan çalışmalara yol gösterecektir. Bu araştırmaya katkılarından sabrından ve desteğinden dolayı sayın hocam Doç.Dr. Ferzan Curun başta olmak üzere yanımda olan Anneme Babama Ablama ve Kardeşime, akıl hocam yol gösteren Sema Güven'e, madden ve manen destekçi olan dostlarıma ve Ataşehir Belediyesi çalışanlarına teşekkürü bir borç bilirim.

Fatih Sanlı

Eylül 2019

ÖZ

BELEDİYE ÇALIŞANLARINDA ÖZGÜNLÜK, OLUMLU VEYA OLUMSUZ DUYGU DURUM VE TÜKENMİŞLİK DURUMUNUN DEĞERLENDİRİLMESİ

Fatih Sanlı
Yüksek Lisans Tezi
Psikoloji Anabilim Dalı
Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Yüksek Lisans Programı
Danışman: Doç. Dr. Ferzan Curun
Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019

Bu çalışmada özgünlük, olumlu-olumsuz duygulanım ve tükenmişlik arasındaki ilişki 400 belediye çalışanından oluşan bir örneklemle araştırılmıştır. Çalışmanın Değişkenleri, Özgünlük Ölçeği, Pozitif-Negatif Duygulanım Ölçeği, Tükenmişlik Ölçeği ve Demografik bilgi formu ile ölçülmüştür. Verilerin analizi için, öncelikle araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkiler Pearson Momentler Çarpım Korelasyonu ile incelenmiştir. Daha sonra hem olumlu hem de olumsuz duygudurumun özgünlük ve tükenmişlik arasındaki aracılık rolü Yapısal Eşitlik Modeli ile incelenmiştir. Sonuçlar incelendiğinde çalışmanın değişkenleri arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Daha sonra, her iki modelin yeterli uyum ölçütlerini sağladığı görülmüştür. Sonuçlar ve ilgili alanyazın temelinde tartışılmıştır.

Anahtar Sözcükler: 1. Özgünlük;2. Olumlu ve olumsuz duygudurum; 3. Tükenmişlik; 4. Belediye çalışanları; 5. Duygu.

ABSTRACT

THE EVALUATION OF MUNICIPALITY EMPLOYEES AUTHENTICITY, POSITIVE AND NEGATIVE AFFECTIVITIES, BURNS OUT AND EMOTİONS

Fatih Sanlı
Master Thesis
Department of Psychology
Industry and Organizational Psychology Programme
Advisor: Ferzan Curun
Maltepe University, Social Graduate School, 2019

The present study examined the relationship between authentic personality, postive-negative affectivity and burnout with a sample of 400 municipal employee. The variables were measured using Authencticity Scale, Postive and Negative Affect Schedule, Burn out Scale and demographic information form. For the analysis of the data, firstly the relations between the variables of the research were examined by Pearson Moments Product correlations. Then, , the mediating effects of positive and negative affectivity between authenticity and burnout respectively by the help of Structural Equation Modeling. Consistent with the expectations, there were significant associations between the variables of the study. Moreover,both models were found to meet adequate fit criteria. The results were discussed depending on the association bweteen emotion and culture as well as the relevant literature.

Keywords: 1. Authenticity; 2. Postive and negative affectivity; 3. Burn out; 4. Municipal employees; 5. Emotion.

İÇİNDEKİLER

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI ..... **Error! Bookmark not defined.**
ETİK İLKE VE KURALLARA UYUM BEYANI viii
TEŞEKKÜR iii
ÖZ vi
ABSTRACT vii
İÇİNDEKİLER viii
KISALTMALAR x
ÖZGEÇMİŞ xi
BÖLÜM 1. GİRİŞ 12
Problem 12
Amaç 13
Önem 13
Varsayımlar 13
Sınırlıklar 13
Tanımlar 13
BÖLÜM 2. İLGİLİ LİTERATÜR 15
Özgünlüğün Felsefi Ve Psikolojik Temelleri 15
Özgünlük Modelleri 15
Özgünlük ile İlgili Yapılan Araştırmalar 17
İnsan ve Duygu Deneyimi 19
Duygunun Bileşenleri 20
Duygunun Biyolojisi 20
Duygular ve Rasyonellik 20
Duyguların İşlevleri 20
Duygu, Duygulanım ve Duygudurum Nedir 21
Olumlu Olumsuz Duygulanım 22
Tükenmişlik Nedir 23
Tükenmişlik Sendromu Nedir 25
Tükenmişlik Modelleri 28
Cherniss Modeli 28
Golembiewski Modeli 28
Leiter Modeli 28

Pines Modeli 29
Gaines ve Jermier Modeli 29
Perlman ve Hartman Yaklaşımı 29
Maslach Yaklaşım 30
Tükenmişliğin Oluşumu 30
Çoşku ve Şevk Dönemi 30
Durgunluk Dönemi 30
Hayal Kırıklığı Dönemi 30
Apati Dönemi 31
Tükenmişlik Sendromunun Risk Faktörleri 31
Organizasyonel Risk Faktörleri 31
Tükenmişlik Sendromunun Kişisel Risk Faktörleri 32
Araştırmanın değişkenleri arasındaki İlişkiler 33

BÖLÜM 3. YÖNTEM 35

YÖNTEM 35
Araştırmanın Modeli 35
Evren Ve Örneklem 35
Veriler ve Toplanması 36
Bilgilendirilmiş Onam Formu 37
Demografik Özellikler Formu 37
Özgünlük Ölçeği 37
Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği 38
Tükenmişlik Ölçeği 38
Verilerin Çözümlenmesi ve Yorumlanması 39

TARTIŞMA……49

ÖNERİLER…….54

EK'LER……55

KAYNAKÇA……..60

KISALTMALAR

α **:** Alfa

β **:** Beta

APA **:** American Psychological Association (Amerikan Psikoloji Birliği)

MKS **:** Metre–Kilogram–Santimetre

SI **:** Système International d'Unités (Uluslararası Birim Sistemi)

YÖK **:** Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı

ÖZGEÇMİŞ

Fatih Sanlı

Psikoloji Anabilim Dalı

Eğitim

Derece	*Yıl*	*Üniversite, Enstitü, Anabilim/Anasanat Dalı*
Ls.	2010	İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi Maliye
Lise	2003	Sincan Lisesi

İş/İstihdam

Yıl	*Görev*
2015/--	İç İşleri Bakanlığı

Kişisel Bilgiler

Doğum yeri ve yılı : Ankara 1986 Cinsiyet: Erkek

Yabancı diller : İngilizce

GSM / e-posta : 535- 634 53 92 / fatihsanli37@gmail.com

BÖLÜM 1. GİRİŞ

Problem

İnsan hayatının büyük bir kısmı çalışarak geçmektedir. İş yaşamının birey üzerindeki etkilerini inceleyen geniş bir literatür mevcuttur. Bu konudaki araştırmalar iyilik hali ve tükenmişlik gibi bir çok olumlu ve olumsuz sonucu incelemişlerdir (Sevimli, 2015; Seçer, 2011; Ocak ve Güler, 2017).Bu çalışmanın da problemini oluşturan tükenmişlik konusunda yapılan çalışmalar çoğunlukla hizmet sektöründe yapılmıştır ve bu alanda tükenmişliğin yoğun olduğu çeşitli araştırmacılar tarafından gösterilmiştir (Oral,, ve Köse, 2011). Bu araştırmada da hizmet sektörü olarak kabul edilebilecek, rutin ve insanla çalışılması gereken bir örneklem olan belediye çalışanları ile gerçekleştirilmiştir.

Tükenmişlik ise kişinin özgünlük düzeyi ve olumlu olumsuz duygulanım düzeyine bağlı olarak ele alınmaktadır. Bir kişilik özelliği olarak kavramsallaştırılan özgünlük kavramı, kişinin kendini bilmesini ve kendine karşı dürüst olmasını, kendi değerleri, inançları ve içsel duyguları ile tutarlı olmasını içerir. (Harter 2002; Lopez, 2013; Scharf ve Mayseless, 2010, Wood ve diğerleri, 2008). Uluslar arası ve ulusal bir çok araştırma özgünlüğün iyilik hali ile olan ilişkisini ortaya koymuştur (Kernis ve Goldman, 2006; Wood ve diğ., 2008; Beydoğan-Tangör ve Curun, 2016). Ayrıca özgün kişiliğin spesifik olarak iş hayatında da iyilik hali ile olan ilişkisini gösteren çalışmalar mevcuttur (van den Bosch ve Taris, ,2014). Ancak, çalışanlarda özgün kişilik ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ayrıca bu çalışmada söz edilen ilişkiye göreli olarak kalıcı bir özellik olarak kabul edilen olumlu/olumusuz duygulanımın aracı rolünü incelemektir araştırmaktır (Watson, Clark ve Tellegen, 1988; Watson ve Pennebaker, 1989).

Özet olarak bu çalışmanın temel problemi belediye çalışanlarında özgünlük, olumlu/olmusuz duygulanım ve tükenmişlik arasındaki direk ve dolaylı ilişkileri incelemektir.

Amaç

Bu araştırmanın amacı belediye çalışanlarında özgünlük, olumlu veya olumsuz duygu durum ve tükenmişlik durumunun değerlendirilmesidir. Yapılacak değerlendirmeler sonucunda çalışma hayatına dair bilgiler ile literatüre katkı sağlanması amaçlanmaktadır. Hizmet sektörü içerisinden bu çalışma grubunun seçilmesinin nedeni ise tükenmişlik durumunun kişiler arası olan etkileşimi nasıl etkiledigi ve nasıl etkilendigidir.

Önem

Bu çalışmanın önemi, bir kişilik özelliği olarak özgünlüğün, olumlu ve olumsuz duygulanımın tükenmişlikle ilişkilerini belediye çalışanlarından oluşan bir örneklemde ele almaktadır. Araştırmanın değişkenlerinine ilişkin geniş bir literatür olmasına rağmen, söz edilen direk ve dolaylı ilişkileri ele alan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle çalışmanın özgün bir katkı sağlayacağına inanılmaktadır. Ayrıca, çoğunlukla bireyci kültürlerde ele alaınan değişkenlerin kollektivist örüntülerin yoğun olduğu Türk kültüründe ele alınıyor olması çalışmanın alana önemli bir katkı sağlayacağı fikrini güçlendirmektedir.

Varsayımlar

Bu araştırmanın varsayımları

- Çalışma grubu evreni istatistiksel doğru şekilde temsil etmektedir.
- Araştırmada kullanılan Ölçekler ölçmeyi varsaydıkları olguları ölçebilecek niteliktedir. Araştırmaya katılan kişiler samimi ve doğru şekilde uygulamaya katılmıştır.

Sınırlıklar

- Bu araştırma sadece belediye çalışanları ile sınırlıdır.
- 2018-2019 yılları arasında yapılan uygulama ile sınırlıdır.

Tanımlar

Özgünlük: : Özgünlük kavramı, kişinin kendini bilmesi ve kendisine sadık kalabilmesi olarak tanımlanmaktadır (Harter 2002; Lopez 2011, Scharf ve Mayseless 2010, Wood ve diğerleri 2008). Psikoloji literatüründe özgün kişilik konusunda yapılan çalışmalarda

sıklıkla iki model temel alınmaktadır. Bunlar Kernis ve Goldman (2006) tarafından önerilmiş olan Çok Faktörlü Özgünlük Modeli ve Wood ve diğerleri (2008) tarafından önerilmiş olan Birey Merkezli Özgünlük Modeli'dir. Bu çalışmada Wood ve arkadaşlarının modeli (2008) tek faktörlü olarak ele alınmaktadır**.**

Tükenmişlik: İş yaşamında yaşanan duygusal ve kişiler arası streösörlerin kişi açısından kronik hale gelmesi sonucunda kişinin verdiği kalıcı tepkiler bağlamında kavramsallaştırılmaktadır (Fogarty, Singh, Rhoads ve Moore, 2000; Maslach ve Jackson, 1981). Bu çalışmada kavram Maslach tarafından önerilen ve duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişilse başarı alt boyutlarını içeren tükenmişlik modeli temelinde ele alınmış ve tek boyutlu olarak ölçülmüştür çalışmada (Maslach ve Jackson.1981).

Olumlu Olumsuz Duygu Durum: Olumlu duygulanım genel olarak yüksek enerji düzeyini, zihinsel uyanıklığı, neşeyi ifade ederken, olumsuz duygulanım, stres, düşmanlık gibi olumsuz duyguları içerir (Diamond and Aspinwall, 2003; Watson, Clark ve Tellegen, 1988; Watson ve Pennebaker, 1989).

BÖLÜM 2. İLGİLİ LİTERATÜR

Özgünlüğün Felsefi Ve Psikolojik Temelleri

Özgünlük, çağdaş tanımlarının çoğunu felsefeye borçludur.Felsefe alanında, özgünlük, metafizikveyaontoloji gibi konular içinde bir alt başlık olarak ele alınmaktadır.Özgünlük öncelikle filozoflar tarafından tanımlanmıştır.En eski tanımlama, Socrates'in "sorgulanmamış" hayatınınyaşamayadeğmeyeceğiyönündeki sözüne dayanmaktadır.Aristo özgünlük konusunda düşüncelerden çok eylemlere vurgu yapmıştır. Bu görüşlere ek olarak, özgünlüğü bazı insane değerlerden "*prestij, güç, hassasiyet, sevgivehattahayattakalmaktan bile*" daha önemli gören Nietzsche ve Kierkegaard gibi varoluşsal filozoflar eklenebilir (Kellenberger, 1997).Psikolojide ise öncelikle humanist psikologlar ve psikanalitik kuramcılar kavramla ilgilenmiştir. Şuan yaygın olarak Goldman ve Kernis (2006) tarafından ve Wood ve arkadaşları (2008) tarafından önerilen çok faktörlü özgünlük modelleridir.

Özgün olma insan felsefi temelde varolma durumu ile özdeş tutulmuştur."Ya olduğun gibi görün ya da göründüğü gibi ol" sözü ile Mevlana bu duruma atıf ederek ideal ve erdemli bir insanın özgün olma özelliğine atıfta bulunmuştur.

Kişilik yapılarını inceleyen psikolog ve araştırmacılar benlik durumunu kriterize ederken özgün olma durumunu öncelemiştir. Adler'den Jung'a ve Maslow' a kadar birçok kuramcı özgün olmama durumunu patolojik bir durum olarak tanımlayarak, hayat boyu gelişmekte olan benliğin bir özelliği olarak işlemiştir (Akt., Aydoğan ve Özbay ve Büyüköztürk, 2017).

Özgünlük Modelleri

Kernis ve Golman (2006) tarafından önerilen özgünlük modeli Özgünlük sadece bireysel bağlamda değil yakın ilişkiler içerisinde de değerlendirlen bir kavramdır. Kernis ile Goldman tarafından (2006), özgünlüğü açıklamak için geliştirdikleri özgünlük model farkındalık, tarafsızlık, özgün davranış ve ilişkisel uyum alt boyutlarını içermektedir.

dört bileşeni içermektedir.

Farkındalık: İnsanı diğer varlıklardan ayıran en önemli özelliği varoluşunun farkında olmasıdır. Özgünlük durumu kendilik değerlendirmesini de içinde barındırmaktadır. Farkındalık terimi, bireylerin kendilerini bilme anlama ve yorumlama kapasitelerini tanımlamak için kullanılmaktadır. Kişi bu durumu kendi benlik değerlendirmesinde kullanmaktadır.

*Tarafsızlık:*Tanımlayıcı modelin ikinci kavramı olan tarafsızlık kişinin kendine yöneltiği değerlendirmeleri veya benlik algısını objektif olarak gerçekleştirebilmesi olayıdır. Benlik kişinin kendilik değerlendirmeleridir. Fakat benlik genellikle benlik algısı ile işlev kazanmaktadır. Tarafsızlık, kişinin dış gerçeklik ile iç gerçeklik arasındaki benliği üzerindeki kontrolünü temsil etmektedir.

Davranışal bileşen ise, bireylerin edimsel veya klasik koşullanma sonucu oluşmayan davranışları, sadece kendi istek ve arzularını önceleyen bir tavırla davranması olarak açıklanmaktadır. Davranışsal fenomenler isanların bener ihtiyaçlar sonucunda benzer şekilde güdülendiğini varsaymaktadır. Bu durum, davranışsal perspektifteki benzerliklerin temelini oluşturmaktadır. Özgünlük durumu, davranışlar üzerinden ölçülüyor olması nedeni ile davranışsal bileşen büyük öneme sahiptir.

İlişkisel uyum kavramında ise özgün gerçekliğe bir çabanın gerekliliği vurgulanmıştır. Kişi bireyler arası iletişim sırasında gerçekci ve samimi olma isteği olarak tanımlanan bu kavram özgünlüğün sosyal boyutu olarak nitelendirilmektedir. Özgünlük farklı olma durumunun yanı sıra aynı zamanda psikolojik iyi oluş ile ilgili olan bir sosyal uyumuda içinde barındırmaktadır. Uyma ile karıştırılmaması gereken bu sosyal uyum durumu gerekli ve olumlu bir edinimdir (Kernis ve Golman, 2006).

Wood ve arkadaşları tarafından 2008 yılında yapılan araştırmaya göre özgünlüğün:

- Kendine yabancılaşma
- Dışsal etkinin kabulü
- Otantik yaşam

üç temel bileşene sahip olduğunu varsayılmıştır. Kişinin içsel benliği ile yaşadığı deneyimi arasındaki farkla ilişkilidir. Bu farkın artması yabancılaşmanın da arttığı anlamaına gelir. İkinci boyut olan dış etkinin kabulü, kişinin başkalarının istek ve beklentilerine uyum düzeyi ile ilişkilidir. Diğer bir ifadeyle kişi ne kadar kendi isteklerineden kopmuş, başkalarının beklentilerine uygun hareket etmeye yönelik davranıyorsa o kadar özgünlükten uzak demektir. Son boyut olan otantik yaşam ise k işinin içsel duyguları, düşünceleri ve inançları ile ne derece tutarlı yaşadığına ilişkindir. Bu inanç ne derece fazlaysa kişi o derece özgündür.

Özgünlük ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Bir kişilik özelliği olarak ele alına özgünlük ve iyi oluş arasında bir çok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalar hem hazzı merkeze alan öznel iyi oluş, hem de anlamlı yaşamı merkeze alan psikoloji iyi oluşla olumlu ve anlamlı yönde ilişkili olduğunu ortaya koyan uluslar arası ve ulusal bir çok çalışma mevcuttur (Örn., Golman ve Kernis, 20016; Tangör ve Curun, 2016).

Örneğin Wood ve arkadaşları tarafından 2008 yılında yapılan araştırmada da benzer sonuçlara rastlanmıştır. Yapılan çalışma sonucunda: kendine yabancılaşma ile dış etki yükseldikçe kaygı ve stres durumlarınında yükseldiği buna karşın mutluluk seviyelerinin azaldığı bulgulanmış ve özgün yaşam durumu ile mutluluk arasında pozitif korelasyon olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca, Brunet ile Menard'ın 2010 yılında gerçekleştirdikleri çalışmada özgünlük halinin, mutluluğu durumuna etki ettiğini ortaya koymuştur.

Gürgen ve Bilen tarafından 2005 yılında özgünlüğün eğitim alanındaki önemini değerlendirmek amacıyla yapılan araştırmanın sonucunda yaratıcı düşünme becerisi ve özgünlüğü yüksek olan öğretmen adaylarının öğrencilerinin motivasyonunu yükselttiği ve olumlu bir sınıf yönetimi süreci geçirdikleri tespit edilmiştir.

Özgünlük konusundaki çalışmaların büyük bir bölümü iyilik hali ve depresyon, kaygı gibi psikopatoloji durumlar ile ilişkili (Duman, 2014) olduğu olsa kavram endüstri ve örgüt psikolojisinde çalışılmıştır. Örneğin Yeloğlu (2004) kavramı örgüt ve grupların seçme davranışları bağlamında kavramı araştırmasında incelemiştir.

Türkiye'de 2004 yılında yapılan bu çalışmada özgünlük durumu değerlendirilmiştir. Yapılan analizler göstermektedir kiörgütlerin veya şirketlerin iş görüşmeleri sırasındaözgünlük seviyesi diğer başvuran adaylara göre daha yüksek olan katılımcıları seçme eğilimde olduğu sonucuna varılmıştır. Bu araştırmada göstermektedir ki özgün olma durumu kişilerarası ilişkilerde olumlu bir algı yaratmaktadır. Bir başka olumlu duygu olan mutluluk ve özgünlük arasındaki ilişkiyi açıklamak amacı ile Aydoğan, Özbay ve Büyüköztürk tarafından 2017 yılında yapılan özgünlük ölçeği uyarlama çalışamasında, özgünlük ve mutluluk arasında istatistiksel anlamalı bi ilişki tespit edilmiştir ve bu ilişkide maneviyatın kısmi aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Farklı yaş grubunda fakat benzer değişkenler ile Jaquish ve arkadaşları tarafından yapılan ergenlik öncesi ve ergenlik dönemi kişilerinde yapılan bu araştırma özsaygı ve özgün düşünce değişkenlerini değerlendirmek istemektedir. Benlik saygısı, sadece ergenlik çağındaki kişilerde farklı düşünmeyle önemli ölçüde ilişkili bulunmuştur. Kadın ergenler, tüm bağımlı ölçütlerde ergen erkeklere göre anlamlı olarak daha yüksek puan almışlardır. Felker ve arkadaşları (2014) tarafından dördüncü sınıftaki otuz üç erkek ve yirmi altı kız çocuğu arasında benlik kavramı ile özgün düşünme biçimleri ve ilgili tutumlar arasındaki ilişki araştırılmıştır. Yüksek olumlu benliğe sahip öğrenciler, yaratıcı yetenekler ve sözel akıcılık, esneklik ve özgünlükaçılarından, düşük olumlu benliğe sahip olanlara göre daha pozitif duruma sahip oldukları sonucuna varılmıştır. Örgüt psikolojisi alanında sıklıkla çalışan otantik liderlik kavramı özgünlük ile yakından ilgilidir. Savur tarafından 2013 yılında yapılan çalışmaya gore yöneticilerin otantik liderlik özellikleri ile çalışanların psikolojik sermayelerine ilişkin algıları arasında olumlu bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Kıcır ile Paşaoğlu tarafından 2014 yılında yapılan otantik liderlik durumunun akademik çalışma alanındaki karşılığını inceleyen çalışmaya göre fakülte dekanlarının her birinin otantik liderlikle kesişen ve farklılaşan yanlara sahip ve kadınların otantik liderliğe daha yatkın olduğuna ulaşılırken, sosyal bilimlere oranla, fen ve doğa bilimlerine ait fakültelerde görev alan dekanların cevaplarının kavrama daha yakın özellikler gösterdiği dikkati çekmektedir.

İnsan ve Duygu Deneyimi

İnsanların ifade edebildiği duygu sayısı oldukça fazladır. Bu duyguladan bazıları; öfke, hor görme, coşku, kıskançlık, korku, hayal kırıklığı, utanç, iğrenme, mutluluk, nefret, umut, kıskançlık, sevinç, sevgi, gurur ve üzüntüdür.Duyguları tanımlamak için çok sayıda araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalar temel duyguların belirlenmesinin olanaksız olduğunu varsaymıştır. Araştırmacıların bu yargısının nedeni ana duyguların varlığı ve bu duyguların bileşimi sonucunda yeni ifadelerin oluşacağı varsayımıdır (Bradley ve diğ., 2001).Eğer genel geçer duygular tanımlanabilir ise bu durum evrensel bir duygu çeşitliliğini yanında getirecektir.Duyguların evrenselliği üzerine, yapılan ilk çalışma modern felsefenin kurucusu olarak bilinen René Descartes'in, "altı, basit ve ilkel duygu" kitabıdır. Descartes'in kitabında bahsettiği bu altı duygunun kalan bütün diğer duyguları oluşturduğunu varsaymıştır.Filozoflar, temel bir dizi duygunun varlığına dair çalışmalar yapmış olsalarda kesin kanıtlara ancak günümüz araştırmacıları ulaşmıştır (Lopes ve diğ., 2005).

Bugün yapılan araştırmaların bir kısmı altı temel evrensel duygunun varlığını kabul etmektedir. Diğer araştırmalar ise evrensel duygunun varlığını inkar etmektedir.Bu araştırmalar, kültürel faktörlerinde duygu yorumlarını etkilediğini varsaymaktadır (Campbell ve diğ., 2006). Duygu nesnesini anlamak için nasıl ifade edildiğine bakılması gerekmektedir. İfade farklarını yaratan durumların başında kültür gelmektedir. Kültürlerin duygusal ifadeleri yöneten normları vardır, bu yüzden bir duygunın nasıl deneyimlendiği herkes için farklılık gösterebilmektedir (Gross, 2016). Duyguların bu kadar farklı şekilde tecrübe ediliyor oluşu evrensel duygu tezini çürütmektedir. Duygular psikoloji için önemli bir çalışma alanıdır. Duygudurum bu çalışma alanında yer alan önemli olgulardan biridir. Duygudurum psikoloji literatüründe ruhsal durumu ifade etmektedir. Kişilerin belirli bir süre için içinde bulundukları ruhsal duygulanım durumu olarak tanımlanmaktadır. Ruh halleri genelikle, pozitif veya negatif bir değere sahip olarak kriterize edilir, (Parkinson, 1996) ve gündelik dilde psikolojik olarak kendimizi değerlendirirken pozitif veya negatif bir sonuca ulaşmak kendi duygudurumumuzu ifade etmektedir.

Duygudurum hali daha uzun süren mizaç ya da kişilik özelliklerinden de etkilenebilmektedir. Bununla birlikte, iyimserlik ve nevrotiklik gibi kişilik özellikleri,

belirli türdeki duygudurum hallerine zemin hazırlamaktadır (Schachter ve Singer, 1962). Duygu durum bozuklukları klinik depresyon ve bipolar bozukluk gibi uzun süreli rahatsızlıklar olarak kabul edilmektedir.

Duygunun Bileşenleri

Duygunun Biyolojisi

Tüm duygular, beynin limbik sisteminden kaynaklanır; bu ceviz büyüklüğündeki sistem beyin sapımıza yakın bir konumda bulunmaktadır.Limbik sistem çalıştığında öfke ve suçluluk gibi olumsuz duygular ortaya çıkarken, çalışmadığında neşe ve mutluluk gibi olumlu duygular egemen olur.Genel olarak, limbik sistem, olayları yorumlamamıza yarayacak bir mercek sağlamaktadır (Lane ve diğ., 1999).Herkesin limbik sistemi aynı şekilde işlev görmemektedir. Orta derecede depresif kişiler, olumsuz bilgi ile karşılaştıklarında daha aktif limbik sistemlere sahiptir. Kadınlar, erkeklerden daha aktif limbik sistemlere sahip olma eğilimindedirler; bu da bazı kadınların depresyona neden daha duyarlı olduğunu ve çocuklara olan duygusal olarak bağlanma olasılığının daha yüksek olduğunu açıklamaktadır.Elbette, bunlar ortalama farklılıklardır.Kadınların erkeklerden daha fazla depresyona girme olasılığı vardır, ancak doğal olarak bu, tüm bunalımlı insanların kadın olduğu ya da erkeklerin çocuklarıyla bağ kuramadıkları anlamına gelmez(Lane ve diğ., 1999).

Duygular ve Rasyonellik

Duyguların İşlevleri

Duyguları sadece mantıklı düşünmek için ihtiyaç duyulan bir fonksiyon değildir. Duygu ile ilgili Charles Darwin daha geniş bir bakış açısı benimsemiştir.İnsan ve hayvanlardaki duyguların gelişimi için Darwin, insanların zamanla problemleri çözmelerine yardımcı olmak için duygular geliştirdiğini ileri sürmüştür.Duygular, yararlıdır, çünkü insanları yiyecek arama, barınak bulma, eşlerini seçme, yırtıcı hayvanlara karşı koruma ve başkalarının davranışlarını tahmin etme gibi hayatta kalma eylemleri için belirleyici görevlere sahiptir.Örneğin, iğrenme duygusu tehlikeli veya

zararlı şeylerden (çürümüş gıdalar gibi) önlemek için ortaya çıkmaktadır.Heyecan duygusu, enerji ve insiyatif alınması gereken durumlarda kişiyi motive etmek için ortaya çıkmaktadır (Evans ve Cruse, 2004). Evrimsel psikoloji alanı, bir amaca hizmet ettikleri için olumlu ya da olumsuz olmalarına rağmen duyguların deneyimlenmesi gerektiğini varsaymaktadır.Örneğin, kıskançlığın sıklıkla olumsuz bir duygu olarak düşünülmektedir, fakat evrimsel psikologlar insanlarda var kıskançlığın açıklamasını, kişlerin rakiplerinin genlerinden ziyade kendi genlerinin, gelecek nesillere aktarılma şansını arttırmak için kıskançlık hissettiklerini belirtmiştir. Öfkenin de toplum tarafından "kötü" olarak algılanmaktadır, fakat bir kişi zarar gördüğü bir durumda öfke göstererek bir daha o durumun tekrarlanmamasını garanti altına almaktadır (Evans ve Cruse, 2004).Olumlu duygular da olumsuzlar gibi bir amaca hizmet etmektedir. Evrimsel psikoloji, duyguların işlevleri üzerine farklı bir bakış açısı sağlamaktadır.

Duygu, Duygulanım ve Duygudurum Nedir

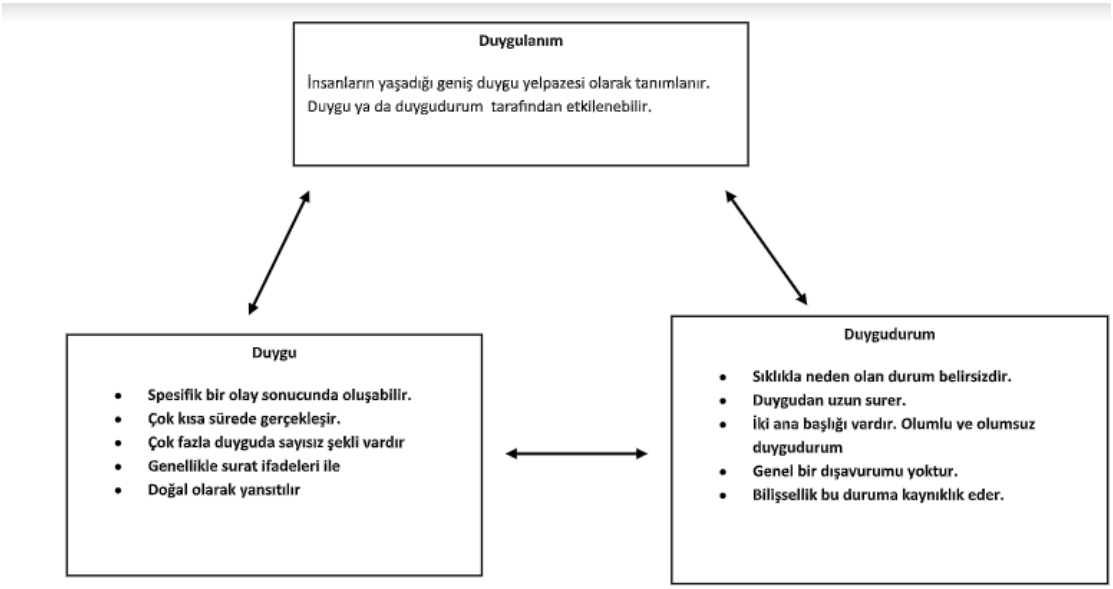
Duygu günlük hayat içerisinde kişilerin kendini tanımlamak için çokça kullandığı bir kavramdır. Öznel bir durum olarak tanımlanan duygu, sıklık ile ruh halini ifade etmek için de kullanılmaktadır.Duygu kavramı, tecrübe, uyarıcı ve tepki ile ilişkilidir.Duygu birçok diğer psikolojik değişen gibi farklı tanımlara sahiptir. Tanımlamalar genellikle toplumdan etkilenmekte ve kültürden kültüre farklılık göstermektedir. "Duygular bilinçli bir sürecin sonunda ruhsal durumda olan değişiklikler olarak tanımlanabilir." (Niedenthal ve Setterlund, 1997)

Duygu ile ilgili temel kavramlar aşağıda açıklanacaktır.

Duygulanım, insanların yaşadığı geniş bir duygu yelpazesini kapsayan genel bir terimdir. Hem duyguları hem de duygudurum hallerini kapsayan bir konseptir. *Duygular*, birine veya başka bir şeye yönlendirilen yoğun hislerdir. *Duygudurum,* duygulardan daha az yoğun olma eğilimi gösteren ve genellikle bağlamsal bir uyaran nedeni ile ortaya çıkan veya varolan ruh hali (Russell, 2003).

Araştırmacılar, duyguların duygudurumlardan daha geçici olduğuna varsaymaktadır. Duygular, bir kişiye veya olaya tepki olarak ortaya çıkamaktadır. Duygular genellikle memnun olunmayan bir durumda, kızgınlık halinde veya korku anında ortaya çıkmaktadır.Bunun aksine, duygudurum, genellikle sadece bir kişiye veya

olaya atfedilemez.Ancak, duyguları başlatan olay veya nesneye odaklanma durumu kaybedildiğinde duygular duygudurum haline dönebilir.Varolan olumlu ya da olumsuz duygudurum halleri, bir olaya veya duruma karşı kişileri daha kırılgan hale getirebilmektedir.



Araştırmalar duyguların ve duygudurumun karşılıklı olarak birbirlerini etkileyebileceğini göstermektedir. Bir duygu, eğer yeterince güçlü ve derinse, duygudurum haline dönüşebilir. Duygular ve duygudurum halleri birbirlerini karşılıklı olarak etkileyebildikleri için, duyguların ve duygudurumların yakından bağlantılı olduğu varsayımı alan yazınında sıklıkla yer almaktadır (Salovey ve Mayer, 1990). Teoride duygu, duygulanım ve duygudurum halleri birbirinden ayrılabilir olsa da, pratikte ayrım her zaman net değildir. Aslında, bazı alanlarda, araştırmacılar çoğunlukla ruh sağlığı ve diğer alanlarda, duygular üzerinde çalışmışlardır.Dolayısıyla, duygu ve duygudurum halleri ile ilgili konuları incelediğimizde, fenomenolojik açıklamaların sıklıkla yapıldığı görülmektedir.

Olumlu Olumsuz Duygulanım

Olumlu ve olumsuz duygulanım konusunda yapılan çalışmalar bu değişkeni çoğunlukla kalıcı bir bireysel ayrılık değişkeni olarak ele almaktadır. Bu çalışmada da bu şekkilde ele alınmaktadır. Kalıcılıktan kastedilen genel olarak olumsuz duygulanımı

yüksek olan bireyler çoğunlukla stres, düşmanlık, karamsarlıköfke, iğrenme, nefret, suçluluk, korku, huzursuzluk gibi olumsuz duyguları göreli olarak daha fazla hissederler. Diğer yandan olumlu duygulanım düzeyi daha yüksek olan bireyler yüksek enerji düzeyini, zihinsel uyanıklığı, neşeyi daha fazla hissederler (Watson, Clark ve Tellegen, 1988; Watson ve Pennebaker, 1989).

Olumlu ve olumsuz duygulanımın düzeyleri konusunda farklılaşan bireyler, farklı psikolojik, sosyal ve sağlık sonuçları ile karşılaşırlar. Olumsuz duygulanım boyutunda yüksek olan insanlar herhangi bir stres olmadığında dahi sürekli olarak stres ve doyumsuzluk hissedebilirler. Çoğunlukla, diğer insanların ve hayatın olumsuz yanlarına daha fazla odaklanma eğilimindedirler, kendilerine ilişkin olumsuz aldıları vardır ve daha sık sağlık şikateyleri yaşarlar. Diğer yandan olumlu duygulanım boyutunda daha yüksek olan bireyler söz konusu olumsuz sonuçlardan uzak oldukları gibi yüksek iyilik hali gibi bir çok olumlu sonuçla karşı karşıyadırlar (Diamond and Aspinwall, 2003; Watson, Clark ve Tellegen, 1988; Watson vePennebaker, 1989).

Frediricson ve arkadaşları (2008; 2011)tarafından önerilen genişleme ve inşaa kuramı olumlu duygulanımın avnatajları konusunda önemli bir kuramsal çerçeve ortaya koymaktadır. Kurama göre, olumlu duygular kişinin dikkatini ve zihinsel kapasitesini genişletir. Diğer yandan olumsuz duygular daraltır. Olumlu duygular genşlemenin yanısra yeni sosyal ve fiziksel kaynaklar inşaa etmemize de yardımcı olur ve olumsuz duyguların yıkıcı etkisini de düzeltirler (Conway, Tugade, Catalino ve Fredrickson, 2013; Fredrickson, 2003).

Olumlu duyguların söz konusu avantajlarının yanısra bu çalışmanın da konusunu oluşturan özgünlüğü arttıracileceğini gösteren az da olsa araştırmalar mevcuttur(Lenton, Slabu, Sedikides ve Power 2013). Bu durum yukarıda aktarılan kuram temelinde olumlu duyguların kişiye daha fazla güç ve kaynak sağlaması ve bu sayede kişinin kendisi olabilecek içsel gücü bulabilmesi ile açıklanabilir.

Tükenmişlik Nedir

İngilizcesi burnout olan bu kavramın türkçeleştirmesi tükenmişlik şeklinde gerçekleştirilmiştir.Burnout kavramının türkçesi yanmak küle dönmek, ateşinin sönmesi olarak tanımlanmaktadır (Cherniss, 1980).Bu kavram kişilerin enerjisinin bitmesi ve

tükenmesi olarak açıklanmaktadır. Tükenmişlik durumu zihinsel ve fiziksel yorgunluk, depersonalizasyon veya sinizm ve iş gücü açısında yetersizlik bileşenlerine sahiptir. Bu kavramı ilk defa Freudenberger 1970'li yıllarda yaptığı klinik çalışmalarda ortaya koymuştur.Bugün bile sağlık ve hizmet sektöründe çalışan kişilerde görülme sıklığı diğer sektörlere göre daha fazla olan bu sendrom Newyork'da klinikte çalışan gönüllü kişilerde Freudenberger tarafından tespit edilmiştir (Freudenberger ve North, 1985).

20 yy ikinci yarısından itibaren tanımlanmaya başlayan bu sendrom çalışan kişilerin olumsuz duygudurumları olarak tanımlanmıştır. İçsel bir süreç olarak meydana gelen bu sendrom günümüzde yaygınlıklığı giderek artmaktadır.Tükenmişlik durumu kendi içinde 3 alt başlığa ayrılmaktadır. Kişisel başarı, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma olarak ayrılan tükenmişlik ölçülmesi durumunda da bu parametreler göz önünde bulundurulmaktadır. Tükenmişlik durumu ruh sağlıgı alanında bir hastalık olarak görülmemekte bir sendrom olarak tanımlanmaktadır (Maslach ve Goldberg, 1998).

2000 yılında Hollanda Tabipler Birliği tarafından yayınlanan rapora göre ruhsal mesleki hastalıkları 3 kısımda incelemiştir. Tükenmişlik, sıkıntı ve stres, sinirsel çöküntü olarak belirlemiştir.

ICD 10'da tükenmişlik durumu, ruhsal sağlık durumunu etkileyen ve günlük hayatında işlev kaybetmesine neden olan durumdur (WHO, 1993).ICD 10'a göre tükenmişlik sendromuna yakın bir tanı olarak "Nörasteni" görülmektedir.

- Zihinsel veya fiziksel çaba sonucunda ortaya çıkan yorgunluk hissi
- Zihinsel veya fiziksel çaba sonucunda ortaya çıkan bitkinlik ve bedensel güçsüzlük durumu
- Kas nedenli ağrılar
- Başdönmesi
- Başağrısı
- Uyku kalitesinde azlık ve bozukluk
- Gerginlik durumunun normal düzeyden fazla devam etmesi
- Bu belirtilerin en az 6 ay devam etmesi

ICD 10'un içerisine bölgesel ve kültürel manada yapılan ekleme sonucunda dermansızlık (utmattningssyndrom) tanısı eklenmiştir (WHO, 1993).

Semptomları;

- 14 gün sure ile devam eden fiziksel ve zihinsel dermansızlık
- Motivasyon azlığı veya psikolojik enerji azlığı
- 14 gün boyunca kişiyi rahatsızlık verecek düzeyde sıkıntı ve işlev kaybının görülmesi
- Dikkat eksikliği
- Stres ile başetme stratejileri geliştirememe
- Duygudurumda olumsuz duygunun yinelenmesi
- Duygudurumda dengesizlik
- Kas nedenle ağrılar
- Uyku kalitesinde azlık ve bozukluk
- Gerginlik durumunun normal düzeyden fazla devam etmesi
- Kişinin psikolojik ve fiyolojik olarak dinlenememesi
- Bu semptomların 6 ay süreli devam etmesi

DSM 4'de tükenmişlik ile ilgili bir sınıflandırma bulunmamaktadır.

Günümüzde kurum ve şirketler çağın hızına ayak uydurmak durumundadır.Bu hıza ayak uydururken işçileri açısındanda değişim sürecine gitmektedir.Bilgi ve insan kaynaklarının yönetimi bu çağda çalışma alanında büyük önem arz etmektedir (Shirom, 2003).Kurumsal bazda iş hayatında yaşanan hızlı değişiklikler globalleşme sonucunda meydana getirmektedir. Kurum ve işletmeler çalışanların üretim kalitesine

- Hızlı değişen iş gücü beklentileri
- Rekabet ortamında yaşanan kalite ve üretim sayısı beklentileri
- Üretim bandı etkisi ile zaman/üretim beklentisi
- Yoğun çalışma süresi

Tükenmişlik Sendromu Nedir

1970'lerin başından itibaren psikolojik olarak ele alınan tükenmişlik durumu sendrom niteliğini ancak bu dönemde kazanabilmiştir.Freudenberger tarafından fark edilen bu durum sonrasında sıklıkla çalışmak istenen bir fenomen halini almıştır. Son on yılda, tükenmişlik sendromunu açıklamak için birçok terim öne sürülmüştür ancak en

kabul edilebilir tanım, tükenmişlik sendromunu üç boyutta tanımlayan, Maslach tarafından yapılmış olandır.

- **Duygusal Tükenme:** Çalışanların yorgunluk ve duygusal yönden kendilerini aşırı yıpranmış hissetmeleri şeklinde ortaya çıkan tükenmedir (Maslach ve Jackson, 1981).

- **Duyarsızlaşma**: Kişinin bakım ve hizmet verdiklerine karşı, onların kendilerine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın, duygudan yoksun şekilde davranmasıdır (Maslach ve Jackson, 1981).

- **Kişisel Başarısızlık:** Kişinin kendini olumsuz değerlendirmesi ve kişisel başarısında eksiklik görmesidir (Maslach ve Jackson, 1981).

Tükenmişlik sendromunun en belirgin etkisi, çalışanların iş performansının ve hizmet sağlama kalitesinin azalmasıdır. Bu tükenmiş bireyler, yaşadıkları duygusal, fiziksel ve zihinsel yorgunluğa uzun süreli cevap verdikleri için çalışma güçlerini yitirmişlerdir. Bu nedenle, iş taleplerini karşılayamazlar. Sendrom aşırı derecede devamsızlık, hastalık izini kullanımı, işten ayrılma ve genel olarak iyilik halini azalması ile ilişkilidir.

Tükenmişlik sendromu, kişilerle etkileşimin gerekli olduğu, öğretmenler, sağlık çalışanları, sosyal hizmet uzmanları, belediye çalışanları, polis memurları ve hakimler gibi hizmet alanlarında çalışan insanları diğer mesleklere göre daha ciddi şekilde tehdit etmektedir.Bu meslekler özelinde ve insanlarla çalışan belirli mesleki kategorideki insanlarda daha sık görülür.Kamu ile çalışmak dışında, aşırı veya tehlikeli işlerde, sorumluluk gerektiren bir ortamda çalışanlar, görevlerin yerine getirilmesinde hassasiyet gerekenler, vardiyalı şekilde çalışanlar veya sevilmeyen görev ve sorumluluklar ile çalışmak zorunda olanlarda tükenmişlik sendromu gelişimi açısından risk altındadırlar (Aiken ve diğ., 2002).

Yapılan araştırmalar hastanelerde çalışan kişilerin tükenmişlik riski altında olduğunu göstermiştir. Hastaların talepleri, hasta bakımındaki olası tehlikeler, ilaç yönetiminde sürekli hata korkusu, ağır iş yükü veya birçok kişiye bakım sağlamaya yönelik zaman baskısı gibi bu sendromun gelişmesine neden olacak veya yatkınlık yaratacak bir çok durum hastahanelerde mevcuttur. Tükenmişlik sendromunun gelişimi

ile güçlü bir şekilde ilişkili olan diğer bir faktör, kişilik tipinin ve özellikle "stresli" durumun, güçlü, tekrarlayıcı veya uzun süreli stresli durum karşında sağlıklı kalma kapasitesidir (Aiken ve diğ., 2002).

Sağlık meslek mensuplarındaki sendromun yaygınlığı geniş varyasyonlara sahiptir.En çok kanser, HIV ve Acil Servislerde veya Yoğun Bakım Ünitelerinde çalışan kişiler tükenmişlikten etkilenmektedir.AIDS hastaları ile çalışan hemşireler açısından, bulaşıcılık korkusu yanı sıra enfekte hastalardan korunma isteği ve yararsızlık hissi de tükenmişlik sendromunu desteklemektedir. Acil Servis Bölümlerinin veya Yoğun Bakım Ünitelerinin, genellikle yaşamı tehdit eden koşulları yönettikleri için yüksek düzeyde işle ilgili strese sahip oldukları bulgulanmıştır. Bu iş stresinin tükenmişlik ile pozitif ilişki içerisinde olduğu bilinmektedir(Aiken ve diğ., 2002).

Bu sorunların çözümüne dair alınacak olan önlemler sorunun tırmanması, motivasyon, güven, iletişim, saygı, kişisel ve takım desteği sunan ve bağımsızlığa izin veren bir çalışma ortamı sağlık çalışanları arasında tükenmişlik sendromu insidansını en aza indirebileceği görüşünün altı çizilmektedir.Ek olarak, risk altındaki bireyleri tanımlamak için denetçiler arasında tükenmişlik sendromunun belirtileri ve semptomları konusunda farkındalığın artırılması yararlı olacaktır (Leiter ve Maslach, 2003).Ayrıca, bir destek grubunun günlük klinik uygulamalara sokulması, sendromun tedavisine erken müdahale ve uygun çözümlerin ve kopyalama mekanizmasının uygulanması yararlı olabilir.

Tükenmişlik sendromu ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında yaygınlıkla Maslach'ın ölçeği kullanılmıştır.Bu ölçek duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliği olmak üzere üç alt boyuta sahiptir. Duygusal tükenme ölçeği 9 maddeden oluşmakta ve duygusal olarak tükenmiş bireyleri tanımlamaktadır. Duyarsızlaşma ölçeği 5 maddeyi kapsamaktadır ve bakmakta oldukları hastaları kişisel olmayan yanıtlar ile tanımlamaktadır. Kişisel başarı ölçeği 8 maddeden oluşmakta ve başarı ile ilgili eksiklikleri ve işe ilişkin başarıyı değerlendirmektedir (Maslach ve Jackson, 1981).

Tükenmişlik Modelleri

Cherniss Modeli

Chernis'e göre tükenmişlik ile zaman arasında direk bağlantı vardır.Tükenmişlik zamanla ortaya çıkan bir sendromdur.Çalışma durumunun getirdiği idealler ile gerçeklerin örtüşmemesi tükenmişliği oluşturan temel kaynaktır. Bu tükenmişlik durumunda kişi stress ile baş etme yöntemleri kullanmaktadır. Bu nedenle olumlu ve olumsuz tutumlar bu modelde büyük öneme sahiptir.Her savunma halinde değişmeyen tükenmişlik durumu kişide tutum değişikliklerinin sıklıkla görülmesine neden olmaktadır (Burke, 1987).

Golembiewski Modeli

Bu model Maslach'ın tükenmişlik tanımını temel almaktadır. Maslach'ın geliştiridiği tükenmişlik ölçeğinden alınan puanların hesaplanması ile ulaşılan 8 kategoride tükenmişliği incelemiştir.Bu modelde tükenmişlik ivegen ve süregen olarak değerlendirilendirilmektedir.

Modele göre tükenmişlikte, başlangıçta düşük olan duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarının ilerleyen aşamalarda yavaş yavaş arttığı görülmektedir.Süregen tükenmişlikte ise, başlangıçta düşük olan duyarsızlaşma ve kişisel başarı iniş çıkışlar göstererek yükselmektedir.Bu durum zamanla duygusal tükenmişliğin artmasına neden olmaktadır (Golembiewski, Scherb ve Boudreau, 2017).

Leiter Modeli

Leiter'ın tükenmişlik modeli iki koşula dayanmaktadır.Maslach tükenmişlik ölçeğiyle tanımlanan tükenmişliğin üç boyutu, "iş saatleri dışındaki diğer zamanları da etkiler" düşüncesi, birinci koşulu oluşturmaktadır.İkinci koşul ise, "üç boyutun çevresel koşullar ve farklı kişilik özellikleri nedeniyle farklı ilişkilere sahip olduğu" düşüncesinden meydana gelmektedir.

Model, tükenmişliğin odak noktası olan duygusal tükenmişlik üzerine kuruludur.Çalışanlar, işte var olan stres kaynakları ve isteklere daha duyarlı olduğundan, öncelikle duygusal tükenmişliğin geliştiği varsayılmaktadır.Modele göre çalışanlar, tükenmişlik duygusuyla hizmet verdiği kişilere karşı duyarsızlaşma yoluyla sorunlarla baş etme yöntemini seçmektedirler. Duyarsızlaşma, çalışanların iş

ortamındaki ilişkilerinde kişisel yeterliliklerini kaybetmelerine ve tükenmişlik durumuna neden olan başarı duygularının azalmasına neden olmaktadır. Temel stres kaynakları olarak, iş yükü ve işyerindeki kişilerle olan çatışmalar belirtilmiştir. Duyarsızlaşma, başarı ve duygusal tükenmişlik üzerinde etkisi olan diğer sonuçları etkilemektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Pines Modeli

Bu modelde tükenmişlik bedensel, duygusal ve zihinsel perspektifte ele alınmaktadır. Bu modelde tükenmişliğin nedenleri arasında kronik yorgunluk, enerji azlığı, umutsuzluk, ve hüsran olduğu belirlenmiştir. Pines çalışma durumunun yarattığı baskının doğal bir sonucu olarak tükenmişliğin ortaya çıktığı sonucunu belirtmiştir.Bu baskının devam etmesi ve uzun bir zamansal sürece yayılması durumunda kişilerde duyguları yaşamada anormalliğe varan abartılı ifadeler görülmektedir (Pines, 2017).

Pines, iş ortamının bireyi tümüyle engellemediği gibi yeterince de güdülemediğini belirtmektedir. Bireysel özelliklerin bireyin tükenmişlik düzeyi ile ilintili olduğunu vurgulamaktadır.

Gaines ve Jermier Modeli

Gaines ve Jermier tükenmişliğin duygusal yönüne vurgu yapmaktadır.Duygusal tükenmişlik tükenmişliğin temelini oluşturmaktadır.Diğer tükenmişlik al boyutlarınıda etkilemektedir (Gaines ve Jermier, 1983).

Perlman ve Hartman Yaklaşımı

Perlman ve Hartman'a göre tükenmişliğin üç boyutu, stresin üç temel belirti sınıflandırmasını yansıtmaktadır.

- Fiziksel tükenme
- Duygusal tükenme
- Duyarsızlaşma ve iş veriminde düşme

Perlman ve Hartman, bireysel özelliklerin örgütsel ve sosyal çevrenin tükenmenin etkileri ve algılanmasında önemli olduğunu belirtmişlerdir (Perlman ve Hartman, 1982).

Maslach Yaklaşım

Tükenmişlik araştırmalarının Freudenberger ile birlikte en önemli öncülerinden biri sayılan Christina Maslach; tükenmişliğin yalnızca yorgunluk, yıpranma ve iş doyumsuzluğundan kaynaklanmadığını; fiziksel bitkinlik, süregen yorgunluk, çaresizlik ve ümitsizlik, olumsuz kişilik algılaması, işe, aileye ve çevreye karşı olumsuz tutumlar içeren fiziksel, duygusal ve zihinsel bir sendrom olduğunu bildirmektedir (Maslach, 2003).

- Duygusal tükenme
- Duyarsızlaşma
- Kişisel başarı

Tükenmişliğin Oluşumu

Çoşku ve Şevk Dönemi

Çalışan kişi bu durumda iş ile ilgili gerçek olmayan beklentilere sahiptir. Bu durumda idealler ile ilişkili olan bu beklentiler tükenmişliğin şiddetinde etkili olmaktadır.Özdeşim kurduğu işi ile ilgili yaşadığı herhangi bir olumsuzlukta kişide şiddetli psikolojik reaksiyonlar meydana gelmektedir.Bu dönem genellikle işe başlama döneminde görülmektedir (Maslach ve Goldberg, 1998).

Durgunluk Dönemi

Kişi idealleri ve gerçek arasındaki farkı tecrübe etmeye başlar bu fark ne kadar fazlası ise hüsran ve tükenmişlik o seviyede artmaktadır. Bu dönemde işe yönelik motivasyon azalmaktadır.

Hayal Kırıklığı Dönemi

Birey, hayal kırıklığı yaşar ve işinin sınırlarını fark eder. Yeterli sorumluluk ve karar verme yetkisi bulunmayan birey, üstleri tarafından takdir edilmediği duygusuna kapılır ve kendisinin gerçekten işe yarar bir şey ortaya koyamadığına inanmaya başlar.Amaçlarının engellenmesi bireylerin beklentilerini gerçekleştirememesine yol açar.Birey işini en iyi biçimde yapabilmesi için gösterdiği çabaların engellendiğini düşünür.Kendinin ne denli yeterli olduğunu ve bu işte neden kalması gerektiğini

sorgulamaya başlar.Bu dönemde arkadaşlarından, ailesinden ve yakın çevresinden uzaklaşmaya başlar.Bu süreç sonunda "apati" dönemi ortaya çıkmaktadır (Maslach ve Goldberg, 1998).

Apati Dönemi

Yakınma ve geri çekilme bu dönemde sıklıkla görülmektedir. Artık kabul edilen gerçek durum kişide içselleştirilmeye başlanmıştır. Bu durum ise kronik bir olumsuz duygu durumuna neden olmaktadır.Birey işini yalnızca para kazanmak ve geçinmek zorunda olduğu için sürdürdüğünü açıkça belli etmektedir.Birey olaylara karşı teslim olmuş durumdadır.Hayal kırıklığını, sürekli olan bir olgu olarak görür.Eğer kişinin yaşamı memnun edici ise hayal kırıklığına karşın doğal biçimiyle yaşantısına devam edebilir.

Tükenmişlik Sendromunun Risk Faktörleri

Organizasyonel Risk Faktörleri

Aşırı iş yükü her zaman tükenmişlik için etkili neden faktörüdür. İş talepleri sürekli olarak fizyolojik kapasitelerin ötesine geçtiğinde, enerji kaynaklarına aşırı yüklenilir. İyi yapabileceğimizden fazlasını yapmak kimse birşey kazandırmaz. Ev işlerini yapıyorken kronik olarak geç kalınıyorsa, bir süredir işten ayrılmış meslektaşın işlerinin üstesinden gelinmeye çalışılıyorsa bu durum tükenmişliğe doğru gidecektir (Hlubocky ve diğ., 2016). Kalp hastalığı ve diyabet riski, çalışma saatleri 51 saatten fazla olan kişilerde normal olanlara göre üç kat artmaktadır. Aşırı saatler çalışma kişileri strese açık hale getirir, kronik stresin yerleşmesine izin verir, bu da tükenmişlik durumuna neden olmaktadır.

Araştırmacı Robert Karasek, işyerindeki stresin en önemli nedenini, iş kontrolü eksikliğidir. Stres, iş talepleri ile hissettiğimiz üstümüzde algılanan diğer bir kişinin kontrolüdür. Yönetilebilir personel isteyen yöneticilerin amacı, insanların işlerini nasıl yapacakları konusunda onları kolayca yöneterek istedikleri sonuca ulaşmaktır (Portoghese ve diğ., 2014). Daha fazla esneklik, daha fazla kontrol duygusuna ve daha fazla kişisel sorumluluğa yol açar ve bu durum sonucunda daha fazla mikro-düzenleme daha fazla strese yol açarak tükenmişleğe neden olabilir.

Aşırı iş yükü, çalışanların enerjisine ve sadakatine bağımlıdır. Aşırı çalışma yükü beklentisi olduğunda ve ekstra çaba veya minnettarlık duygusu ile çalışılması beklendiğinde, tatmin edici bir ödül olmadığında, kişiler tükenmişliğe kapılabilir. Görev ve sorumluluklarının ötesinde sürekli olarak çaba göstermek zorunda kalmak, bağlılık eksikliğini derinleştirmektedir. Çok fazla çaba harcayan ve yetersiz ödül alan insanların normal insanlara göre kalp hastalığına yakalanma orana iki katdır (Portoghese ve diğ., 2014).

Çoğumuz hayatta ve çalışma hayatında iyi niyetle muamele göreceğimiz varsayımından hareket ederiz. Bu güven kırıldığında, sinizm büyür. İş yükü, edilen karlarla beraber büyümemesi nedeni ile işe duyulan sadakat azalır. Kronik aşırı çalışma yüküne eklenen bu durum tükenmişliği arttırdığı gibi sinizmide artırabilir (Harolds ve diğ., 2016).

İnsanlar değerlerini yansıttıkları zaman çalıştıkları şirketin vizyonunu benimsemeleri daha olasıdır. Değerlere iyi uyum sağlamak, insanları ekstranın ötesine gitmeye teşvik edebilir. Fakat bu değerler, politikalar ya da davranışlarla çeliştiğinde, uyumsuzluk, ayrılma ve geri çekilmenin hızlanmasına yol açabilir(Hlubocky ve diğ., 2016).

Tükenmişlik, genellikle, iki yönlü bir sokaktır. Kronik stres, bir bireyin baş etme kaynaklarını tüketen sürekli yüksek taleplere neden olan durum tarafından ortaya çıkarılmaktadır. Bununla birlikte, tükenmişlik durumu, örgütsel güvensizlik ve destek ve ödül eksikliğinden oluşan toplumsal katmanlarla derinleştirilebilir.

Tükenmişlik Sendromunun Kişisel Risk Faktörleri

Tükenmişlik sendromu kişilere göre şiddet açısından farklılık gösterebilmektedir. Bu durumu ortaya çıkaran çok fazla genetik ve çevresel etki merkezi vardır.

- Zayıf Benlik Saygısı
- Abnormal Başa Çıkma Mekanizmaları
- İdealist Dünya Görüşüne Sahip Olma
- Yüksek Beklentiler

- Parasal Sorunlara Sahip Olmak

gibi değişkenler bu durumu kişisel açıdan etkileyebilmektedir.

Sosyodemografik değişkenler açısından tükenmişlik; medeni hal, bakmaya yükümlü kişi sayısı, yaş, hizmet (çalışma) yılı, motivasyon, öz saygısı, direnç düzeyi, işkolig olma, öz beklentiler ve tolerans durumuna göre farklılık gösterebilmektedir. Ayrıca çabayı aşan hedeflere sahip olmak, bilişsel yorgunluk, aşırı güdülenme, esnek olamayan kurallar, mükemmelliyetçilik, insanlarla çatışma yaşama ve zamanısız terfi gibi nedenlerde tükenmişliğe sebep olmaktadır (Hlubocky ve diğ., 2016).Tükenmişlik ile ilgili önemli olan durum şiddeti ve süresidir. Tükenmişiliğin yıkıcılığını bu iki parametre belirlemektedir.

Araştırmanın değişkenleri arasındaki İlişkiler

Buraya kadar aktarıldığı üzere, bu araştırmanın amacı Belediye çalışanlarında özgünlük, olumlu olumsuz duygulanım ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemektir. Giriş bölümünde aktarılan çalışmalar (Aiken ve diğ., 2002) tükenmişliğin yoğun olarak hizmet sektörü çalışanlarında görüldüğü bulunmuştur. Bu nedenle, hem insan ilişkisinin hem de bürokrasinin yoğun olduğu belediye çalışanları örneklem olarak seçilmiştir. Tükenmişlik tanımlandığı günden itibaren iş yaşamında sıklıkla rastlanan bir olumsuzluktur. Tükenmişlik iş yaşamında çalışma verimliliği ve performansını düşürmektedir. Bu nedenle hem iş verenler hem de iş görenler açısından dikkate alınması gereken bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu araştırmada birlikte ele alınan diğer bir değişken olan özgünlüğün iyilik hali konusunda merkezi bir role sahip olduğunu (Aydoğan ve Özbay ve Büyüköztürk, 2017) ve kaygı, depresyon gibi olumsuz ruhsal problemlere karşı koruyucu role sahip olduğu literature araştırmaları tarafından sıklıkla tespit edilmiştir (Kahya ve Korkmaz, 2017).Sayıca sınırlı da olsa endüstri psikolojisinde de çalışılan bir kavramdır (Yeloğlu, 2004).Kavramın tükenmişklikle ilişkisini direk olarak ele alan bir çalışmaya rastlanmamış olsa da özgünlüğün iyilik hali konusundaki söz edilen öneminin tükenmişlik üzerinde de tampon görevi oluşturacağı düşünülmektedir.

Psikolojik dayanıklılık ve psikolojik iyilik hali, özgünlük ile beraber düşünülen kavramlardır.sosyal etkileşimsel bir temeli olması ile birlikte özgün kişilik kavramı bilişsel bir yapı olarak literatürde kavramsallaştırılmaktadır (Wood ve diğ., 2008).Fredrickson'ın (1998) Olumlu Duyguları Genişletme ve İnşa Etme Kuramı olumlu duyguların bireyi süregelen kişisel kaynaklar inşa etmeye yönelterek düşünce-eylem repertuvarını genişlettiğini ileri sürmektedir.Ona göre olumlu duygular kişinin farkındalığını arttırmakta ve daha açık bir zihin yaratmaktadır (Frederickson, 2011).Aynı zamanda olumlu duygular deneyimleyen kişilerin yaratıcı düşünme testlerinden daha yüksek puan aldıkları, sıra dışı bilişsel bağlantılar kurabildikleri, daha bütüncül düşünebildikleri, güçlü bir dikkate sahip oldukları ve hem büyük resmi hem de küçük ayrıntıları fark edebildikleri görülmektedir. Ayrıca olumlu duyguların problem çözme ve stresle baş etme becerilerini, üretkenliği ve iş verimliliğini arttırdığı görülmektedir. Yukarıda aktarıldığı, Frediricson ve arkadaşları tarafından önerilen genişleme ve inşaa kuramına dayanarak, özgünlüğün yanısıra bireylerin göreli olarak kalıcı Kabuledilen olumlu ve olumsuz duygulanım düzeylerinin de tükenmişlik gibi olumsuz değişkenlerle başa çıkmada bir tampon görevi yapacağı düşünülebilir.Nitekim, olumlu olumsuz duygulanım ve tükenmişlik ilişkisini inceleyen çalışmalar da mevcuttur (Güllüce ve İşcan, 2010; Aslan ve Özata, 2008).

Bu araştırma duygulanım, bilişsel bir yapı olan özgünlük olumlu duygulanım araçlığı ile tükenmişliği yordayacaktır. Son olarak bu konudaki çalışmalar çoğunlukla bireyci özelliklerin baskın olduğu Batı kültürlerinde yapılmaktadır. Bu çalışmanın kollektivist öğeler taşıyan ülkemizin kültüründe yapılması da çalışmanın özgünlüğünü arttırmaktadır.

BÖLÜM 3. YÖNTEM

YÖNTEM

Araştırmanın bu kısmında araştırmanın modeli, evreni ve örneklemi, veri toplama araçları ile toplanan verilerin değerlendirilmesinde kullanılan istatistiksel yöntemler üzerinde çalışılmıştır. İstanbul Ataşehir'de her pozisyonda görev yapan yaklaşık dörtyüz belediye çalışanına ulaşılmış ve anket yapılmış ulaşılamayan kişilere ise mail yolu ile iletişime geçilmiş olup 342 belediye çalışanının anketleri tezde kullanılmıştır.

Araştırmanın Modeli

Araştırmada model olarak tarama modeli kullanılmıştır. İstanbul'da görev yapan Belediye çalışanlarının özgünlük, olumlu ve olumsuz duygu durumu ve tükenmişlik durumlarını, anket yapılarak bu anket ve ölçeklerin cevaplandırılmasıyla alınmış olan verilerle belirlenmeye çalışılmıştır.

Evren Ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini, İstanbul ilinde çalışan Belediye çalışanlarından oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi, İstanbul ili Ataşehir ilçesinde müdür, şef, koordinatör, eğitmen, idari personel ve diğer pozisyonlarda çalışan personellerden oluşmakta olup aktif olarak çalışma hayatında olan 20-41+ yaş aralığında Belediye çalışanlarından tesadüfî olarak seçilip yapılan ankette, cevaplandırdığı anket ve ölçeklerle veriler elde edilmiştir. Araştırmanın örnekleminde, yaklaşık olarak 400 belediye çalışanı ile anket yapılmış olup bunlardan 342 tanesi araştırmada anketi kullanılmıştır.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

Cinsiyet	**n**	**%**
Kadın	187	54,7
Erkek	155	45,3
Yaş	**n**	**%**
20-30	155	45,3
31-40	140	40,9
41 Veya Üzeri	47	13,7
Gelir Düzeyi	**n**	**%**
Yüksek	14	4,1
Orta	255	74,6
Düşük	73	21,3
Toplam	**342**	**100**

Araştırmaya katılan 342 katılımcının demografik özelliklerine göre dağılımları incelendiğinde; katılımcıların 187'sinin (54,7%) kadın ve 155'inin(45,3%) erkek, 155'inin (45,3%) 20-30 yaş grubu, 140'ının (41,0%) 31-40 yaş grubu ve 47'sinin (13,7%) 41 ile üzeri yaş grubunda bulunduğu, 177'si (51,7%) evli, 165'i (48,3%) bekâr, 14'ü (4,1%) yüksek, 255'i (74,6%) orta ve 73'ü (21,3%) düşük gelir düzeyine sahip kişilerden oluştuğu, 11'i (3,2%) ilköğretim, 45'i (13,2%) lise, 240'ı (70,2%) önlisans/lisans ve 46'sı (13,4%) lisansüstü eğitimi mezunlarından oluştuğu belirlenirken, 131'i (38,3%) 1-3 yıl, 76'sı (22,2%) 4-6 yıl, 47'si (13,8%) 7-9 yıl ve 88'i (25,7%) 10 veya üzeri yıl tecrübeye sahip kişilerden oluşmaktadır.

Veriler ve Toplanması

Veriler araştırmanın yapılmış olduğu dönem içerisinde toplanmış olup araştırmada verilerin toplanmasından önce Maltepe Üniversitesi Etik Kurulundan çalışma izni alınmış daha sonra Ataşehir Belediyesinde çalışma ve araştırma için izin alınmıştır. Araştırma için gerekli tüm izinlerin alınmasının ardından bu verileri uygulamak amacıyla Ataşehir Belediyesi'ne gidilmiştir. Uygulama öncesinde katılımcılara hem sözlü hem de yazılı olarak araştırma ile ilgili bilgi verilmiştir. Katılımcılara Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu, Demografik Bilgi Formu ve diğer üç ölçek (Özgünlük Ölçeği, Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği ve Tükenmişlik Ölçeği) bir arada verilmiştir. Yaklaşık olarak 20 dk içinde uygulama tamamlanmıştır. Uygulama sırasında yöneltilen her soru cevaplanmıştır. Araştırmanın veri toplama sürecinde

Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu, Demografik Bilgi Formu, Özgünlük Ölçeği, Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği ve Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Aşağıda bu ölçekler ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

Bilgilendirilmiş Onam Formu

Araştırmacı tarafından araştırma yapılan çalışanları araştırma yapılan konu hakkında bilgilendiren bu form araştırmaya uygun şekilde geliştirilmiş olup, formda katılımcılara bu çalışmanın kim tarafından yapıldığı, çalışmanın amacı, katılımın gönüllülük esasına bağlı olduğu ve katılımcıların vermiş olduğu cevapların gizliliği ve yalnızca bilimsel çalışmalarda sizin izniniz ile kullanılacağı belirtilmiş olup katılımcıların onayı alınmıştır.

Demografik Özellikler Formu

Demografik bilgi formunda araştırmaya katılan bireylerin araştırma için gerekli olabilecek kişisel özelliklerini belirlemeye yönelik sorular vardır. Bu sorular; cinsiyet, yaş, medeni durum, gelir düzeyi, eğitim, kaç yıldır mevcut işinde çalıştığı, iş memnuniyeti, sosyal zamanını kaliteli mi geçirdiği, iş anlaşması ve hizmet içi eğitim aldığı bilgilerine yer verilmiştir.

Özgünlük Ölçeği

Özgünlük Ölçeği, Wood Linley, Maltby, Baliousis ve Joseph (2008) tarafından geliştirilmiş olan 12 maddelik Otantiklik Ölçeğinden oluşmaktadır. "Kendine Yabancılaşma", "Dış Etkileri Kabullenme" ve "Otantik Yaşam" olmak üzere üç alt boyuttan oluşan ölçek 1'den (Beni hiç tanımlamıyor) 7'ye (Beni tamamen tanımlıyor) sıralanan likert tipi dereceli maddeler bulunmaktadır. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması İlhan ve Özdemir (2012) tarafından gerçekleştirilmiştir. Türkçe formun psikometrik çalışmaları ölçeğin orijinal formu ile aynı yapıya sahip olduğunu göstermiştir. Ölçeğin uyarlama çalışmasında Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları sırasıyla Yabancılaşma için $\alpha = .79$, Dış Etkileri Kabullenme için $\alpha = .67$ ve Otantik Yaşam için $\alpha = .62$ bulunmuştur. Orijinal formun geliştirilme çalışmaları kapsamında ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları Yabancılaşma için $\alpha = .78$, Dış Etkileri Kabullenme için $\alpha = .78$ ve Otantik Yaşam için $\alpha = 0.69$ bulunmuştur. Bu çalışmasında

ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları Yabancılaşma için .77, Dış Etkileri Kabullenme için .80 ve Otantik Yaşam için .66 bulunmuştur.Bu araştırma için kullanılan bu ölçeğin Cronbach Alpha sayısı (α = .64) sosyal bilimler açısından kabul edilebilir değerler içerisindedir (İlhan ve Özdemir, 2013).

Bu çalışma için ölçeğin güvenirlik düzeyleri sırası ile: kendine yabancılaşmanın 0.714, dış etkiyi kabullenmenin 0.709, otantiğin 0.743, genel özgünlüğün ise 0.720 olarak bulunmuştur. Bu değerler ölçeğin güvenirlik seviyesinin yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir.

Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği

Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği, Watson, Clark ve Carey (1988) tarafından geliştirilmiş olup ölçek 10' pozitif 10'u negatif olmak üzere toplam 20 maddelik ve her maddesi 1'den (Hiç tanımlamıyor) 5'e (Tamamen tanımlıyor) değerlendirilen 5'li likert tipi maddeler yer alır. Ölçeğin orjinal formunda Cronbach Alpha değeri pozitif ve negatif duygu için sırasıyla .88 ve .85 olarak belirlenmiştir. Türkçe uyarlaması Gençöz (2000) tarafından yapılmıştır. Yapılan analizi sonucunda, ölçeğin maddeleri sayıları aynen geçerli olup ölçeğin orjinali ile tutarlı olarak 2 faktör (pozitif ve negatif) olarak analiz edilmiştir. Ölçeğin Cronbach Alpha değerinin ise pozitif ve negatif duygu durumu için sırasıyla .86 ve .83 olduğu bulunmuştur.(Gençöz, 2000)

Ölçeğin güvenirlik düzeyleri sırası ile: pozitif duygu durumunu güvenirlik düzeyi 0.768, negatif duygu durumun güvenirlik düzeyi 0.812, genel duygu durumunun ise 0,753'dür. Bu değerler ölçeğin güvenirlik seviyesinin yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir(Gençöz, 2000). Bu araştırma için kullanılan bu ölçeğin Cronbach Alpha sayısı (α = .81) sosyal bilimler açısından kabul edilebilir değerler içerisindedir.

Tükenmişlik Ölçeği

Tükenmişlik Ölçeği, Maslach ve Jackson(1986) tarafından yüz yüze çalışmayı gerektiren meslek grupları için geliştirilmiştir. Daha sonra Hockman ve Odham (1974) tarafından sağlıkçılar üzerinde geçerlilik çalışması yapılmıştır. Bu

çalışma sonucunda ise iş doyumunun, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma ile olumsuz, kişisel başarı ile olumlu bir ilişki içinde olduğu ortaya konulmuştur.

Ülkemizde ise daha çok eğitim ve sağlık alanlarındaki çalışmalarda kullanılan bu ölçeğin Türkçeye uyarlaması Ergin(1992) tarafından yapılmış olup, uyarlaması yapılırken 7'li likert tipinden 5'li likert tipine çevrilmiştir. Ölçek 22 maddeden oluşmakta olup Duygusal tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmakta Ölçek 1'den (Hiç bir zaman) 5'e (Her zaman) şeklinde sıralanmış bir derecelendirmeye sahiptir. Ölçek alt boyutlarında Duygusal tükenme için 9 madde, Duyarsızlaşma için 5 madde ve Kişisel başarı için 8 maddeye yer verilmiştir. Ergin tarafından yapılan güvenirlik çalışmalarında tükenmişliğin üç alt boyutu için iç tutarlılık katsayıları sırası ile 0.83, 0.65, 0.72 ve tekrar/ tekrar test katsayıları ise 0.83, 0.72, 0.67 olarak bulunmuştur.

Ölçeğin güvenirlik düzeyleri sırası ile: duygusal tükenmenin 0.838, duyarsızlaşmanın 0.693, kişisel başarının 0.740 ve genel tükenmişliğin ise 0.753olduğu belirlenmiştir. Bu değerler ölçeğin güvenirlik seviyesinin yeterli ve yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir (Ergin, 1992).Bu araştırma için kullanılan bu ölçeğin Cronbach Alpha sayısı (α = .73) sosyal bilimler açısından kabul edilebilir değerler içerisindedir

Verilerin Çözümlenmesi ve Yorumlanması

Belediye çalışanlarında özgünlük, pozitif ve negatif duygu durum ve tükenmişlik durumu arasındaki ilişkiyi incelemek üzere hazırlanan bu çalışma sırasında toplanan veriler SPSS paket programı kullanılarak analiz edilmesi planlanmaktadır.Verilerin analizi için korelasyon ve aracılık analizleri yapılmıştır. Söz konusu bulgular sırasıyla aktarılmaktadır.

Tablo 1: Özgünlük, olumlu olumsuz duygulanım ve tükenmişliğe ilişkin Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri

Değişkenler	$\overline{X}$	**s.s**
Pozitif Duygu Durumu	5,10	0,89
Negatif Duygu Durumu	2,98	1,03
Genel Duygu Durumu	4,04	0,59
Duygusal Tükenme	**2,95**	**0,88**
Duyarsızlaşma	2,42	0,90
Kişisel Başarı	3,59	0,67
Genel Tükenmişlik	**3,06**	**0,51**
KendineYabancılaşma	11,30	5,55
Dış Etki	12,34	4,88
Otantik	23,76	4,05
Genel Özgünlük Durumu	**47,40**	**8,79**

Analizlere başlamadn önce, değişkenlerin normal dağılım dağılmadığı incelenmiştir. Normalliğe ilişkin sonuçlar aşağıdaki tablolarda gösterilmektedir.

Tablo 2. Katılımcıların Özgünlük Düzeylerine Ait Normal Dağılım Analizi Sonuçları

Duygu Durumu	**İstatistik**	**sd**	**p**	**Basıklık**	**Çarpıklık**	$\overline{\mathbf{X}}$	**Medyan**
Kendine Yabancılaşma	0,09	342	0,00	-0,36	0,55	11,30	10,50
Dış Etkiyi Kabullenme	0,06	342	0,00	-0,03	0,42	12,34	12,00
Otantik Özgünlük	0,15	342	0,00	1,60	-1,18	23,76	25,00
Genel Özgünlük	0,06	342	0,00	0,72	0,57	47,40	47,00

Özgünlüğe ait verilerin hangi dağılımdan geldiğini belirlemek için; aritmetik ortalama, mod, medyan, çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiş olup, aritmetik ortalama ve medyanın eşit ya da yakın olması, çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 2 sınırları içinde bulunmasından verilerin dağılımının normallikten geldiği belirlenmiştir. (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Tablo 3. Katılımcıların Olumlu-olumsuz duygulanım Düzeylerine Ait Normal Dağılım Analizi Sonuçları

Duygu Durumu	İstatistik	sd	p	Basıklık	Çarpıklık	$\bar{X}$	Medyan
Pozitif Duygu Durumu	0,07	342	0,00	0,33	-0,53	5,10	5,20
Negatif Duygu Durumu	0,05	342	0,03	-0,02	0,41	2,99	2,90
Genel Duygu Durumu	0,06	342	0,00	0,44	0,23	4,04	4,05

Duygu durumuna ait verilerin hangi dağılımdan geldiğini belirlemek için; aritmetik ortalama, mod, medyan, çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiş olup, aritmetik ortalama ve medyanın eşit ya da yakın olması, çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 2 sınırları içinde bulunmasından verilerin dağılımının normallikten geldiği belirlenmiştir. (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Tablo 4. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerine Ait Normal Dağılım Analizi Sonuçları

Tükenmişlik	İstatistik	sd	p	Basıklık	Çarpıklık	$\bar{X}$	Medyan
Duygusal Tükenme	0,07	342	0,00	-0,76	0,02	2,95	3,00
Duyarsızlaşma	0,10	342	0,00	-0,41	0,42	2,42	2,40
Kişisel Başarı	0,06	342	0,01	0,36	-0,33	3,59	3,63
Genel tükenmişlik	0,05	342	0,02	0,01	0,17	3,06	3,09

Tükenmişlik ölçeğine ait verilerin hangi dağılımdan geldiğini belirlemek için; aritmetik ortalama, mod, medyan, çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiş olup, aritmetik ortalama ve medyanın eşit ya da yakın olması, çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 2 sınırları içinde bulunmasından verilerin dağılımının normallikten geldiği belirlenmiştir. (Tabachnick ve Fidell, 2013).

İlk olarak değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek için Pearson Korelasyon analizleri yapılmıştır. Bulgular aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 5. Katılımcıların Duygu Durumu, Tükenmişlik ve Özgünlük Düzeyleri Arasındaki İlişkileri Ortaya Koyan Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

	Pozitif Duygu Durumu	Negatif Duygu Durumu	Genel Duygu Durumu	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı	Genel tükenmişlik	Kendine yabancılaşma	Dış Etkiyi Kabullenme	Otantik Özgünlük	Özgünlük Genel
Pozitif Duygu Durumu		-,249**	,536**	-,108*	-0,093	,571**	,159**	-,284**	-,141**	,415**	-0,067
Negatif Duygu Durumu			,684**	,450**	,440**	-,358**	,325**	,542**	,448**	-,242**	,480**
Genel Duygu Durumu				,310**	,313**	,118*	,403**	,259**	,284**	0,101	,368**
Duygusal Tükenme					,601**	-,241**	,836**	,422**	,197**	-0,101	,329**
Duyarsızlaşma						-,192**	,737**	,433**	,219**	-,177**	,314**
Kişisel Başarı							,230**	-,268**	-,120*	,328**	-0,084
Genel tükenmişlik								,345**	,171**	0,013	,319**
Kendine yabancılaşma									,465**	-,286**	,759**
Dış Etkiyi Kabullenme										-,157**	,777**
Otantik Yaşam											,193**
Özgünlük Genel											

*p<0.05, **p<0.01

H_0: Ölçekler arasındaki ilişki anlamlı değildir.

H_1: Ölçekler arasında ilişki anlamlıdır.

Ölçekler arasındaki ilişkileri belirlemek için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucu genel duygu durumu, genel tükenmişlik ve genel özgünlük ölçeği düzeylerinin birbirleri arasındaki ilişkilerin %99 güven düzeyinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir. **(p=0,00 ; p<0.01)**. Korelasyon katsayısının 0-.30 arasında olması ilişkinin bulunmadığına, .31-.49 arasında olması zayıf ilişkiye, .50-.69 arasında olması orta derecedeki bir ilişkiye ve .70-1.00 arasında olması ise yüksek (güçlü) bir ilişkinin varlığına işaret etmektedir. (Sönmez ve Alacapınar, 2011).Buna göre Duygu Durumu ile Tükenmişlik ölçeğin alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde Pozitif Duygu Durumu ile Kişisel Başarı arasında (.571) pozitif yönde orta derecede bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Negatif Duygu Durumu alt boyutu ile; Duygusal Tükenme (.450), Duyarsızlaşma (.440) ve Genel Tükenmişlik (.325) alt boyutları arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki ve Kişisel Başarı (-.358) alt boyutu arasında negatif yönde zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Genel Duygu Durumu boyutu ile; Duygusal Tükenme (.310), Duyarsızlaşma (.313) ve Genel Tükenmişlik (.403) alt boyutları arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

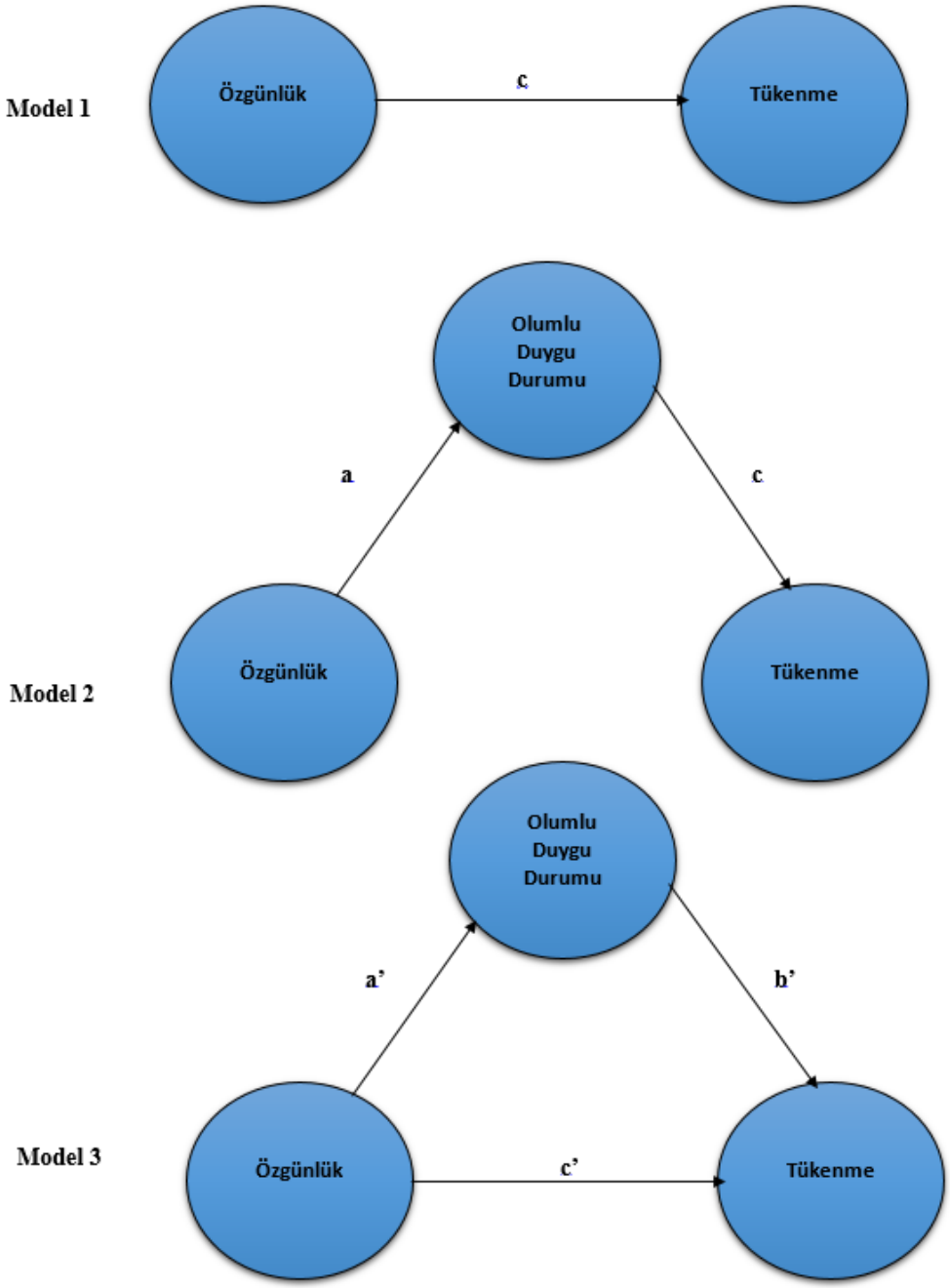
Duygu Durumu ile Özgünlük ölçeğin alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde Pozitif Duygu Durumu ile Otantik Özgünlük arasında (.415) pozitif yönde orta derecede bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Negatif Duygu Durumu alt boyutu ile; Kendine Yabancılaşma alt boyutu arasında (.541) pozitif yönde orta derece bir ilişki olduğu belirlenirken, Dış Etkiyi Kabullenme(.448) ve Genel Özgünlük (.480) arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte Genel Duygu Durumu boyutu ile Genel Özgünlük boyutu arasında (.368) pozitif yönde zayıf bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Tükenmişlik ile Özgünlük ölçeği alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde Duygusal Tükenme alt boyutu ile; Kendine Yabancılaşma (.422), Genel Özgünlük (.329) alt boyutları arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Duyarsızlaşma alt boyutu ile; Kendine Yabancılaşma (.433), Genel Özgünlük (.314) alt boyutları arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Kişisel Başarı alt boyutu ile Otantik Özgünlük alt boyutları arasında (.328) pozitif yönde zayıf bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Genel Tükenmişlik boyutu ile; Kendine Yabancılaşma

(.345), Genel Özgünlük (.319) alt boyutları arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

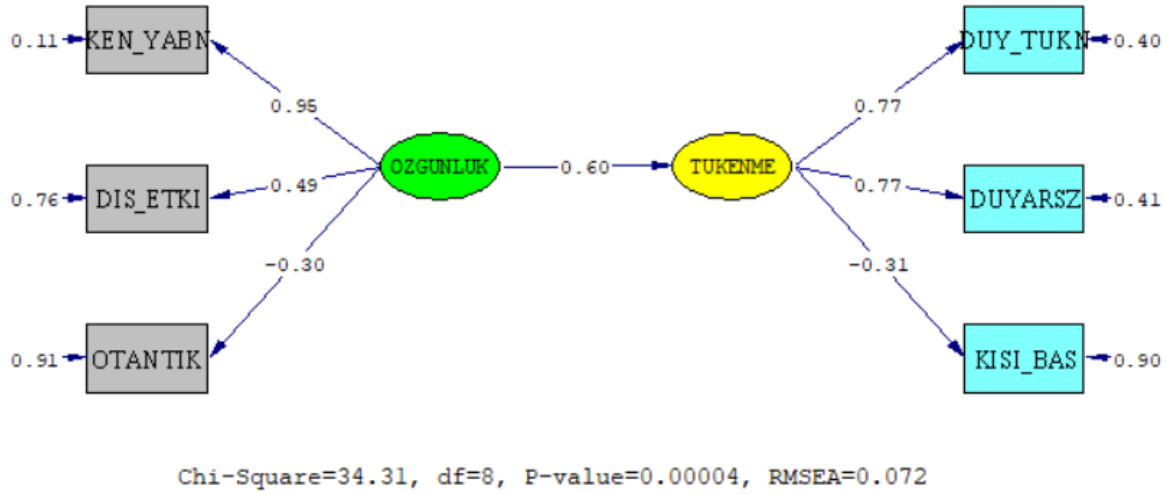
Yukarıda görüldüğü gibi, değişkenlerin alt boyutlarının ilişkili olduğu bulunmuş ve ardından aracılık analizlerine geçilmiştir.

Kurulan modellere ait yollar şekil 1'de verilmiştir.



Şekil 1: Özgünlük İle Tükenme Arasındaki İlişkide Olumlu Duygu Durumu Düzeyinin Aracı Rolünün Belirlenmesi İçin Kurulan Model

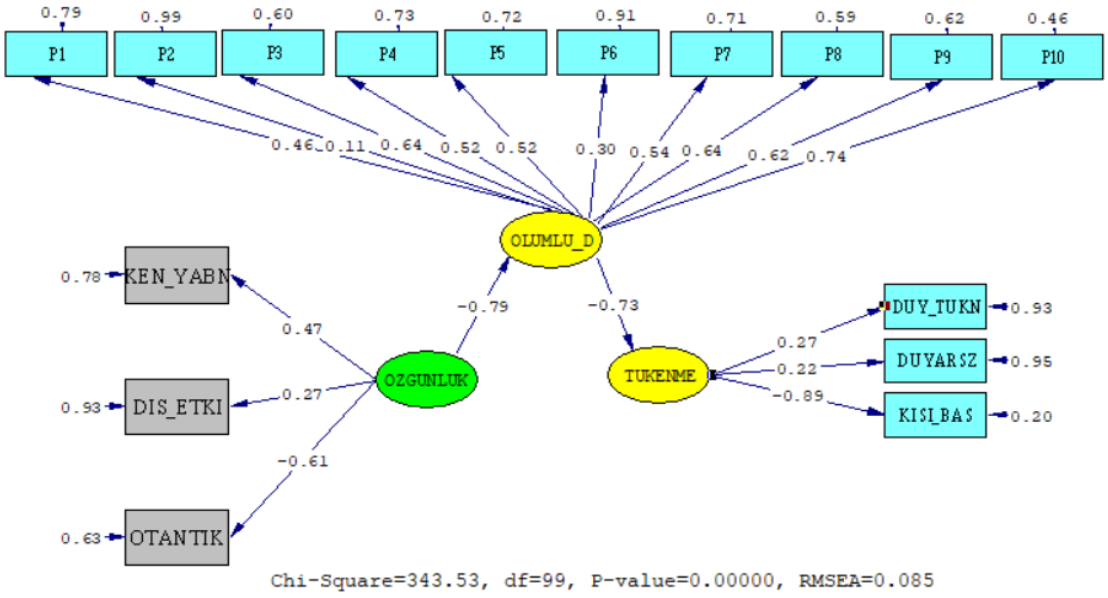
Özgünlük İle Tükenme Arasındaki İlişkiye Yönelik Kurulan Modelin Test Edilmesi



Şekil 2: Özgünlük ve Tükenmenin oluşturduğu modelin test edilmesi

Şekil 2'de verilen I. Model olan, özgünlük ve tükenmişlik değişkeninin oluşturduğu model test edildiğinde özgünlük ve tükenmişlik (t=7,75, p<.01), arasında kurulan ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Modele ilişkin Ki-kare X^2 = 34,31, sd = 8, p = 0.0004<0.05 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranı incelendiğinde ($\chi 2$/sd = 4,28) 5 değerinin altında olması kabul edilebilir uyuma işaret etmektedir. Yapısal modele ait uyum iyiliği indeksleri incelendiğinde RMSEA = .072, RMR = .054, SRMR = .041, GFI = .98, AGFI = .94 ve CFI = .97 değerlerini aldığı görülmektedir. Bu değerler kurulan yapısal modelin kabul edilebilir uyum ve iyi uyuma sahip olduğunu göstermektedir**.**

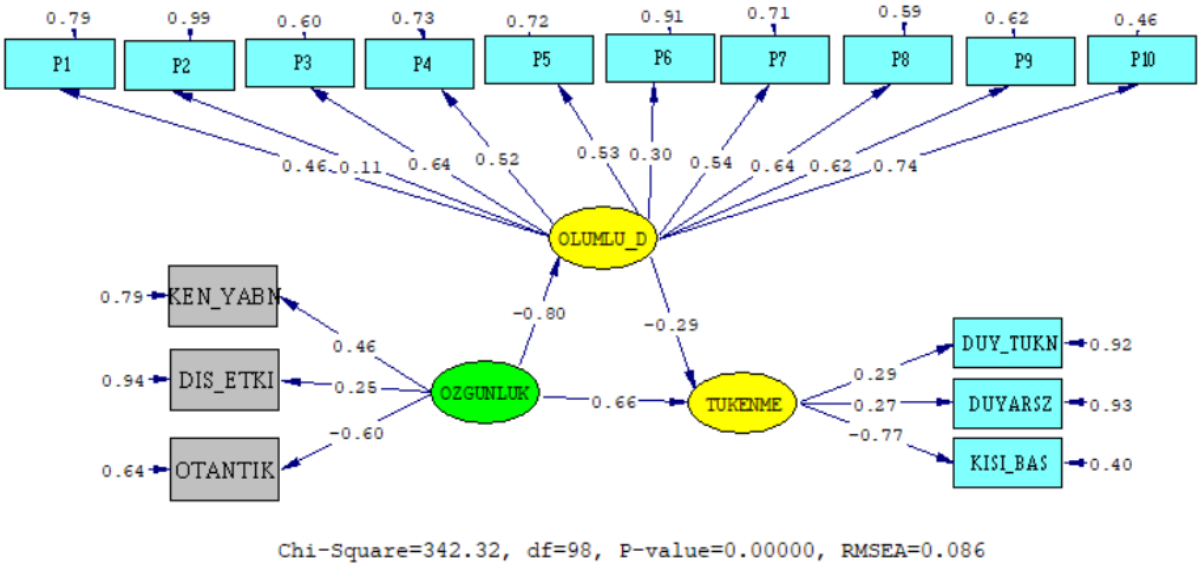
Özgünlük, Tükenme ve Olumlu Duygu Durumunun Oluşturduğu Modelin Test Edilmesi



Şekil 3: Özgünlük, Tükenme ve Olumlu Duygu Durumunun Oluşturduğu Modelin Test Edilmesi

Şekil 3'te verilen II. Model olan, özgünlük, tükenmişlik ve olumlu duygu durumunu değişkeninin oluşturduğu model test edildiğinde özgünlük ile olumlu duygu durumu (t = -6,43, p<.01), olumlu duygu durumu ile tükenme (t = -3,20, p<.01), arasında kurulan ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Modele ilişkin Ki-kare $\chi 2$ = 343,53, sd = 99, p = .00 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranı incelendiğinde ($\chi 2$/sd = 3,47) 5 değerinin altında olması kabul edilebilir uyuma işaret etmektedir. Yapısal modele ait uyum iyiliği indeksleri incelendiğinde RMSEA = .085, RMR = .041, SRMR = .028, GFI = .92, AGFI = .90 ve CFI = .91 değerlerini aldığı görülmektedir. Bu değerler kurulan yapısal modelinin kabul edilebilir uyuma sahip olduğunu göstermektedir.

Özgünlük İle Tükenmişlik Arasındaki İlişkide Olumlu Duygu Durumunun Aracı Rolünün İncelenmesi



Şekil 4: Özgünlük İle Tükenmişlik Arasındaki İlişkide Olumlu Duygu Düzeyinin Aracı Rolü

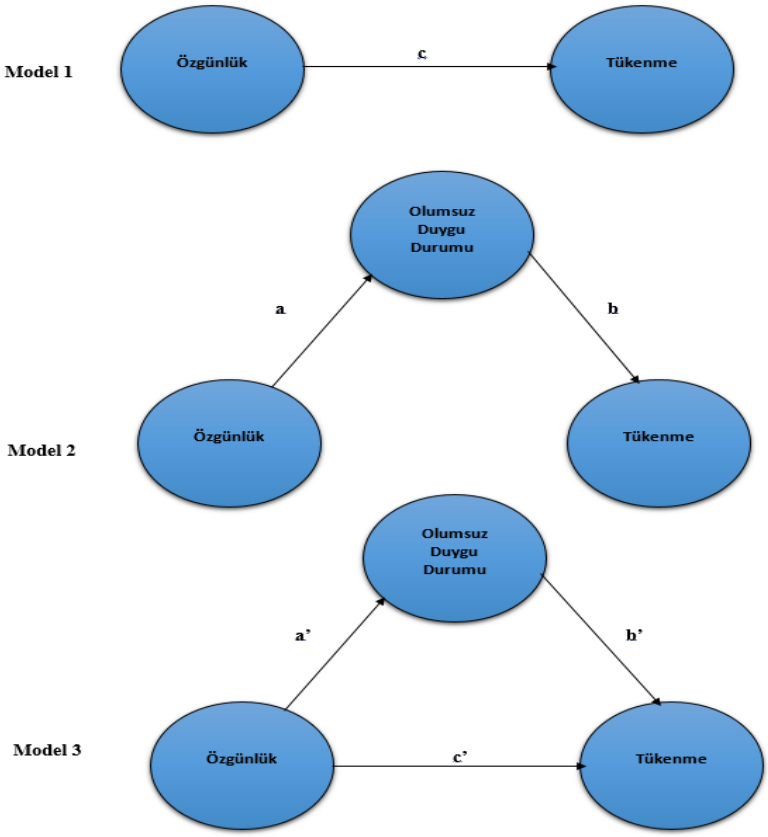
Şekil 4'de verilen III. Model test edildiğinde özgünlük ile tükenme arasındaki yapıda olumlu duygunun aracılık rolü test edildiğinde, özgünlük ile olumlu duygu (t = -6,35, p<,01), arasındaki ilişki anlamlı iken olumlu duygu ile tükenme (t= -0,84, p>.05), özgünlük ile tükenmişlik (t=1,71, p>.05) arasında kurulan ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür. Modele ilişkin Ki-kare değeri $\chi 2$ =342,32, sd = 98, p = .000 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranı incelendiğinde ($\chi 2$/sd = 3,49) 5 değerinin altında olması iyi uyuma işaret etmektedir. Yapısal modele ait uyum iyiliği indeksleri incelendiğinde RMSEA=.086, RMR=.040, SRMR=.033, GFI= .90, AGFI = .85 ve CFI=.91 değerlerini aldığı görülmektedir. Bu değerler kurulan yapısal modelinin kabul edilebilir uyuma sahip olduğunu göstermektedir.

Olumlu duygu durumu değişkeninin aracı değişken olup olmadığını belirlemeye yönelik ilk yöntem göz önüne alındığında Model II için hesaplanan özgünlük-olumlu duygu (β= -0,79) ve olumlu - tükenme (β= -0,79) arasında hesaplanan regresyon katsayılarının anlamlı olduğu görülmektedir. Üçüncü aşamada Model I için belirlenen bağımsız değişken ile sonuç değişkeni arasındaki ilişkinin değişim miktarı incelendiğinde özgünlük ile tükenmişlik Model I de gözlenen regresyon katsayısı β= 0,60 iken Model

III de aynı katsayı 0,66'yayükselmiş ama etkisinin anlamlılık düzeyinde olmadığı belirlenmiştir.

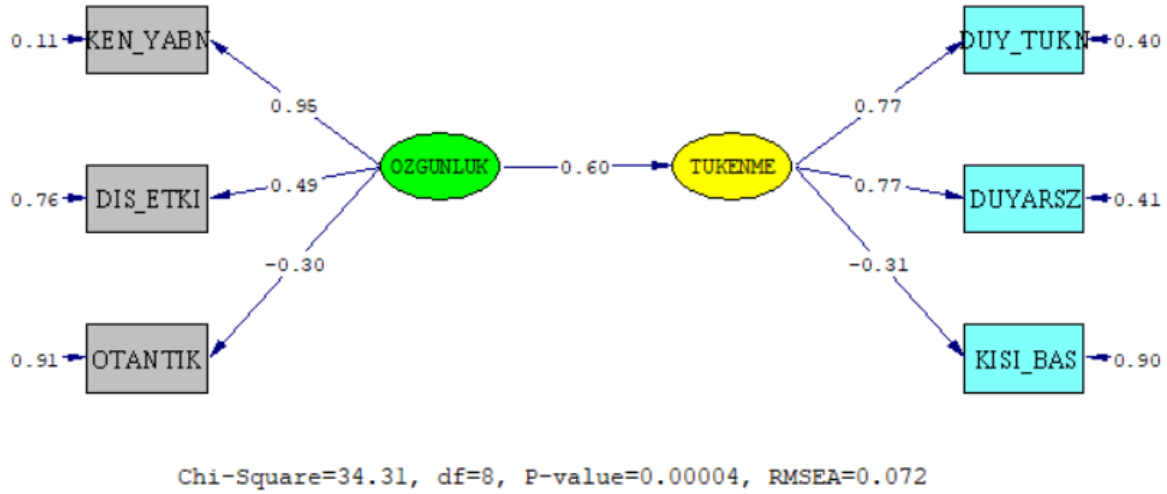
Özgünlük İle Tükenmişlik Arasındaki İlişkide Olumsuz Duygu Durumu Düzeyinin Aracı Rolünün Yapısal Model İle Test Edilmesi

Kurulan modellere ait yollar şekil 5'de verilmiştir.



Şekil 5: Özgünlük İle Tükenme Arasındaki İlişkide Olumsuz Duygu Durumu Düzeyinin Aracı Rolünün Belirlenmesi İçin Kurulan Model

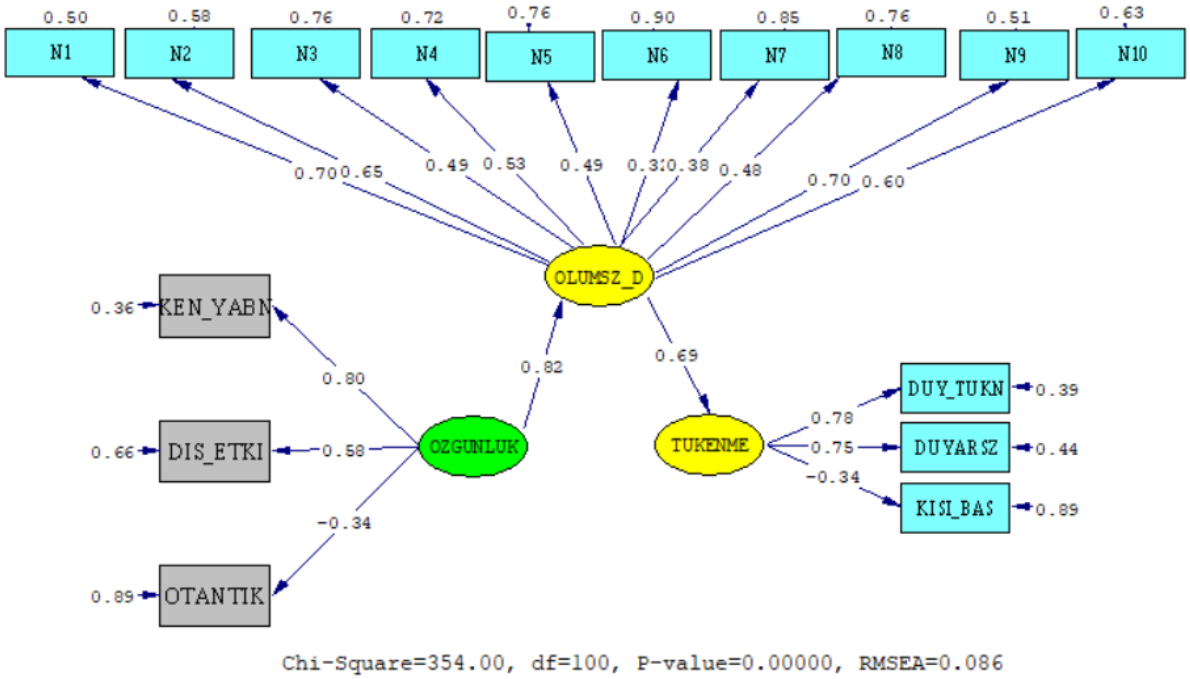
Özgünlük İle Tükenme Arasındaki İlişkiye Yönelik Kurulan Modelin Test Edilmesi



Şekil 6: Özgünlük ve Tükenmenin oluşturduğu modelin test edilmesi

Şekil 6'da verilen I. Model olan, özgünlük ve tükenmişlik değişkeninin oluşturduğu model test edildiğinde özgünlük ve tükenmişlik (t=7,75, p<.01), arasında kurulan ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Modele ilişkin Ki-kare X^2 = 34,31, sd = 8, p = 0.0004<0.05 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranı incelendiğinde ($\chi 2$/sd = 4,28) 5 değerinin altında olması kabul edilebilir uyuma işaret etmektedir. Yapısal modele ait uyum iyiliği indeksleri incelendiğinde RMSEA = .072, RMR = .054, SRMR = .041, GFI = .98, AGFI = .94 ve CFI = .97 değerlerini aldığı görülmektedir. Bu değerler kurulan yapısal modelin kabul edilebilir uyum ve iyi uyuma sahip olduğunu göstermektedir**.**

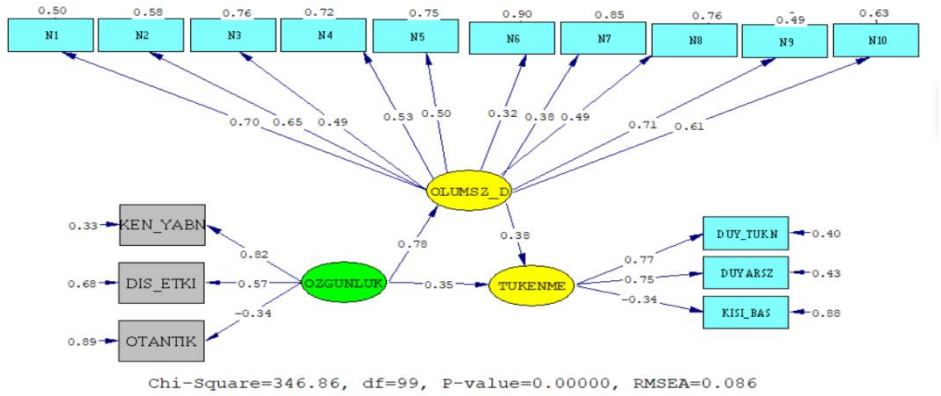
Özgünlük, Tükenme ve Olumsuz Duygu Durumunun Oluşturduğu Modelin Test Edilmesi



Şekil 7: Özgünlük, Tükenme ve Olumsuz Duygu Durumunun Oluşturduğu Modelin Test Edilmesi

Şekil 7'de verilen II. Model olan, özgünlük, tükenmişlik ve olumsuz duygu durumunu değişkeninin oluşturduğu model test edildiğinde özgünlük ile olumsuz duygu durumu (t = 10,79, p<.01), olumsuz duygu durumu ile tükenme (t = 9,06, p<.01), arasında kurulan ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Modele ilişkin Ki-kare $\chi 2$ = 354,00, sd = 100, p = .00 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranı incelendiğinde ($\chi 2$/sd = 3,54) 5 değerinin altında olması kabul edilebilir uyuma işaret etmektedir. Yapısal modele ait uyum iyiliği indeksleri incelendiğinde RMSEA = .086, RMR = .0,58, SRMR = .048, GFI = .91, AGFI = .89 ve CFI = .93 değerlerini aldığı görülmektedir. Bu değerler kurulan yapısal modelinin kabul edilebilir uyuma sahip olduğunu göstermektedir.

Özgünlük İle Tükenmişlik Arasındaki İlişkide Olumsuz Duygu Durumunun Aracı Rolünün İncelenmesi



Şekil 8: Özgünlük İle Tükenmişlik Arasındaki İlişkide Olumsuz Duygu Düzeyinin Aracı Rolü

Şekil 8'de verilen III. Model test edildiğinde özgünlük ile tükenme arasındaki yapıda olumsuz duygunun aracılık rolü test edildiğinde, özgünlük ile olumsuz duygu (t = 10,36, p<,01), olumsuz duygu ile tükenme (t= -2,85, p<.01), özgünlük ile tükenmişlik (t=2,61, p<.05) arasında kurulan ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Modele ilişkin Ki-kare değeri $\chi 2$ =346,86, sd = 99, p = .000 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranı incelendiğinde ($\chi 2$/sd = 3,50) 5 değerinin altında olması kabul edilebilir işaret etmektedir. Yapısal modele ait uyum iyiliği indeksleri incelendiğinde RMSEA=.086, RMR=.042, SRMR=.028, GFI= .90, AGFI = .85 ve CFI=.93 değerlerini aldığı görülmektedir. Bu değerler kurulan yapısal modelinin kabul edilebilir uyuma sahip olduğunu göstermektedir.

Olumsuz duygu durumu değişkeninin aracı değişken olup olmadığını belirlenmesinde Model II için hesaplanan özgünlük-olumsuz duygu (β=0,82) ve olumsuz - tükenme (β=0,69) arasında hesaplanan regresyon katsayılarının anlamlı olduğu görülmektedir. Üçüncü aşamada Model I için belirlenen bağımsız değişken ile sonuç değişkeni arasındaki ilişkinin değişim miktarı incelendiğinde özgünlük ile tükenmişlik Model I de gözlenen regresyon katsayısı β= 0,60 iken Model III de aynı katsayı 0,35'edüştüğü ve etkisinin anlamlılık düzeyinde olduğu belirlenmiştir. İlk modelden üçüncü modele gelindiğinde bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinde azalma olduğundan olumsuz duygulanımınyarı aracılık etkisi gösterdiği belirlenmiştir.

TARTIŞMA

Bu çalışmanın amacı özgünlük ve tükenmişlik arasındaki ilişkilerde olumlu ve olumsuz duygudurumun aracı rolünü belediye çalışanlarından oluşan bir örneklem üzerinde incelenmesidir. Bu amaç doğrultsunda öncelikle araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkiler ortaya konmuş, ardından hem olumlu, hem de olumsuz duygu durum aracı değişken olarak alınarak iki ayrı aracılık ilişkisi incelenmiştir. Araştırmanın çalışma grubunun belediye çalışanlarından seçilmelerinin sebebi, belediye çalışanlarının hizmet sektörü kabul edilecek bir grubun içinde olmasındandır. Bilindiği gibi hizmet sektörü hizmet sektörü çalışanları tükenmişlik için risk grubu olarak kabul edilmektedir. Sonuçlar incelendiğinde, öncelikle özgünlük ve tükenmişlik arasındaki ilişki ortaya konumuştur. Giriş bölümünde detaylı anlatıldığı gibi, özgünlük konusunda yapılan çalışmalar çoğunlukla öznel ve psikolojik iyilik halini incelemektedir. Bu çalışmalarada özgünlüğün iyilik halinin analmlı bir yordayıcısı olduğu ortaya konmuştur (Goldman ve Kernis, 2002). Bu çalışmada ise iş yaşamı için çok önemli olan tükenmişlik kavramı ile ilişkisi incelenmitir. İki değişken arasındaki ilişkiye dayanarak öncelikle özgün olmanın tükenmişlik konusunda bir tampon görevi göreceği düşünülebilir. Özellikle hizmet sektöründeki mesleklerde bireyin çok fazla insanla temas etmesi tükenmişliğin belirleyicisi olarak kabul edilmektedir (Aiken ve diğ., 2002). Bu durum muhtemelen kişinin kendine yabancılaşmasını arrtırıyor olabilir. Ancak her şeye rağmen iş yaşamında kişinin kendi ilke bağlantıda olması tükenmişliğin önüne geçebilmesine yolaçabilir. Bu sonuç teorik katkının yanısıra iş psikolojisi açısından pratik olarak da katkı sağlayıcı olabilir.

Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi, aracı değişken varyansın küçük bir miktarını açıkladığı zaman oldukça önemsiz olmaktadır. Bu durumda doğru bir değişken seçilmiş olduğu sonucuna ulaşabilir. Kısmi ya da tam aracı varlığından söz etmeden önce bağımsız değişken tarafından açıklanan varyanstaki dikkat çekici düşüşü göstermek oldukca önemlidir (Hayes, 2009). Yapılan aracılık analizleri incelendiğinde ise, hem olumlu hem de olumsuz duygulanım için yapısal eşitlik modelleri uyum göstermektedir. Ancak iststistiksel olarak anlamlı sonuçlar sadece olumsuz duygulanım için bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle söz konusu ilişkide olumsuz duygulanımın anlamlı bir biçimde yarı aracılık gösterdiği bulunmuştur. Yarı

aracılık etkisi ile bağımsız değişken bağımlı değişken arasındaki ilişkinin tamamını ölçmeye yetmez. Bağımsız değişken üzerinde bir düşüş meydana getirerek aralarındaki ilişkiyi sürdürerek kuvvetlendirir. Kısacası sonuçlar duygulanımın özgünlük ve tükenmişlik arasındaki ilişkideki rolü doğrular niteliktedir. Ancak sadece olumsuz duygulanım için yapılan analizlerde istatistiksel olarak anlamlı olduğu dikkate alındığında olumsuz duygulanımın bu çalışma için daha merkezi bir role sahip olduğu düşünülebilir.

Bu sonuçtan yola çıkarak, bu çalışamnın örnekleri için olumsuz duygulanımın olumlu duygulanımdan daha önemli olduğu düşünülebilir. Bu sonuç Türk kültüründen kaynaklanan faktörlerle açıklanabilir. Bilindiği gibi Tük kültürü tamamen toplulukçu bir kültür olarak kabul edilmese de (Göregenli, 1995; Hofstede, 2001) toplulukçuluğa yakın olarak sınıflanmaktadır. Olumlu duygulanımın mutlu olmanın tükenmişlik konusunda bir tampon görevi gösterdiği araştırmamızda belirtilmiştir. TÜİK verilerine Türkiyede bazı mutluluk düzeyleri verilmiştir.

Aşağıdaki TÜİK verilerine göre Cinsiyet, yaş grubu ve medeni durumuna göre mutluluk düzeylerine göre kadınların erkeklere oranla daha mutlu olduğu, yaşa göre mutluluk dağılımında ise 65+ yaş grubunun diğer yaş gruplarına oranla daha mutlu yaş grubu olduğu ve 45-54 yaş aralığını oran olarak en düşük mutlu yaş aralığı olduğu görüldü. Medeni durum olarak evli olmanın mutlu olma oranının yüksek olduğu, evli olmanın kadınların mutlu olma oranının erkeklerin mutlu olmadurumuna göre daha yüksek mutlu olma orası gösterdiği, Evli olmayanların ise kadın ve erkek için mutlu olma ve orta düzeyde olma oranlarının yakın olduğu görülmüştür.

(%)

	Mutluluk düzeyi		
	Mutlu	**Orta**	**Mutsuz**
	2018	2018	2018
Toplam	**53,4**	**34,5**	**12,1**
Erkek	49,6	36,4	14,0
Kadın	57,0	32,7	10,2
Yaş grubu			
18-24	55,4	35,1	9,5
25-34	53,2	36,4	10,4
35-44	50,7	36,9	12,3
45-54	47,8	36,4	15,7
55-64	55,7	31,8	12,6
65+	61,2	26,8	12,0
Medeni durum			
Evli	**56,3**	**32,9**	**10,8**
Erkek	51,6	34,9	13,5
Kadın	60,7	30,9	8,3
Evli olmayan	**46,7**	**38,3**	**15,0**
Erkek	45,5	39,3	15,1
Kadın	47,9	37,2	14,9

Kaynak: TÜİK, Yaşam Memnuniyeti Araştırması, 2017, 2018

Source: TurkStat, Life Satisfaction Survey, 2017, 2018

Mutluluk 201 201 201 201 201 201 201 201

kaynağı olan değerler	1	2	3	4	5	6	7	8
Sağlık	72,8	70,8	68,0	68,8	68,8	72,1	68,0	69,0
Sevgi	13,1	13,8	15,2	15,4	15,8	14,6	16,6	15,5
Başarı	6,9	6,7	8,6	8,5	8,6	7,0	9,0	8,8
Para	4,3	5,1	4,1	4,2	3,9	3,2	3,9	4,2
İş	2,4	3,1	2,3	2,2	2,0	2,3	1,9	2,2
Diğer	0,5	0,6	1,8	0,9	1,0	0,8	0,6	0,2

Kaynak: TÜİK, Yaşam Memnuniyeti Araştırması, 2011-2018
Source: TurkStat, Life Satisfaction Survey, 2011-2018

Tablodaki rakamlar, yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.
Figures in table may not add up to totals due to rounding.

Yukarıdaki tabloda ise tükenmenin önünde tampon oluşturan mutluluk kaynaklarının 2011-2018 yıllarına göre oransal olarak dağılımı olan değerler gösterilmiş olup oransan olarak en yüksek mutluluk oranının sağlık oluşturup en düşük mutluluk kaynağının iş'in oluşturduğu görülmüştür.

Kültür konusunda çalışan araştırmacılar kültürün farklı duygusal deneyimlerin yaşanması ve bu deneyimlerin ne yoğunlukta olacağı konusunda etkili olduğunu göstermektedirler (Markus, ve Kitayama, 1991; 2010). Söz konusu farklılıklar bu çalışmada ele alınan olumlu ve olumsuz duygulanım konusunda da olabilir. Giriş bölümünde aktarıldığı gibi Fredricson ve arkadaşları tarafından olumlu duygulanımın onarıcı, inşa edici ve genişletici etkisi mevcuttur (Fredricson, 2001). Ancak, olumlu duygulanım toplulukçu kültürlerde bu kadar belirgin yaşanmayabilir. Özellike doğu asya gibi kollektvist kültürlerde önemli olan sosyal uyumdur. Bireysel mutluluğun daha geri planda kaldığı söylenebilir. Bu bağlamda bireysel mutluluktaki artış sosyal uyuma bir tehdit oluşturabilir. Ayrıca bazı araştırmacılar bireyci kültürlerdeki bireylerin daha fazla olumlu duygu hissettiklerini göstermektedirler (Kitayama, Rose Markus ve Kurokawa, 2000). Bu bulgulardan hareketle bu araştırmanın örneklemini oluşturan bireyler için de bireyselolarak olumlu duygulanım deneyimlemektesi, göreli olarak kalıcı olan olumsuz duygulanım düzeylerinde bir azalma olması daha rahatlatıcı olmuş olabilir.

Bu çalışamın bazı kısıtlılıkları vardır. Bu kısıtlılıklar

- Araştırmanın çalışma grubu için yapılan analizler evrenin tamamına genellenemez.
- Araştırma sadece 2018 -2019 yılı verileri ile kısıtlıdır.
- Araştırmanın değişkenleri ölçeklerin ölçme niteliği ile kısıtlıdır.

ÖNERİLER

Söz konusu deişkenlere ilişkin değişkenlerin farklı kültürlerde çalışılması kültürün rolünün anlaşılması konusunda katkı sağlayıcı olacaktır. Bu bağlamda ileriki çalışmalarda duygulanım be kültür ilişkisinin çalışılması Türk kültüründeki örüntüleri anlamak amacıyla yararlı olabilir. Türkiye içerisinde farklı etnik kültürlerin beraberce çalışılma grubunda olduğu karşılaştırmalı bir çalışma gelecek bir araştırma modeli olarak tasarlanabilir. Kültürel farklılıkların durumunu bu araştırma değişkenleri özelinde tanımlamak hem lüteratüre farklı bir pencere açacak hem de uygulama alanının anlayışına katkı sağlayacaktır.

Ayrıca bu araştırma nicel yöntemlerle dizayn edilmiştir. İleriki çalışmalarda nitel yöntemlerin kullanılması değişkenlerin derinlemesine anlaşılmasında yararlı olabilir.

İleriki yapılacak olan çalışmalarda hizmet sektöründen farklı bir alanda çalışma yapılması tükenmenin farklı sektörlerdeki durumunu görmemizi saglayarak literatüre katkı sağlayabilir.

Araştırmalar çoğunlunla fiziksel emeğe yoğunlaşmış olup fiziksel emeğin dışında duygusal emeğin yoğun olduğu garsonluk, pazarlamacılık, tiyatro oyunculuğu vb alanlarda yapılması tükenmişliğe farklı bir bakış açısı kazandırabilir.

Sonuç olarak bu araştırma belediye çalışanlarında tükenmişlik özgünlük arasındaki ilişkide olumlu ve olumsuz duygu durumun aracı rolünü ele alan bilindiği kadarı ile ilk çalışmadır ve hem teorik hemde pratik alan yazınına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. İleriki çalışmalarda konu farklı örneklem ve yöntemler kullanılarak derinlemesine anlaşılabilir.

EK'LER

T.C. MALTEPE ÜNİVERSİTESİ

BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ ONAM FORMU

Sizi Fatih Sanlı tarafından yürütülen "Belediye Çalışanlarında Özgünlük, Olumlu Veya Olumsuz Duygu Durum Ve Tükenmişlik Durumunun Değerlendirilmesi"başlıklı araştırmaya davet ediyoruz. Bu araştırmanın amacı belediye çalışanlarında özgünlük, olumlu veya olumsuz duygu durum ve tükenmişlik durumunun değerlendirilmesidir. Araştırmada sizden tahminen 20 dakika ayırmanız istenmektedir. Araştırmaya sizin dışınızda tahminen 400 kişi katılacaktır. Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün soruları eksiksiz, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamanızdır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakmahakkına da sahipsiniz. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz **gizli tutulacaktır**; ancak verileriniz yayın amacı ile kullanılabilir. İletişim bilgileriniz ise sadece izninize bağlı olarak ve farklı araştırmacıların sizinle iletişime geçebilmesi için "ortak katılımcı havuzuna" aktarılabilir. Eğer araştırmanın amacı ile ilgili verilen bu bilgiler dışında şimdi veya sonra daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız araştırmacıya şimdi sorabilir veya fatihsanli37@gmail.com e-posta adresi ve 0535 634 53 92 numaralı telefondan ulaşabilirsiniz. Araştırma tamamlandığında genel/size özel sonuçların sizinle paylaşılmasını istiyorsanız lütfen araştırmacıya iletiniz.

Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılımcıya verilmesi gereken bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları anladım. Çalışma hakkında yazılı ve sözlü açıklama aşağıda adı belirtilen araştırmacı/araştırmacılar tarafından yapıldı. Bana, çalışmanın muhtemel riskleri ve faydaları sözlü olarak da anlatıldı. Kişisel bilgilerimin özenle korunacağı konusunda yeterli güven verildi.

Bu koşullarda söz konusu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve telkinolmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcının **:**

Adı-Soyadı:.....

İmzası: İletişim Bilgileri: e-posta: Telefon:

İletişim bilgilerimin diğer araştırmacıların benimle iletişime geçebilmesi için "ortak araştırma havuzuna" aktarılmasını; ☐ kabul ediyorum ☐ kabul etmiyorum

DEMOGRAFİK BİLGİLER:

1. Cinsiyetiniz:

Kadın _____ Erkek _____

2. Yaşınız: _____

3. Medeni durumunuz

Evli_____ Bekar_____ Boşanmış_____ Vefat_____

4. Hangi kurumda çalışıyorsunuz ?

Belediye _____ Diğer_____

5. Gelir düzeyinizi nasıl tanımlarsınız ?

Yüksek_____ Orta _____ Düşük _____

6. Eğitim durumunuz nedir ? (Son Mezun Olduğunuz Seviye)

Eğitim Yok _____ İlkokul _____ Ortaokul _____ Lise _____ Ön Lisans ve Lisans____

Lisansüstü _____

7. Kaç senedir bu işi sürdürmektesiniz ?

(Eğer hizmet süreniz 1 yıldan az ise rakamdan sonra ay veya gün diye belirtiniz) Yıl_____

8. Yaptığım iş memnunum

Evet ____ Hayır _____

9. Çalışmadığım zamanları sosyal olarak kaliteli şekilde değerlendiriyorum

Evet ____ Hayır _____

10. İş anlaşması açısından şu şekilde çalışmaktayım

Taşeron veya Sözleşmeli _____ Kadrolu _____

11. Hizmet içi eğitim almaktayım

Evet ____ Hayır _____

ANKET SORULARI:

I. Aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuduktan sonra kendinizi 1 ile 7 arasında; 1- beni hiç tanımlamıyor, 7- beni tamamen tanımlıyor olmak üzere, derecelendirin. İfadelerin karşısındaki uygun rakamı daire içine alarak işaretleyiniz.

Hiç			***Orta düzeyde***			***Tamamen***
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**

1	Kişinin kendisi olmasının popüler olmasından daha iyi olduğunu düşünüyorum.							
2	Gerçekten içimde ne hissettiğimi bilmiyorum.							
3	Başkalarının görüşlerinden çok fazla etkilenirim.							
4	Genellikle başkalarının bana yapmamı söyledikleri şeyleri yaparım.							
5	Her zaman başkalarının benden beklentilerini yerine getirmem gerektiğini hissederim.							
6	Diğer insanlar (başkaları) beni çok etkiler.							
7	Kendimi yeteri kadar tanımadığım hissine kapılıyorum.							
8	Her zaman inandığım şeylere sadık kalırım.							
9	Birçok ortamda olduğum gibi davranırım.							
10	Kendimi gerçek benden uzak hissediyorum.							
11	Değerlerime ve inançlarıma uygun olarak yaşarım.							
12	Kendime yabancılaştığımı hissediyorum							

II. Aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuduktan sonra kendinizi 1 ile 7 arasında; 1- beni hiç tanımlamıyor, 7- beni tamamen tanımlıyor, olmak üzere derecelendirin. İfadelerin karşısındaki uygun rakamı daire içine alarak işaretleyiniz.

Hiç			***Orta düzeyde***			***Tamamen***
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**

1	İlgili							
2	Sıkıntılı							
3	Heyecanlı							
4	Mutsuz							
5	Güçlü							
6	Suçlu							
7	Ürkmüş							
8	Düşmanca							
9	Hevesli							
10	Gururlu							
11	Asabi							
12	Uyanık							
13	Utanmış							

14	İlhamlı							
15	Sinirli							
16	Kararlı							
17	Dikkatli							
18	Tedirgin							
19	Aktif							
20	Korkmuş							

(lütfen diğer sayfaya geçiniz)

III. Aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuduktan sonra kendinizi 1 ile 5 arasında; 1- Hiçbir zaman, 5- hergün, olmak üzere derecelendirin. İfadelerin karşısındaki uygun rakamı daire içine alarak işaretleyiniz.

Aşağıda, kişilerin ruh durumlarını ifade ederken kullandıkları bazı cümleler verilmiştir. Lütfen her bir cümleyi dikkatle okuyarak hangi sıklıkta hissettiğinizi size uyan seçeneğe işaret koyarak belirtiniz.	Hiçbir zaman	Yılda birkaç kez	Ayda birkaç kez	Haftada birkaç kez	Hergün
1. "Kendini işimden duygusal olarak uzaklaşmış hissediyorum."	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
2. "İşgününün sonunda kendimi bitkin hissediyorum."	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
3. "Sabah kalkıp yeni bir işgünü ile karşılaşmak zorunda kaldığımda kendimi yorgun hissediyorum."	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
4. "Çalışma arkadaşlarımın pek çok şey hakkında neler hissettiklerini anlayabilirim."	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
5."Bazı çalışma arkadaşlarıma onlar sanki kişilikten yoksun bir objeymiş gibi davrandığımı hissediyorum."	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
6."Bütün gün insanlarla çalışmak benim için gerçekten birgerginliktir."	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
7."İşim gereği sorunlarını etkili bir şekilde hallederim."	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
8."İşimin beni tükettiğini hissediyorum."	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
9."İşimle diğer insanların yaşamlarını olumlu yönde etkilediğimi hissediyorum."	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
10."Bu mesleğe başladığımdan beri insanlara karşı katılaştığımı hissediyorum."	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**

11.“Bu iş beni duygusal olarak katılaştırdığı için sıkıntı duyuyorum.”	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
12.“Kendimi çok enerjik hissediyorum.”	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
13.”İşimin beni hayal kırıklığına uğrattığını düşünüyorum.”					
14.“İşimde gücümün üstünde çalıştığımı hissediyorum.”	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
15.“Bazı kişilerin başına gelenler gerçekten umurumda değil.”	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
16.“Doğrudan insanlarla çalışmak bende çok fazla strese neden oluyor.”	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
17.“ İşim gereği kişilere rahat bir atmosferi kolayca sağlayabilirim.”	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
18.“ Kişilerle yakın ilişki içinde çalıştıktan sonra kendimi ferahlamış hissediyorum.”	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
19.“Bu meslekte pek çok değerli işler başardım.”	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
20.“Kendimi çok çaresiz hissediyorum.”	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
21.“İşimde duygusal sorunları bir hayli soğukkanlılıkla hallederim.”	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
22.“ İnsanların bazı problemleri için beni suçladıklarını hissediyorum.”	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**

KAYNAKÇA

Aiken, L. H., Clarke, S. P., Sloane, D. M., Sochalski, J., & Silber, J. H. (2002). Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction. *Jama*, *288*(16), 1987-1993.

Aslan, Ş.,& Özata, M. (2009). Lider-üye etkileşiminin (LMX) yöneticiye duyulan güven düzeyine etkisi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, *9*(17), 94-116.

Aydoğan, D., Özbay, Y., & Büyüköztürk, Ş. (2017). Özgünlük Ölçeği'nin uyarlanması ve özgünlük ile mutluluk arasındaki ilişkide maneviyatın aracı rolü. *The Journal of Happiness & Well-Being*, *5*(1), 38-59.

Aydoğan, D., Özbay, Y., & Büyüköztürk, Ş. (2017). Özgünlük Ölçeği'nin uyarlanması ve özgünlük ile mutluluk arasındaki ilişkide maneviyatın aracı rolü. *The Journal of Happiness & Well-Being*, *5*(1), 38-59.

Burke, R. J. (1987). Burnout in police work: An examination of the Cherniss model. *Group & Organization Studies*, *12*(2), 174-188.

Campbell-Sills, L., Barlow, D. H., Brown, T. A., & Hofmann, S. G. (2006). Acceptability and suppression of negative emotion in anxiety and mood disorders. *Emotion*, *6*(4), 587.

Cherniss, C.,& Cherniss, C. (1980). *Staff burnout: Job stress in the human services* (p. 21). Beverly Hills, CA: Sage Publications.

Conway, A. M., Tugade, M. M., Catalino, L. I., & Fredrickson, B. L. (2013). The broaden-and-build theory of positive emotions: Form, function and mechanisms. *Oxford handbook of happiness*, 17-34.

Diamond, L. M.,& Aspinwall, L. G. (2003). Emotion regulation across the life span: An integrative perspective emphasizing self-regulation, positive affect, and dyadic processes. *Motivation and Emotion*, *27*(2), 125-156.

Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması. *VII. Ulusal psikoloji kongresi bilimsel çalışmaları*, *22*, 25.

Evans, D.,& Cruse, P. (2004). Emotion, evolution and rationality.

Felker, F. M., Hammond, J. D., Schaaf, G., & Stevenson, J. C. (2014). Existential and object authenticity in Southwestern pottery: Intertwined and complementary. *Journal of Material Culture*, *19*(1), 93-110.

Fogarty, T. J., Singh, J., Rhoads, G. K., & Moore, R. K. (2000). Antecedents and consequences of burnout in accounting: Beyond the role stress model. *Behavioral Research in Accounting*, *12*, 31-68.

Fredrickson, B. L. (2003). The value of positive emotions: The emerging science of positive

psychology is coming to understand why it's good to feel good. *American scientist*, *91*(4), 330-335.
Freudenberger, H. J.,& North, G. (1985). *Women's burnout*. Doubleday.
Gaines, J.,& Jermier, J. M. (1983). Emotional exhaustion in a high stress organization. *Academy of Management journal*, *26*(4), 567-586.
Gençöz, T. (2000). Pozitif ve negatif duygu ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, *15*(46), 19-26.
Golembiewski, R. T., Scherb, K., & Boudreau, R. A. (2017). Burnout in cross-national settings: Generic and model-specific perspectives. In *Professional burnout* (pp. 217-236). Routledge.
Göregenli, M. (1995). Kültürümüz açisindan bireycilik-toplulukçuluk eğilimleri: Bir başlangiç çalişmasi. *Türk Psikoloji Dergisi*.
Gross, J. J. (2015). Emotion regulation: Current status and future prospects. *Psychological Inquiry*, *26*(1), 1-26.
Güllüce, A. Ç.,& İşcan, Ö. F. (2010). Mesleki tükenmişlik ve duygusal zekâ arasındaki ilişki. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, *5*(2), 7-29.
Gürgen, E. T.,& Bilen, S. (2005). Müzik alan derslerinin müzik öğretmeni adaylarının yaratıcı düşünme becerileri üzerindeki etkileri. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *25*(3).
Harolds, J. A., Parikh, J. R., Bluth, E. I., Dutton, S. C., & Recht, M. P. (2016). Burnout of radiologists: frequency, risk factors, and remedies: a report of the ACR Commission on Human Resources. *Journal of the American College of Radiology*, *13*(4), 411-416.
Harter, S. (2002). Authenticity.
Hlubocky, F. J., Back, A. L., & Shanafelt, T. D. (2016). Addressing burnout in oncology: why cancer care clinicians are at risk, what individuals can do, and how organizations can respond. *American Society of Clinical Oncology Educational Book*, *36*, 271-279.
Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*. Sage publications.
İlhan, T.,& Özdemir, Y. (2013). Adaptation of authenticity scale to Turkish: A validity and reliability study. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, *5*(40), 142-153.
Kahya, Y.,& Korkmaz, B. (2017). Özgünlük ve Psikolojik Belirti Düzeyi Arasındaki İlişkide Psikolojik İhtiyaç Doyumunun Aracı Rolü: Bir Yapısal Eşitlik Modeli. *Türk Psikoloji Dergisi*, *32*(80), 80-92.
Kernis, M. H.,& Goldman, B. M. (2006). A multicomponent conceptualization of authenticity: Theory and research. *Advances in experimental social psychology*, *38*, 283-357.

Kicir, G. K.,& Pasaoglu, D. (2014). Otantik Liderligin Akademik Platformda Lider Boyutu
Açisindan Incelenmesi/Analysis of Authentic Leadership on Academic Platforms with an eye to Leader Aspect. *Eskisehir Osmangazi Universitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *15*(1), 1.
Kitayama, S., Markus, H. R., & Kurokawa, M. (2000). Culture, emotion, and well-being:
Good feelings in Japan and the United States. *Cognition & Emotion*, *14*(1), 93-124.
Köse, S., Oral, L., & Türesin, H. (2011). Duygusal emek davranışlarının işgörenlerin tükenmişlik düzeyleri ile ilişkisi üzerine sağlık sektöründe bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, *12*(2), 165-185.
Lane, R. D., Ryan, L., Nadel, L., & Greenberg, L. (1999). Memory reconsolidation, emotional
arousal, and the process of change in psychotherapy: New insights from brain science. *Behavioral and Brain Sciences*, *38*.
Leiter, M. P.,& Maslach, C. (2003). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. In *Emotional and physiological processes and positive intervention strategies* (pp. 91-134). Emerald Group Publishing Limited.
Lenton, A. P., Slabu, L., Sedikides, C., & Power, K. (2013). I feel good, therefore I am real:
Testing the causal influence of mood on state authenticity. *Cognition & emotion*, *27*(7), 1202-1224.
Lopes, P. N., Salovey, P., Côté, S., Beers, M., & Petty, R. E. (2005). Emotion regulation abilities and the quality of social interaction. *Emotion*, *5*(1), 113.
Lopez, F. G., Ramos, K., & Nartova-Bochaver, S. (2013). Authenticity, social context, and
well-being in the United States, England, and Russia: A three country comparative analysis. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, *44*(5), 719-737.
Markus, H. R.,& Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological review*, *98*(2), 224.
Markus, H. R.,& Kitayama, S. (2010). Cultures and selves: A cycle of mutual constitution. *Perspectives on psychological science*, *5*(4), 420-430.
Maslach, C.,& Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and*
preventive psychology, *7*(1), 63-74.
Maslach, C.,& Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of*
organizational behavior, *2*(2), 99-113.
Ménard, J.,& Brunet, L. (2011). Authenticity and well-being in the workplace: A mediation
model. *Journal of Managerial Psychology*, *26*(4), 331-346.
Niedenthal, P. M.,& Setterlund, J. B. H. M. B. (1997). Being happy and seeing"happy": Emotional state mediates visual word recognition. *Cognition & Emotion*, *11*(4), 403 432.
Ocak, M.,& Güler, M. (2017). Psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerine etkisi: görgül bir

araştırma. *Erciyes Üniversitesi Iktisadi ve Idari Bilimler Faküeltesi Dergisi*, (49).
Parkinson, B. (1996). Emotions are social. *British journal of psychology*, *87*(4), 663-683.
Perlman, B.,& Hartman, E. A. (1982). Burnout: Summary and future research. *Human relations*, *35*(4), 283-305.
Pines, A. M. (2017). Burnout: An existential perspective. In *Professional burnout* (pp. 33-51).
Routledge.
Portoghese, I., Galletta, M., Coppola, R. C., Finco, G., & Campagna, M. (2014). Burnout and
workload among health care workers: the moderating role of job control. *Safety and health at work*, *5*(3), 152-157.
Russell, J. A. (2003). Core affect and the psychological construction of emotion. *Psychological review*, *110*(1), 145.
Salovey, P.,& Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, cognition and personality*, *9*(3), 185-211.
Savur, N. (2013). *Otantik liderlik ve çalışanların psikolojik sermayeleri arasındaki ilişki üzerine bir araştırma* (Master's thesis, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
Schachter, S.,& Singer, J. (1962). Cognitive, social, and physiological determinants of emotional state. *Psychological review*, *69*(5), 379.
Scharf, M.,& Mayseless, O. (2010). Finding the authentic self in a communal culture: Developmental goals in emerging adulthood. *New Directions for Child and Adolescent Development*, *2010*(130), 83-95.
Seçer, İ. (2011). Psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi*
Sevimli, H. (2015). *Örgütsel bağlılık ile psikolojik iyilik hali arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*(Doctoral dissertation, İstanbul Kültür Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü/Psikoloji Anabilim Dalı/Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Bilim Dalı).
Shirom, A. (2003). Job-related burnout: A review.
Spencer-Rodgers, J., Peng, K., & Wang, L. (2010). Dialecticism and the co-occurrence of
positive and negative emotions across cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, *41*(1), 109-115.
Tangör, B. B.,& Curun, F. (2016). Psikolojik iyi oluşun yordayıcıları olarak bireysel farklılıklar: Özgünlük, benlik saygısı ve sürekli kaygı". *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, *5*(4), 1-13.
van den Bosch, R.,& Taris, T. W. (2014). Authenticity at work: Development and validation
of an individual authenticity measure at work. *Journal of Happiness Studies*, *15*(1), 1-18.
Watson, D.,& Pennebaker, J. W. (1989). Health complaints, stress, and distress: exploring the
central role of negative affectivity. Psychological review, 96(2), 234.
Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief

measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of personality and social psychology*, *54*(6), 1063.

Wood, A. M., Linley, P. A., Maltby, J., Baliousis, M., & Joseph, S. (2008). The authentic personality: A theoretical and empirical conceptualization and the development of the Authenticity Scale. *Journal of Counseling Psychology*, *55*(3), 385.

World Health Organization. (1993). *Life skills education for children and adolescents in schools: Introduction and guidelines to facilitate the development and implementation of life skilles programmes. Geneva: WHO*.

Yeloğlu, H. O. (2004). İşe eleman seçme yöntemlerinde örgütsel farklılıklar ve özgünlük tartışmaları. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, *4*(1), 115-124.

Yoo, J., Miyamoto, Y., & Ryff, C. D. (2016). Positive affect, social connectedness, and healthy biomarkers in Japan and the US. *Emotion*, *16*(8), 1137

İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü
Sayı: 55303780-044-E.234
Tarih: 01.02.2019
Dosya Numarası: 2019-12173

ATAŞEHİR BELEDİYESİ

T.C.
ATAŞEHİR BELEDİYE BAŞKANLIĞI
İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü

Sayı :55303780-044-E.234 01.02.2019
Konu :Anket Hk.

Sayın Fatih SANLI
İnönü Mahallesi Fidan Sokak No:30/3 Ataşehir/İSTANBUL

İlgi : 01.02.2019 sayılı ve 2019-12138 sayılı dilekçeniz.

İlgi dilekçenize konu;Kurumumuzda konuyla ilgili anket yapılmış olup, yazımız ekinde sunulmuştur.

Bilgilerinizi rica ederim.

e-imzalıdır
Arife KİZİR
İnsan Kayn. ve Eğitim Müdür V.

Ek : Anket Formu

Barbaros Mah. Şebboy Sk. No:4A Pk: 34746 Ataşehir/İSTANBUL
Telefon No: (0216) 570 50 00 Faks:
İnternet Adresi: www.atasehir.bel.tr Kep: atasehirbelediyesi@hs01.kep.tr

İrtibat: HALE YAĞCI - Veri Haz. ve Kont. İşlm.
Dahili Tel. No: 1637
hale.yagci@atasehir.bel.tr

Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
http://ebelediye.atasehir.bel.tr/imza/ adresinden Doğrulama Kodu : B53CEC5D Belge No: 55303780-044-E.234 ile doğrulayabilirsiniz.

T.C.
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
ETİK KURUL KARARI

Toplantı Tarihi: 17/01/2019
Toplantı Karar Sayısı: 2019/01
Toplantı Saati: 09:30

Karar No: 2019/01-11

Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, Psikoloji (Opsiyon: Endüstri ve Örgüt Psikolojsi) Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Fatih SANLI tarafından gönderilen "Emniyet ve Belediye Çalışanlarında Özgünlük, Olumlu veya Olumsuz Duygu Durumu ve Tükenmişlik Durumunun Değerlendirilmesi" tez önerisi ve ölçekleri 17/01/2019 tarihinde incelenerek T.C. Maltepe Üniversitesi Etik Kurulu Yönergesinin 6. maddesinde yazılı; **"bilimsel disipline bağlılık, yaşama saygı, zarar vermeme, olası zarar ve riskler konusunda tüm ilgilileri bilgilendirme, insan ve topluma sorumluluk"** gibi ilkelere uygun olduğuna; yayına temel oluşturan araştırmanın tasarım, planlama ve yürütülme aşamalarında katkıda bulunanlara yer verilmesi, eksiksiz ve doğru kaynak gösterilmesi, gereken biçim ve doğrulukta atıflarda bulunulması kaydıyla yapılmasının etik olarak uygun olduğuna; toplantıya katılan üyelerin oybirliği ile karar verilmiştir.

Prof. Dr. Belma AKŞİT
Etik Kurulu Başkanı

Dr. Öğr. Üyesi İhsan GÜLAY
Üye

Prof. Dr. Nermin ÇELEN
Üye

Prof. Dr. Durmuş GÜNAY
Üye

Prof. Dr. Nurgün OKTİK
Üye (Katılmadı)

Prof. Dr. Zafer ÖZTEK
Üye

Prof. Dr. Necla ÖZTÜRK
Üye

Dr. Öğr. Üyesi Selcen ATAÇ
Üye (Katılmadı)