

PAPER DETAILS

TITLE: PSIKOLOJİK SERMAYENİN TÜKENMİSLİK ÜZERİNE ETKİSİ: GÖRGÜL BİR ARASTIRMA

AUTHORS: Metin OCAK,Murat GÜLER

PAGES: 117-134

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/318442>

PSİKOLOJİK SERMAYENİN TÜKENMİŞLİK ÜZERİNE ETKİSİ: GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA¹

Metin OCAK*

Murat GÜLER**

ÖZ

Bu araştırmada çalışanların duygusal kaynaklarının tükenmesi ile ortaya çıkan ve işlerine duyarsızlaşmaları, başarı hislerinin azalmasıyla kendini gösteren tükenmişliğin üzerinde psikolojik sermayelerinin etkisini incelemek amaçlanmıştır. Maslach Tükenmişlik Envanteri ve Psikolojik Sermaye Ölçeği kullanılarak 215 öğretmenden elde edilen veriler yapısal eşitlik modeli yöntemiyle analiz edilmiştir. Ulaşılan sonuçlar tükenmişliğin kişisel başarı hissi azalması boyutu üzerinde psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun ve tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu üzerinde psikolojik sermayenin psikolojik dayanıklılık boyutunun aksi yönde etkisinin olduğunu göstermiştir. Araştırmanın tüm sonuçları alan yazını bağlamında tartışılmıştır.

Anahtar Kavramlar: Tükenmişlik, Psikolojik Sermaye, Pozitif Örgütsel Davranış, Yapısal Eşitlik Modeli.

THE EFFECTS OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON BURNOUT: AN EMPIRICAL RESEARCH

ABSTRACT

The aim of this study was to investigate the effects of psychological capital on burnout which emerge as a result of employees' emotional resources exhaustion and indicates depersonalization and feelings of inefficacy. The data were gathered from 215 teachers via Maslach Burnout Inventory and Psychological Capital Questionnaire. The structural equation modeling was used for analyzing the data. The results showed that optimism factor of Pyscap has a negative effect on feelings of inefficacy and resilience factor of Pyscap has a negative effect on depersonalization dimension of burnout. All study findings were discussed in the context of the related literature.

Keywords: Burnout, Psychological Capital, Positive Organizational Behavior, Structural Equation Modeling.

¹ Bu çalışmanın bir kısmı 4. Örgütsel Davranış Kongresinde (4-5 Kasım 2016) sunulmuştur.

* Dr., Kara Kuvvetleri Komutanlığı.

** Yrd. Doç. Dr., Ömer Halis Demir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü.

Makalenin kabul tarihi: Nisan 2017.

GİRİŞ

Günümüzün bireysel performansa odaklı modern çalışma ortamı birçok meslekte çalışanların tükenmişliklerinin artmasına neden olan bağlamsal faktörleri içinde barındırabilmektedir. Çalışanlar ve iş bağlamı arasında iş yükü, kontrol, ödüller, işyerindeki insani ilişkiler, eşitlik ve değerler açısından uyumsuzluk bulunması tükenmişliğe neden olabilmektedir. Tükenmişlik örgütler için istenmeyen bir faktör olarak, çalışanlarda motivasyon kaybı, başarı düşüklüğü, işe gelmeme, çok sık istirahat veya izin alma, hatta işten ayrılma gibi duygu ve davranışlarla sonuçlanabilmektedir (Maslach vd., 2001: 407; Topçu, Ocak, 2012: 1). Çalışanların tükenmişlik düzeylerini azaltmak için işin özelliklerinin değiştirilmesi çoğu durumda maliyetli bir uğraş olduğundan çalışanların bireysel olarak tükenmeye karşı desteklenmesine yönelik çalışmalar daha yaygındır (Maslach vd., 2001: 418). Özellikle çalışanların duygusal kaynaklarının tükenmesiyle ortaya çıktığı düşünülen tükenmişliğin, üzerinde bireylerin duygusal kaynaklarını destekleyebilecek, içsel kaynaklarını güçlendirebilecek psikolojik sermayelerinin etkisinin anlaşılmasının bireysel ve örgütsel uygulamalara önemli girdiler sağlayabileceği düşünülmektedir. Pozitif psikoloji yaklaşımı kapsamında işe bağlanma boyutları arasında sayılan enerji, ilgi ve yeterlilik kavramları tükenmişliğin tam zıttı olan bir anlamda ele alınmaktadır (Maslach vd., 2001: 416). Bu bağlamda bireyin kim olduğu, kişisel olarak sahip olduğuna inandığı özellikleri ve kaynakları hakkındaki algısını yansıtan psikolojik sermaye, tükenmişliğin açıklanmasında kritik bir kavram olarak önem kazanmaktadır. Zira yapılan görgül araştırmalar bireylerin psikolojik sermayeleri ile tükenmişlik hisleri arasında aksi yönlü bir ilişki bulunabileceğini (Topçu, Ocak, 2012; Çetin vd., 2013), iş yerindeki stres faktörleri ile çalışanların tükenmişlikleri arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolünün olabileceğini göstermektedir (Li vd., 2015: 2996).

Türkiye'nin akademik bir çekim merkezi olma yönündeki çabalarının ulusal örneklemelerle yapılan çalışmalara ilaveten sosyo-kültürel açıdan benzer veya farklı toplumlar üzerinde yapılan çalışmalarla ulaşılacak bilimsel bilgi birikimi ile de desteklenmesine, ayrıca bireysel ve sosyal davranışların açıklanmasında daha genellenebilir bir anlayışa ihtiyaç olduğu düşünülmektedir. Bu kapsamda 1992 yılında yaşanan iç savaşta Sırp tarafından Türkler olarak görülen ve hedef alınan Bosnalılar (Volkan, 2002) sosyal araştırmaların yaygınlaştırılabileceği toplumlardan biri olarak görülmektedir. Bu gerekçelerle mevcut çalışmada daha önce ulusal düzeyde yapılmış çalışmaların araştırma tasarımları kullanılarak Türkiye'ye yakın bir kültürel bağlama sahip olduğu düşünülen Bosna örnekleminde üzerinde daha önce çalışılmadığı tespit edilen psikolojik sermaye ve tükenmişlik ilişkisinin incelenmesi sonucunda ulaşılan bulgularla alana yazınına ve ayrıca bölgesel kültürel benzerlik ve farklılıkların anlaşılmasına katkı sağlanabilmesi amaçlanmıştır.

I. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

A. TÜKENMİŞLİK

İnsanlara hizmet verilen işlerde çalışanlar işleri gereği diğer insanlarla oldukça yoğun bir ilişki içindedirler ve bu ilişki genellikle müşteri konumundaki insanların problemlerine odaklıdır. Bununla birlikte problemler açık bir biçimde anlaşılmadıkça ve kolay bir çözüm bulunamadıkça durum daha da karmaşıklaşarak çalışanları kronik strese maruz bırakmakta, duygusal olarak çöküntüye ve tükenmişliğe yol açabilmektedir (Maslach, Jackson, 1981: 99). İşyeri ve çalışan arasındaki etkileşimin bir sonucu olarak ortaya çıkan tükenmişlik işe devamsızlık, ayrılma niyeti, işten ayrılma, düşük üretkenlik ve etkililik gibi iş performansı ile ilgili parametrelerle ilişkilendirilmektedir (Maslach vd., 2001: 407). Tükenmişlik, işyerindeki kronik kişiler arası stres kaynaklarına tepki olarak çalışanın duygusal olarak tükenmesi, işle arasına mesafe koyarak işe duyarsızlaşması, işinde etkililiğinin ve başarısının azaldığı psikolojik bir sendromdur (Maslach vd., 2001: 399). Bir metafor olarak tükenmişlik bir mumun yanarken yanmayı sağlayan kaynaklarını tüketmesine benzetilmektedir. Çalışanlar açısından ise bu metafor, işin başarılmasında etkili olan işe bağlanma kapasitesinin tükenmesini anlatmaktadır (Schaufeli vd., 2009: 205).

Tükenmişliğin temel özelliği, bireydeki artan duygusal tükenme hissidir. Duygusal kaynakları azaldıkça çalışanlar kendilerini psikolojik olarak işe veremediklerini hissetmeye başlamaktadırlar (Maslach, Jackson, 1981: 99). Tükenmişlik kişisel bir deneyim olmasının yanında esasında iş bağlamına özgül bir kavramdır. Bu kapsamda depresyondan farklılaşmaktadır. Tükenmişlik iş bağlamıyla ilişkili iken, depresyon kişinin tüm hayatını kapsamaktadır. Ancak depresyona yatkın kişiler tükenmişliğe karşı daha hassas olmaktadırlar. Dolayısıyla yapılan araştırmalarda da kişisel özelliklerden ziyade iş veya işyeri ile ilgili bağlamsal değişkenlerle oldukça güçlü ilişkilerin raporlandığı görülmektedir (Maslach vd., 2001). Tükenmişlik çalışanın işe bağlanma duygusunun aşınmasıdır (Maslach, Leiter, 1997). Başlangıçta önemli, anlamlı ve zorlayıcı olan iş gittikçe tatsız, boş ve anlamsız olmaya başlamaktadır. Çalışanın enerjisi zamanla tükenmeye, işe olan ilgisi duyarsızlaşmaya, iş başarısı ve yeterliliği ise başarısızlığa dönüşmektedir. Dolayısıyla tükenmişliğin duygusal tükenme boyutunun ortaya çıkması, işin aşırı beklentileri karşısında bireyin duygusal ve fiziksel kaynaklarının bitmesine bağlanmaktadır (Maslach vd., 2001: 399). Tükenmişliğin üç faktörlü yapısı pek çok araştırma ile desteklenmesine rağmen, geniş bir kabul görmese de tükenmişlik yaşayan bireylerde önce duygusal tükenme, daha sonra duyarsızlaşma ve son olarak da kişisel başarıda düşme görüleceği ifade edilmektedir (Maslach vd., 1996; Brewer, Clippard, 2002; Yıldız, 2012; Polatçı vd., 2014).

Yapılan çalışmalarda çalışanların iş tatmininin (Brewer, Clippard, 2002: 182) ve örgütsel bağlılığın yaşanan tükenmişlik düzeyleri ile ilişkili olduğu (Çetin vd., 2011: 68; Derin, Demirel, 2012: 522; Leiter, Maslach, 1988: 305), yöneticiler ve akranlarla ilişkilerin tükenmişlik üzerinde anlamlı etkilerinin olabileceği (Leiter, Maslach, 1988: 305), çalışanların tükenmişlik düzeylerini azaltmak için amir ve çalışma arkadaşları ile ilişkilerini düzenlemeye çalışabile-

cekleri ve tükenmişlik düzeylerine göre farklı izlenim yönetimi taktikleri kullanabilecekleri öne sürülmektedir (Meydan, 2011: 300).

Çalışanların kişisel özelliklerinin tükenmişliğinin açıklanmasındaki etkilerine bakıldığında, düşük dayanıklılığa sahip olanların daha yüksek tükenmişlik yaşadığı, dış kontrol odağına sahip olanlarda, iç kontrol odağına sahip olanlara göre daha yüksek tükenmişlik görüldüğü, düşük öz saygının tükenmişliğin tüm boyutları ile ilişkili olduğu görülmektedir. Ayrıca duygusal tutarsızlıklarından kaynaklanan strese yatkınlıkları nedeniyle nörotik bireylerin tükenmişlik düzeylerinin de yüksek olduğu bildirilmektedir (Maslach vd., 2001: 411). Diğer taraftan çalışanların cinsiyeti, yaşı ve çalışma sürelerinin tükenmişlik boyutları üzerine etkisinde karışık bulgular elde edilmiştir. Yapılan çalışmalarda cinsiyete ilişkin bazı boyutlarda kadınların daha yüksek tükenmişlik yaşadıkları (Pranjić, 2006; Üngüren vd., 2010; Ballenger-Browning vd., 2011; Yıldız, 2012), bazı boyutlarda erkeklerin daha yüksek tükenmişlik yaşadıkları (Maslach vd., 2001; Houkes vd., 2008; Lim vd., 2010) bazı çalışmalarda ise cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığı raporlanmıştır (Gençay, 2007; Kanwar vd., 2009; Sahni, Deswal, 2015). Yaşa ilişkin bazı boyutlarda gençlerin daha yüksek tükenmişlik yaşadıkları (Maslach, 2001; Terzi, Sağlam, 2008; Galanakis vd., 2009), bazı boyutlarda yaşça büyük olanların daha yüksek tükenmişlik yaşadıkları (Avşaroğlu vd., 2005), bazı çalışmalarda ise yaşa göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (Gençay, 2007; Havle vd., 2009; Yıldız, 2012). Çalışma süresine ilişkin bazı boyutlarda çalışma süresi düşük olan çalışanların daha yüksek tükenmişlik yaşadıkları (Yıldız, 2012; Sahni, Deswal, 2015) bazı boyutlarda kıdemli çalışanların daha yüksek tükenmişlik yaşadıkları (Avşaroğlu vd., 2005; Lim vd., 2010) bazı çalışmalarda ise çalışma süresine ilişkin anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir (Gençay, 2007; Terzi, Sağlam, 2008; Okyay, 2009). Cinsiyet, yaş ve çalışma süresi gibi değişkenlerle tükenmişlik arasındaki ilişkiye dair tutarlı bir yargıya varabilmek için kapsamlı çalışmalara ihtiyaç bulunmaktadır.

İş yeri koşullarının birey üzerindeki zorlayıcı etkilerinin bireyin duygusal kaynaklarını azaltarak neden strese ve nihayetinde tükenmişliğe sebep olabildiğine Kaynakların Korunması Teorisi (Hobfoll, 1989) ve Pozitif Psikoloji kavramı (Seligman, 1998) açıklayıcı bir yaklaşım getirebilmektedir (Çetin vd., 2013: 96). Kaynakların Korunması Teorisi, bireylerin kişisel ve sosyal kaynaklar elde etmeye ve sahip olduklarını korumaya yönelik temel güdülerin olduğunu ve bu değerli gördüğü kaynaklarının tehdit edilmesinin veya gerçekten kaybının stres yaşamalarına yol açtığını varsaymaktadır. Bu kaynaklar temel olarak birey tarafından değerli görülen maddi nesneler (ev, araba vb.), durumlar (iş güvenliği, iyi bir evlilik vb.), kişisel özellikler (sosyal özgüven, ustalık vb.) veya enerjilerdir (para, bilgi, kazanılmış beğeniler) (Hobfoll, 1990). Çalışma yaşamında bireylerin ölçülebilir, geliştirilebilir ve aynı zamanda performanslarını artırma yerliliğini içeren kavramlara odaklanan pozitif örgütsel davranış yaklaşımı (Luthans vd., 2004: 47) iş bağlamındaki olumlu sonuçların artırılması, stres tükenmişlik gibi olumsuz sonuçların azaltılmasında bu kaynaklar içerisinde bireyin sahip olduğu veya geliştirilebilir kişisel özelliklerinin öne çıktığına işaret etmektedir.

B. PSİKOLOJİK SERMAYE

Pozitif psikolojinin örgütsel uygulamaya dönük kolu olan pozitif örgütsel davranış alanında kapsayıcı temel bir kavram olarak psikolojik sermayenin öne çıktığı görülmektedir (Luthans vd., 2004: 46; Çetin, Basım, 2012; Kutanis, Oruç, 2014). Psikolojik sermaye, performansın artırılabilmesi için insanların geliştirebilecek olumlu özellikleri olduğunu varsaymaktadır. Psikolojik sermaye; öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık özelliklerini tek bir üst faktörde kapsayan bir kavramdır (Luthans vd., 2007a: 10).

Psikolojik sermaye, neye sahip olduğunuzu açıklayan ekonomik sermayeden, ne bildiğinizi açıklayan insan sermayesinden, kimi tanıdığınızı açıklayan sosyal sermayeden farklı olarak ne olduğunuz, kim olduğunuz ve ne olmaya niyetlendiğinizi açıklamaktadır (Luthans vd., 2004: 46; Avolio, Luthans, 2006: 147). Bu kapsamda, bireyin zorlu görevlerde başarılı olmak için gerekli çabayı gösterebilme güvenine sahip olması (öz yeterlilik); şu an ve gelecekte başarılı olacağına dair pozitif yorum yapabilmesi (iyimserlik); amaçlarına ulaşmak için azimli olması ve başarılı olmak için hedeflerine yönelebilmesi (umut); problemlerle ve sıkıntılarla sarıldığında başarıya ulaşmak için ayakta kalması ve tekrar toparlanabilmesi (psikolojik dayanıklılık) yeterlilikleri bireyin psikolojik sermayesini oluşturmaktadır. Psikolojik sermaye durağan bir yapıdan çok bireyin pozitif psikolojik gelişme durumunu yansıtmaktadır (Luthans vd., 2007b: 3).

Psikolojik sermaye kavramı yeni bir yaklaşımı temsil etmesine rağmen, kavramı oluşturan öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık faktörleri kavramsal ve görgül olarak daha önce araştırılmış, kabul görmüş kavramlardır. Kendine güvenme ya da öz yeterlilik kavramı Bandura'nın (1986) sosyal bilişsel teorisine dayanmaktadır. İşyeri koşullarına uyarlandığında işin gerektirdiği görevleri başarmak için bireyin motivasyonu, zihinsel kaynaklarını ve uygun hareket tarzlarını uygulayabileceğine dair inancı göstermektedir (Luthans vd., 2007a: 13). Kendine güven kadar kavramsal derinliği olmayan diğer bir faktör olan umut kavramı Snyder'in (2000) umut teorisine dayanmaktadır. Bireyin hedeflerine ulaşma kararlığı ve karşısına çıkan engellere karşı yılmadan alternatifler, yollar bularak hedeflerine ulaşmasına yönelik pozitif motivasyon durumu olarak açıklanmaktadır (Luthans vd., 2007a: 14). İyimserlik, olumlu olayları kişiye özel, devamlı ve yaygın nedenlere; olumsuz olayları ise dışsal, geçici ve duruma özgü olduğuna dair açıklama tarzıdır (Seligman, 1998: 93). İyimser kişiler karşılaştıkları kötü olayları geçici, iyi olayları da kalıcı durumlar olarak açıklarken; kötümserler kötü olayları kalıcı ve genel, iyi olayları ise geçici olarak atfetme eğilimindedirler (Luthans vd., 2004: 47).

Psikolojik sermayenin diğer boyutu olan psikolojik dayanıklılığın örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi araştırmaları alanında kısıtlı ilgi gördüğü belirtilmektedir. Psikolojik dayanıklılık zorlu bir durumdan, belirsizlikten, çatışmadan, hatta ciddi olumsuz değişikliklerden sonra kalıcı bir zarar veya hasar oluşmadan eski hale geri gelme, tekrar toparlanma yeteneğidir (Hobfoll vd., 2015: 175; Luthans vd., 2004: 47; Luthans vd., 2007a: 16). Bireyin çevresinin özelliklerinin psikolojik dayanıklılıkla ilişkili olabileceği, kişisel ve sosyal kaynakların zengin olduğu çevresel bağlamda zorlu durumlar karşısında bireylerin

kaynaklarını paylaşarak psikolojik dayanıklılığını artırabilecekleri öne sürülmektedir (Hobfoll vd., 2015: 176). Psikolojik dayanıklılığın kişilik özellikleri arasında en güçlü biçimde dışadönüklükle ilişkili olduğu, sosyal olma, uyum sağlama gibi özelliklerin kavramın açıklanmasında öne çıktığı görülmektedir (Çetin vd., 2015: 88).

Psikolojik sermayenin örgütsel açıdan önemli yanı gelişmeye açık olması ve çalışanın performansı ile doğrudan ilişkili olmasıdır. Luthans ve arkadaşları (2010) psikolojik sermayenin kısa süreli bir eğitimle geliştirilebileceği ve çalışanın iş performansı üzerinde olumlu etkisinin olabileceğinin görgül olarak desteklendiğini belirtmektedirler (Luthans vd., 2010: 58). Diğer yandan, yapılan çalışmalarda çalışanların cinsiyeti, yaşı, çalışma sürelerine göre psikolojik sermaye boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmediği görülmektedir (Luthans vd., 2007a; Luthans vd., 2008).

Aşırı iş yükü, zaman darlığı, kontrol eksikliği gibi bazı iş özellikleri tükenmişlikle yakın ilişkili bulunduğu öne sürülmekte, bazı mesleklerde de tükenmişlik sıklıkla görülmektedir. Bunların başında sağlık hizmetleri çalışanları ve eğitimciler sayılmaktadır (Vandenberghe, Huberman, 1999; Schwarzer, Hallum, 2008; Skaalvik, Skaalvik, 2010). Diğer insanlarla çalışmanın duygusal zorluklarının bu mesleklerde daha yoğun olmasının tükenmişliği artırdığı kabul edilmektedir (Maslach vd., 2001: 408). Vandenberghe, Huberman (1999: 167) öğretmenliğin çok stresli bir meslek olduğunu ve uzun süre strese maruz kalan öğretmenlerin tükenmişlik sendromuna maruz kaldıklarını belirtmektedirler. Öğretmenliğin tükenmişliğin yüksek seviyede görülen meslekler arasında bulunması nedeniyle, mevcut araştırma öğretmenler üzerinde yapılmıştır. Araştırma kapsamında çalışanların duygusal tükenmeleri, işlerine duyarsızlaşmaları ve işlerinde başarılarının azalması üzerinde psikolojik sermayelerini meydana getiren öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılıklarının etkisinin ortaya çıkarılması hedeflenmiştir. Yüksek seviyede tükenmişlik yaşayan bir meslek grubundaki çalışanlar üzerinde yapılan araştırmanın sonuçlarının uygulamaya yönelik faydalı katkılarının olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca farklı bir kültürel sosyal ve ekonomik bağlam içerisinde bulunan Bosnalı öğretmenlerden elde edilen bulguların kültürlerarası karşılaştırma çalışmalarına katkısının yanında aynı zamanda bağlamsal farklılıkların psikolojik sermaye ve tükenmişlik arasındaki ilişki üzerindeki muhtemel rolleri hakkında ipuçlarının anlaşılmasına katkıda bulunulabileceği değerlendirilmektedir.

II. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

A. KATILIMCILAR

Yaklaşık 425 yıl süresince Türk toplumuyla aynı devlet çatısı altında kalan ve aynı sosyo-kültürel değerleri paylaşan Bosna Hersek toplumunda çalışanların tükenmişlik düzeyleri ve psikolojik sermayelerinin arasındaki ilişkinin açıklanması amacıyla yürütülen çalışmada uygun (convenience) örneklem yöntemi benimsenmiştir. Bosna Hersek'in Tuzla kantonunda yedi farklı okulda görev yapan öğretmenlerden anket yöntemi ile veri toplanmıştır. Yedi okulda görev yapan 272 öğretmene okul müdürleri vasıtasıyla gönderilen anketlerden 223

adedi cevaplandırılmıştır. Analizler öncesi ankette fazla sayıda soruya cevap vermeyen veya işaretlemeleri uç değerlerde biriken 8 katılımcıya ait veriler analize dâhil edilmemiş, analizler 215 kişilik bir örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 95'i (% 44.2) kadın, 120'si (% 55.8) erkektir. Katılımcıların yaş ortalaması 40.26 (min.= 23 maks.= 64), çalışma süreleri ortalaması 14.88 (min.= 1 maks.= 39) yıldır.

B. ÖLÇÜM ARAÇLARI

Luthans ve arkadaşları (2007a) tarafından geliştirilen, Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan 24 maddelik 6'lı Likert tipi Psikolojik Sermaye Ölçeği (PSÖ) (1=Hiç katılmıyorum, 2=Çok az katılıyorum, 3=Az katılıyorum, 4=Bir ölçüde katılıyorum, 5=Çoğunlukla katılıyorum, 6=Tamamen katılıyorum) kullanılmıştır. Ölçekte; “Eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim”, “İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum”, “İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm” gibi yargı ifadeleri bulunmaktadır. Ölçekten alınan yüksek değerler psikolojik sermayenin yüksek olduğunu göstermekte ve alt boyutlar bakımından kişilerin daha iyimser, psikolojik olarak daha dayanıklı, daha umutlu ve öz yeterliliklerinin daha yüksek olduğunu ifade etmektedir.

Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Tükenmişlik Envantiri'nden Ergin (1992) tarafından Türkçeye uyarlanan 22 maddelik 5'li Likert tipi Tükenmişlik Ölçeği (TÖ) (1=Hiçbir zaman, 2=Ara sıra, 3=Sık sık, 4=Çoğunlukla, 5=Her zaman) kullanılmıştır. Ölçekte “İş günüm sonunda kendimi bitkin hissediyorum”, “İşimin beni tükettiğini hissediyorum”, “İşimin beni hayal kırıklığına uğrattığını düşünüyorum” ya da “İnsanların bazı problemleri için beni suçladıklarını hissediyorum” gibi yargı ifadeleri bulunmaktadır. Ölçekten alınan yüksek değerler tükenmişliğin yüksek olduğunu göstermekte, daha fazla duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi azalması yaşandığını ifade etmektedir. Her iki ölçek de daha önceden Topçu ve Ocak (2012) tarafından Boşnakçaya uyarlanmış ölçeklerdir.

C. ÖLÇEKLERİN GEÇERLİLİĞİ VE GÜVENİLİRLİĞİ

Ölçeklerin geçerliliği için Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA), güvenilirliği için ise Cronbach alfa analizi yapılmıştır. DFA AMOS 21.0 programında maksimum likelihood hesaplama yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Gürbüz ve Şahin'in (2014) önerdiği uyum indeksleri ($\Delta\chi^2$, sd, $\Delta\chi^2$ /sd, RMSEA, CFI, GFI) kullanılmıştır. Her iki ölçeğin birinci düzey çok faktörlü modeli tüm modellerden daha yüksek uyum iyiliği göstermiştir. Araştırmada kullanılan iki ölçeğin DFA sonuçları Tablo 1'de görülmektedir.

Tablo 1: Ölçeklerin DFA Sonuçları

Model	$\Delta\chi^2$	sd	$\Delta\chi^2/sd$	RMSEA	CFI	GFI
PSÖ Birinci Düzey Çok Faktörlü Model	349,330*	235	1,49	0,04	0,95	0,89
TÖ Birinci Düzey Çok Faktörlü Model	238,71*	176	1,36	0,04	0,96	0,91

* $p < 0,01$, χ^2/sd = Chi-Square Goodness of Fit (Ki-Kare Uyum Testi); RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü); CFI= Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi); GFI= Goodness of Fit Index (İyilik Uyum İndeksi).

Psikolojik sermaye ölçeğinin yapılan güvenilirlik analizi sonucunda boyutlara ilişkin elde edilen güvenilirlik değerleri (Cronbach alfa) sırasıyla iyimserlik boyutu için (11'inci madde "Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider." ölçekten çıkarıldıktan sonra) $\alpha = .68$, psikolojik dayanıklılık boyutu için (8'inci madde "İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum." ölçekten çıkarıldıktan sonra) $\alpha = .70$, umut boyutu için $\alpha = .84$, öz yeterlilik boyutu için $\alpha = .89$, toplam ölçek için ise $\alpha = .94$ bulunmuştur. Tükenmişlik ölçeğinin boyutlarına ilişkin elde edilen güvenilirlik değerleri (Cronbach alfa) sırasıyla duygusal tükenme boyutu için $\alpha = .84$, duyarsızlaşma boyutu için $\alpha = .63$, kişisel başarı boyutu için (21'inci madde "İşimde duygusal sorunları bir hayli soğukkanlılıkla hallederim." ölçekten çıkarıldıktan sonra) $\alpha = .74$, toplam ölçek için ise $\alpha = .77$ olarak bulunmuştur.

D. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırma değişkenlerine ait betimleyici istatistikler Tablo 2'de sunulmuştur. Bosnalı öğretmenlerin psikolojik sermaye boyutlarına bakıldığında; umut (Ort.= 5.09; ss.= 0.63), iyimserlik (Ort.= 4.67; ss.= 0.70), öz yeterlilik (Ort.= 5.08; ss.= 0.70), psikolojik dayanıklılık (Ort.= 4.64; ss.= 0.66) boyutlarının tümünün orta noktanın üzerinde olduğu görülmektedir. Tükenmişlik boyutlarının duygusal tükenme (Ort.= 2.48; ss.= 0.70), duyarsızlaşma (Ort.= 2.34; ss.= 0.74), kişisel başarı hissi azalması (Ort.= 3.81; ss.= 0.55) boyutlarının puan ortalamalarının iki boyut için orta noktanın altında, bir boyut için ise üstünde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2: Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler

Değişkenler	Toplam	Min.	Maks.	Ort.	Ss.
Psikolojik Sermaye					
Umut	215	3.17	6	5.09	0.63
İyimserlik	215	3	6	4.67	0.70
Öz Yeterlilik	215	2.33	6	5.08	0.70
Psikolojik Dayanıklılık	215	2	6	4.64	0.66
Tükenmişlik					
Duygusal Tükenmişlik	215	1	5	2.48	0.70
Duyarsızlaşma	215	1	5	2.34	0.74
Kişisel Başarı Hissi Azalması	215	2.14	5	3.81	0.55

Demografik faktörlerin (cinsiyet, yaş, çalışma süresi) araştırma değişkenlerini farklılaştırıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla bağımsız örneklem t testi veya tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Bu amaçla varyansların homojenliği Levene F testiyle kontrol edilmiş ve tüm faktörlerde grup varyanslarının eşit olduğu görülmüştür ($p > .05$). Daha sonra yapılan bağımsız örneklem t testi veya tek faktörlü varyans analizi ile gruplar arasındaki farklılıklar araştırılmıştır. Bu maksatla analiz öncesinde öğretmenlerin yaşları (1) 23-31 yaş, (2) 32-38 yaş, (3) 39-49 yaş ve (4) 50 yaş ve üzeri, çalışma süreleri (1) 1-6 yıl, (2) 7-13 yıl, (3) 14-21 yıl ve (4) 22 yıl ve üzeri olacak şekilde gruplara ayrılmıştır. Öğretmenlerin yaşlarına, çalışma sürelerine göre psikolojik sermaye ve tükenmişlik düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda öğretmenlerin yaşlarına [$F(3.211)$; $p > .01$], çalışma sürelerine [$F(3.211)$; $p > .01$] göre psikolojik sermaye ve tükenmişlik düzeylerinin farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre psikolojik sermaye ve tükenmişlik düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak için yapılan bağımsız örneklem t testi sonucunda [$t(213)$; $p > .01$] öğretmenlerin cinsiyetlerine göre psikolojik sermaye ve tükenmişlik düzeylerinin farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Çalışmada bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek maksadıyla, Pearson korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Korelasyon analizi bulguları Tablo 3'te sunulmuştur. Psikolojik sermaye boyutlarının kendi aralarındaki korelasyonlar incelendiğinde bazı boyutlar arasında aynı yönde ve yüksek (umut-öz yeterlilik, umut-psikolojik dayanıklılık), bazı boyutlarda aynı yönde ve orta düzeyde (umut-iyimserlik, iyimserlik-öz yeterlilik, iyimserlik-psikolojik dayanıklılık, öz yeterlilik-psikolojik dayanıklılık) bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir. Tükenmişlik boyutlarının kendi aralarındaki korelasyonlar incelendiğinde bazı boyutlar arasında aynı yönlü ve orta düzeyde (duygusal tükenmişlik-duyarsızlaşma), bazı boyutlar arasında aksi yönlü ve düşük düzeyde (duygusal tükenmişlik- kişisel başarı hissi azalması, duyarsızlaşma- kişisel başarı hissi azalması) bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir. Psikolojik sermaye boyutlarının tükenmişlik boyutları ile ilişkisine bakıldığında umut ve psikolojik dayanıklılık boyutları ile kişisel başarı hissi azalması boyutu arasında aynı yönlü, diğer tüm boyutlar arasında aksi yönlü orta seviyede bir ilişki tespit edilmiştir.

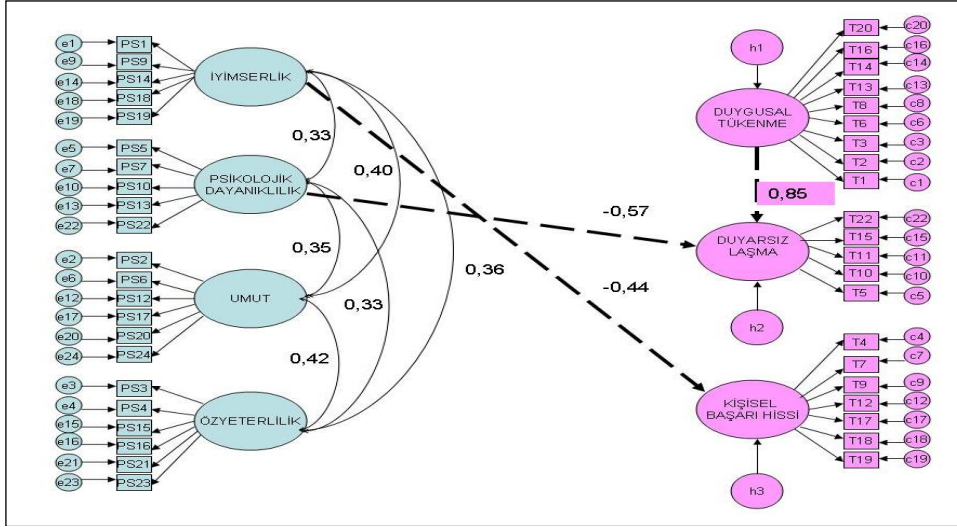
Tablo 3: Değişkenlere Ait Korelasyonlar

Değişkenler	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1. Umut	1						
2. İyimserlik	.69*	1					
3. Öz Yeterlilik	.83*	.63*	1				
4. Psikolojik Dayanıklılık	.74*	.60*	.67*	1			
5. Duygusal Tükenmişlik	-.36*	-.40*	-.38*	-.33*	1		
6. Duyarsızlaşma	-.38*	-.33*	-.41*	-.37*	.61*	1	
7. Kişisel Başarı Hissi	.64*	-.49*	-.61*	.57*	-.24*	-.20*	1

* $p < .01$

Çalışmada psikolojik sermayenin tükenmişlik süreçlerine olan etkilerini ortaya koymak amacıyla yapısal eşitlik modeli oluşturulmuştur. Yapısal eşitlik modeli analizi iki farklı aşamada icra edilmiştir. Birinci aşamada araştırmada kullanılan yapısal modellerin uygunluğu gözden geçirilmiş ve yukarıda bahsedilen doğrulayıcı analizler sonucunda elde edilen yapısal modeller araştırma verisi için teyit edilmiştir. İkinci aşamada ise teyit edilen yapısal modeller arasındaki bağlantının araştırılması amacıyla ilişkisel model kurgulanmış ve AMOS 21.0 programında “maximum likelihood” hesaplama yöntemi kullanılarak yol analizi yapılmıştır. İlişkisel modelde psikolojik sermaye alt boyutları bağımsız; tükenmişlik boyutları ise bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Gerçekleştirilen yol analizi neticesinde yapısal eşitlik modelinin son hali Şekil 1’de görülmektedir.

Şekil 1: Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Boyutları Üzerindeki Etkileri



Yapılan analiz sonucunda ulaşılan yapısal eşitlik modeli uyum değerlerinin $\Delta\chi^2 = 1056.70$, $\chi^2/df = 1.27$, RMSEA = .036, CFI = .94 ve IFI = .94 bazı indekslerde iyi uyum, bazılarında ise kabul edilebilir uyum düzeyinde olduğu (Gürbüz, Şahin, 2014) tespit edilmiştir. Analiz sonucunda boyutlar arasındaki etkiler incelendiğinde örgütsel psikolojik sermayenin iyimserlik alt boyutunun tükenmişliğin kişisel başarı hissi azalması boyutu üzerinde ($\beta = -0.44$; $p < .01$), psikolojik dayanıklılık boyutunun duyarsızlaşma boyutu ($\beta = -0.57$; $p < .01$) üzerinde aksi yönde anlamlı etkilerinin bulunduğu, duygusal tükenme boyutunun duyarsızlaşma üzerinde aynı yönde ve anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik sermayenin diğer boyutlarının tükenmişlik boyutları üzerinde anlamlı etkilerinin olmadığı görülmüştür.

Araştırma verisinin kesitsel olarak tek bir zamanda ve tek bir anket formu ile toplanması nedeniyle ortak yöntem varyansı eğilimi olasılığı bulunmaktadır. Ortak yöntem varyansı eğiliminin olup olmadığının belirlenmesinde bazı kısıtlarına rağmen yaygın kullanılan yöntemlerden biri Harman’ın tek faktör testidir. Belirli ölçüde ortak yöntem varyansı eğiliminin söz konusu olması bu testin

temel varsayımının faktör analizi sonucunda sadece bir faktör çıkması veya bir genel faktörün varyansın büyük bölümünü tek başına açıklamasıdır (Podsakoff vd., 2003: 889). Bu kapsamda psikolojik sermaye ve tükenmişlik değişkenlerini ölçmek için kullanılan toplam 46 madde döngüsüz faktör analizine tabi tutulmuştur. Analiz sonucunda öz değeri 1'den yüksek toplam 11 boyut tespit edilmiştir. On bir boyut toplam varyansın % 62'sini açıklarken birinci boyut toplam varyansın en fazla % 28'ini, geriye kalan on boyut ise toplam varyansın % 34'ünü açıklamaktadır. Buna göre ulaşılan bu bulgular çalışmada ortak yöntem varyansı sorununun olmadığını işaret etmektedir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırmada çalışanların tükenmişlik düzeyleri üzerinde psikolojik sermayelerinin etkisi Bosnalı öğretmenler üzerinde incelenmiştir. Araştırmanın temel bulgusu, psikolojik sermayenin iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık boyutlarının tükenmişlik üzerinde etkilerinin öne çıktığını; iyimserliğin kişisel başarı hissi azalması üzerinde, psikolojik dayanıklılığın ise duyarsızlaşma üzerinde aksi yönde etkili olduğunun görülmesidir.

Çetin ve arkadaşları (2013) tarafından Türkiye'de kamu çalışanları üzerinde yapılan araştırmada, bireylerin psikolojik sermayelerinin düzeyinin tükenmişlik duyguları ile aksi yönde ilişkili olduğuna yönelik bulgulara ulaşıldığı, özellikle öz yeterlilik ve umut boyutlarının etkilerinin daha güçlü bir şekilde öne çıktığı belirtilmektedir. Mevcut araştırma sonucunda ise psikolojik sermayenin diğer iki boyutu iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık, anlamlı etkileri görülen değişkenlerdir. Türkiye ve Bosnalı örneklemleri arasında görülen bu farklılığın kişisel özelliklerden ziyade kültürel ve örgütsel farklılıklardan kaynaklanması daha olası görünmektedir. Zira Maslach ve arkadaşları (2001) bağlamsal ve örgütsel etkenlerin tükenmişlik üzerinde bireysel etkenlerden daha fazla etkili olduğunu öne sürmektedirler. Mevcut araştırmada psikolojik dayanıklılığın öne çıkmasının, Bosnalı öğretmenlerin bulundukları iş koşullarını belirsiz ve değişken olarak algılamalarından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Psikolojik dayanıklılık bireyin belirsizlik, çatışma ve değişim süreçlerine karşı kendini tekrar toparlayabilmesine yönelik psikolojik kapasitesini göstermektedir. Psikolojik dayanıklılık düzeyinin tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu üzerinde aksi yönlü etkisinin bulunması, zorlu koşullarla veya ciddi değişimlerle karşılaştıklarında bundan ciddi biçimde etkilenmeyen ve tekrar kendini toparlayabilme yeteneği yüksek olanların, zorlu iş koşulları altında işlerine ve çevresindeki diğer insanlara karşı duyarsızlaşmadıkları ve ilgilerini kaybetmedikleri biçiminde yorumlanabilir. 1992 yılında yaşanan iç savaşın neden olduğu travmanın Bosnalılar için psikolojik dayanıklılığın işlevsel algısını artırmış olabileceği ve Türk örnekleminden farklılaşmasına sebep olabileceği düşünülebilir. Buradan hareketle Kaynakların Korunması Teorisi'nde (Hobfoll, 1989) bireyin kişisel kaynakları içinde sayılabilecek psikolojik dayanıklılığın önemli bir kaynak olarak görülme durumunun bireylerin gerçekten çatışma veya zorlu değişimlere maruz kalması durumunda anlam kazanabileceği ileri sürülebilir. Psikolojik dayanıklılık ile tükenmişlik arasındaki ilişkide bireylerin zorlu travmatik durumlara maruz kalma-

sının düzenleyicilik rolü olup olmadığı sonraki araştırmalarda ayrıntılı olarak incelenmeyi beklemektedir.

Diğer yandan araştırmanın yürütüldüğü eğitim kurumları bağlamında olumsuz koşullar altında dahi öğretmenler ve eğitim verdikleri öğrencileri arasında mesafenin açılmaması, iletişimin bozulmaması, eğitimin başarılı biçimde yürütülmesi ve öğretmenlerin iş performansının azalmadan sürdürülmesinde psikolojik dayanıklılığın ciddi bir işlevi olabileceği düşünülmektedir. Psikolojik dayanıklılığın kişilik özellikleri arasında en çok dışadönüklükle ilişkili olduğu, sosyal olma, uyum sağlama gibi özelliklerin kavramın açıklanmasında öne çıktığı görülmektedir (Çetin vd., 2015). Kişisel ve sosyal özellikler açısından değerlendirildiğinde dışadönüklük kişilik özelliğinin güçlü biçimde psikolojik dayanıklılıkla ilişkili olduğu, psikolojik dayanıklılığı yüksek bireylerin daha sosyal oldukları ve daha iyi uyum sağlama becerisine sahip oldukları bildirilmektedir (Çetin vd., 2015). Bu bağlamda, sosyal kaynaklara dayanan niteliği dikkate alındığında mevcut araştırmada psikolojik dayanıklılığın işe ve işteki diğer insanlara karşı duyarsızlaşma üzerinde aksi yönde bir etkisinin görülmesinin, önceki araştırma bulgularıyla tutarlı olduğu düşünülmektedir. Buna göre psikolojik dayanıklılığı yüksek çalışanların kişisel olarak daha az tükenmişlik duygusu yaşamalarının beklenmesinin yanında, hizmet verdikleri insanlar açısından da daha sosyal ve yakın insani ilişkiler içinde bulunmaları nedeniyle daha başarılı çalışan müşteri ilişkisi kurabilecekleri ve bunu devam ettirebilecekleri söylenebilir.

Araştırmanın diğer bulgusu çalışanların karşılaştıkları olumlu durumları kalıcı ve genel, olumsuz durumları ise geçici atfetme yönelimlerini gösteren iyimserliklerinin kişisel başarı azalması üzerinde aksi yönlü etkisinin görülmesidir. Bu bulguya göre iyimser bireylerin yaptıkları işte kendilerini daha başarılı buldukları söylenebilir. İyimser bireyler şimdi ve gelecekte başarılı olacağına dair olumlu düşünebilen kişilerdir ve olumlu olayları genelleme eğilimindedirler (Luthans vd., 2004; Luthans vd., 2007a). Bu tanımlamayla, mevcut araştırmada ulaşılan iyimserliği yüksek olanların işteki başarı hislerinin yüksek olacağına dair bulgunun tutarlı olduğu düşünülmektedir. Ayrıca mevcut bulgunun Türkiye örnekleminde Çetin ve arkadaşları (2013) tarafından yapılan araştırmada iyimserliğin başarı hissi azalması üzerinde sınırlı da olsa anlamlı etkisinin olduğu bulgusuyla uyumlu olduğu söylenebilir.

Diğer yandan psikolojik sermayenin umut ve öz yeterlilik boyutlarının tükenmişlik üzerinde diğer araştırmalarda raporlandığı biçimde (Çetin vd., 2013) anlamlı etkileri görülmemiştir. Bunun neden kaynaklanmış olabileceğini değerlendirmek için araştırma kapsamında toplanan veriler sınırlıdır. Ancak bu durum istatistiksel olarak katılımcıların umut ve öz yeterlilik değerlendirmelerinin tükenmişlik üzerinde anlamlı bir varyansı açıklayabilecek biçimde farklılaşmadığı şeklinde yorumlanabilir. Yapılan korelasyon analizinde psikolojik sermayenin tüm boyutları ile tükenmişlik boyutları arasında orta ve yüksek düzeyde anlamlı ilişkiler tespit edilmesine rağmen yapılan yol analizi sonucunda sadece iyimserlik ve kişisel başarı hissi azalması ile psikolojik dayanıklılık ve duyarsızlaşma boyutları arasında anlamlı bir etkileşim görülmüştür. Bunun aynı anda tüm değişkenlerin girildiği yol analizinde alt boyutlar arasındaki ilişkiler neticesinde

ortaya çıkabilecek baskılayıcı etkilerden kaynaklanmış olabileceği düşünülmektedir (Maassen, Bakker, 2001).

Araştırmanın diğer bulgusu tükenmişlik sürecinin açıklanması ile ilgili olarak duygusal tükenmenin duyarsızlaşma üzerinde anlamlı etkisinin görülmesidir. Elde edilen bu bulgu yazında tükenmişlik sürecinin kısmen veya tamamıyla birbirinin devamı olduğunu belirten çalışmalarla uyumludur (Maslach vd., 2001; Üngüren vd., 2010; Çetin vd., 2013). Buna göre bireyin yaşadığı duygusal tükenmenin duyarsızlaşmasına neden olduğu söylenebilir. Maslach ve arkadaşları (2001) düşük başarı boyutunun gelişiminin diğer boyutlarla nedensellik ilişkisinin muğlak olduğunu bildirmektedir. Mevcut araştırmada da bununla paralel biçimde tükenmişlik boyutları ile düşük başarı hissi arasında anlamlı bir etkileşim bulunmamıştır.

Bosnalı öğretmenlerin psikolojik sermaye ve tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet, yaş ve çalışma sürelerine göre farklılaşmadığı diğer önemli bir bulgudur. Elde edilen bu bulgunun yazında yapılan bazı çalışmalarla uyumlu olduğu görülmektedir (Gençay, 2007; Luthans vd., 2007a; Luthans vd., 2008; Terzi, Sağlam, 2008; Kanwar vd., 2009; Havle vd., 2009; Okyay, 2009; Yıldız, 2012; Sahni, Deswal, 2015). Bireylerin cinsiyet, yaş ve çalışma sürelerinde farklılıkların psikolojik sermaye ve tükenmişlik düzeyleri ile doğrudan ilişkili kavramlar olmadıkları söylenebilir.

Hiç şüphesiz yapılan araştırmanın bazı kısıtlılıkları da bulunmaktadır. Bunların başında toplanan verilerin kesitsel olarak tek bir zamanda ve tek bir anket formu ile toplanmasının getirebileceği sınırlamalar sayılabilir. Ayrıca katılımcıların içinde bulunduğu bağlamsal değişkenler hakkındaki veriler de sınırlıdır. Araştırma kapsamında ulaşılan bulgular değerlendirilirken verinin sosyal beğenilirlik etkisinden kaynaklanan ölçüm hatalarını barındırabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. İleride yapılacak araştırmalarda nedensel ilişkilerin açıklanmasını güçlendirebilecek boylamsal çalışmaların yapılmasının ve bağlamsal değişkenlere ait nicel verilerin de analizlere dâhil edilmesinin psikolojik sermaye tükenmişlik ilişkisinin aşamalarının daha ayrıntılı olarak anlaşılmasına katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- AVOLIO, Bruce J. and Fred LUTHANS; (2006), **The High Impact Leader: Moments Matter in Accelerating Authentic Leadership Development**, New York: McGraw-Hill.
- AVŞAROĞLU, Selahattin; M. Engin DENİZ ve Ali KAHRAMAN; (2005), “Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, **Selçuk Üniversitesi İİBF Dergisi**, 14, ss. 115-129.
- BALLENGER-BROWNING, Kara K.; Kimberly J. SCHMITZ; John. A. ROTHACKER; Paul S. HAMMER; Jennifer A. WEBB-MURPHY and Douglas C. JOHNSON; (2011), “Predictors of Burnout among Military Mental Health Providers”, **Military Medicine**, 176 (3), pp. 253-260.
- BANDURA, Albert; (1986), **Social Foundations of Thought and Action, A Social Cognitive Theory**, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- BREWER, Ernest W. and Laura Faye CLIPPARD; (2002), “Burnout and Job Satisfaction among Student Support Services Personnel”, **Human Resource Development Quarterly**, 13(2), pp. 169-186.
- ÇETİN, Fatih ve H. Nejat BASIM; (2012), “Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması”, **Amme İdaresi Dergisi**, 45(1), ss. 121-137.
- ÇETİN, Fatih; (2011), “The Effects of the Organizational Psychological Capital on the Attitudes of Commitment and Satisfaction: A Public Sample in Turkey”, **European Journal of Social Science**, 21(3), pp. 373-380.
- ÇETİN, Fatih; H. Nejat BASIM ve Oğuz AYDOĞAN; (2011), “Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik ile İlişkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 25, ss. 61-70.
- ÇETİN, Fatih; H. Okan YELOĞLU ve H. Nejat BASIM; (2015) “Psikolojik Dayanıklılığın Açıklanmasında Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Rolü: Bir Kanonik İlişki Analizi”, **Türk Psikoloji Dergisi**, 30(75), ss. 81-92.
- ÇETİN, Fatih; Harun ŞEŞEN ve H. Nejat BASIM; (2013), “Örgütsel Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Sürecine Etkileri: Kamu Sektöründe Bir Araştırma”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 13(3), ss. 95-108.
- DERİN, Neslihan ve Erkan T. DEMİREL; (2012), “Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılığı Zayıflatıcı Etkilerinin Malatya Merkez’de Görev Yapan Hemşireler Üzerinde İncelenmesi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 17 (2), ss. 509-530.

- ERGİN, Canan; (1992), “Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması”, iç. Rüveyde BAYRAKTAR ve İhsan DAĞ (Ed.) **VII. Ulusal Psikolojik Kongresi Bilimsel Çalışmaları**, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, ss. 143-154.
- FREUDENBERGER, Herbert J.; (1974), “Staff Burnout”, **Journal of Social Issues**, 30, pp. 159-165.
- GALANAKIS, Michael; Martha MORAITOU; Filia J. GARİVALDİS and Anastasios STALIKAS; (2009), “Factorial Structure and Psychometric Properties of the Maslach Burnout Inventory (MBI) in Greek Midwives”, **Europe’s Journal of Psychology**, 4, pp. 52-70
- GENÇAY, Ökkeş A.; (2007), “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, **Kastamonu Eğitim Dergisi**, 15(2), ss. 765-780.
- GOLEMBIEWSKI, Robert T. and Robert F. MUNZENRIDER; (1988), **Phases of Burnout: Developments in Concepts and Applications**, New York: Praeger.
- GÜRBÜZ, Sait ve Faruk ŞAHİN; (2015), **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem-Analiz**, (2.Baskı), Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- HAVLE, Nedim; M. Cem İLNEM; Ferhan YENER, Sena İSTER; (2009), “Farklı Ülkelerde Çalışan Psikiyatrlarda Tükenmişlik ve İş Doyumu”, **New Symposium Journal**, 47(4), ss. 211-217.
- HOBFOLL, Stevan E.; (1989), “Conservation of Resources A New Attempt at Conceptualizing Stress”, **American Psychologist**, 44(3), pp. 513-524.
- HOBFOLL, Stevan E.; John FREEDY; Carol LANE and Pamela GELLER; (1990), “Conservation of Social Resources: Social Support Resource Theory”, **Journal of Social and Personal Relationships**, 7(4), pp. 465-478.
- HOBFOLL, Stevan E.; Natalie R. STEVENS and Alyson K. ZALTA; (2015), “Expanding the Science of Resilience: Conserving Resources in the Aid of Adaptation”, **Psychological Inquiry: An International Journal for the Advancement of Psychological Theory**, 26 (2), pp. 174-180.
- KANWAR, Y. P. S.; A. K. SINGH and A. D. KODWANI; (2009), “Work-Life Balance and Burnout as Predictors of Job Satisfaction in the IT-ITES Industry”, **The Journal of Business Perspective**, 13(2), pp. 1-12.
- KUTANİS, Rana Özen ve Emre ORUÇ; (2014), “Pozitif Örgütsel Davranış ve Pozitif Psikolojik Sermaye Üzerine Kavramsal Bir İnceleme”, **The Journal of Happiness & Well-Being**, 2(2), pp. 145-159.
- LEITER, Michael P. and Christina MASLACH; (1988), “The Impact of Interpersonal Environment on Burnout and Organizational Commitment”, **Journal of Organizational Behavior**, 9, pp. 297-308.

- LI, Xirui.; Dan KAN; Li Liu; Meng SHI; Yang WANG; Xiaoshi YANG; Jiana WANG; Lie WANG and Hui WU; (2015), "The Mediating Role of Psychological Capital on the Association between Occupational Stress and Job Burnout among Bank Employees in China", **International Journal of Environmental Research and Public Health**, 12, pp. 2984-3001.
- LIM, Nayoung; Eun Kyoung KIM; Hyunjung KIM; Eunjoo YANG and Sang Min LEE; (2010), "Individual and Work-Related Factors Influencing Burnout of Mental Health Professionals: A Meta-Analysis", **Journal of Employment Counseling**, 47, pp. 86-96.
- LUTHANS, Fred; Carolyn M. YOUSSEF and Bruce J. AVOLIO; (2007a), "Psychological Capital: Investing and Developing Positive Organizational Behavior", D. L. Nelson & C. L. Cooper (Ed.), **Positive Organizational Behavior**, SAGE Publications, pp. 9-24.
- LUTHANS, Fred; Carolyn M. YOUSSEF and Bruce J. AVOLIO; (2007b), **Psychological Capital**, Oxford: Oxford University Press.
- LUTHANS, Fred; James B. AVEY; Bruce J. AVOLIO and Suzanne PETERSON; (2010), "The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital", **Human Resource Development Quarterly**, 21(1), pp. 41-67.
- LUTHANS, Fred; Kyle W. LUTHANS and Brett C. LUTHANS; (2004), "Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital", **Business Horizons**, 47(1), pp. 45-50.
- LUTHANS, Fred; Steven NORMAN; Bruce J. AVOLIO and James B. AVEY; (2008), "The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate–Employee Performance Relationship", **Journal of Organizational Behavior**, 29, pp. 219-238.
- MAASSEN, Gerard H. and Arnold B. BAKKER; (2001), "Suppressor Variables in Path Models Definitions and Interpretations", **Sociological Methods & Research**, 30(2), pp. 241-270.
- MASLACH, Christina and Michael P. LEITER; (1997), **The Truth About Burnout**, San Francisco: Jossey-Bass.
- MASLACH, Christina and Susan E. JACKSON; (1981), "The Measurement of Experienced Burnout", **Journal of Occupational Behavior**, 2, pp. 99-113.
- MASLACH, Christina; Susan E. JACKSON and Michael P. LEITER; (1996), **Maslach Burnout Inventory Manual**, Third Edition, Palo Alto CA: Consulting Psychologists Press.
- MASLACH, Christina; Wilmar SCHAUFELI and Michael P. LEITER; (2001), "Job Burnout", **Annual Review of Psychology**, 52, pp. 397-422.
- MEYDAN, Cem Harun; (2011), "Örgütsel Ortamda Tükenmişliğin İzlenim Yönetimi Taktikleri ile İlişkisi", **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, 6(2), ss. 287-307.

- MEYDAN, Cem Harun; H. Nejat BASIM ve Fatih ÇETİN; (2011), “Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Kamuda Bir Araştırma”, **Bilig**, 57, ss. 175-200.
- OKYAY, Nuriye; (2009), “Emniyet Teşkilatına Bağlı Okullardan Mezun Olup Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğünde Görev Yapan Polislerin Psikolojik Hizmet Algıları, İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyinin İncelenmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- PODSAKOFF, Philip M.; B. MacKenzie SCOTT; Jeong-Yeon LEE and Nathan P. PODSAKOFF; (2003), “Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommend Remedies”, **Journal of Applied Psychology**, 88(5), pp. 879-903.
- POLATCI, Sema; Kadir ARDIÇ ve Gülçin TÜRKAN; (2014), “Bağlılık Boyutlarının Tükenmişlik Boyutları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi”, **Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, 21(2), ss. 281-292.
- PRANJIC, Nurka; (2006), “Burnout and Predictors for Burnout Among Phsiciansin Bosnia and Herzegovina-Survey and Study”, **Acta Medica Academica**, 35, pp. 66-76.
- SAHNI, Madhu and Anita DESWAL; (2015), “Burnout among Teacher Educators with Respect to Biographical, Psychological and Organizational Variables”, **International Journal of Management and Social Sciences Research**, 4 (1), pp. 1-11.
- SCHAUFELI, Wilmar; Michael P. LEITER and Christina MASLACH; (2009), “Burnout: 35 Years of Research and Practice”, **Career Development International**, 14(3), pp. 204-220.
- SCHWARZER, Ralf and Suhair HALLUM; (2008), “Perceived Teacher Self-Efficacy as a Predictor of Job Stress and Burnout: Mediation Analyses”, **Applied Psychology: An International Review**, 57, pp. 152-171.
- SELIGMAN, Martin; (1998), **Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life**, New York: Pocket Books.
- SELIGMAN, Martin; (2002), **Authentic Happiness**, New York: Free Press.
- SKAALVIK, Einar M. and Sidsel SKAALVIK; (2010), “Teacher Self-Efficacy and Teacher Burnout: A Study of Relations”, **Teaching and Teacher Education**, 26(4), pp. 1059-1069.
- SNYDER, C. Richard; (2000), **Handbook of Hope**, San Diego, CA: Academic Press.
- TERZİ, Yüksel ve Vedat SAĞLAM; (2008), “Araştırma Görevlilerinin Mesleki Tükenmişlik Durumu”, **e-Journal of New World Sciences Academy**, 3(1), ss. 52-58.

- TOPÇU, M. Kemal ve Metin OCAK; (2012), “Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Algısı Üzerine Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü: Türkiye ve Bosna-Hersek Sağlık Çalışanları Örneği”, **20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, 24-26 Mayıs, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, ss. 685-690.
- TÜZÜN, İpek Kalemci; Fatih ÇETİN ve H. Nejat BASIM; (2012), “Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Psikolojik Sermayenin Rolü”, **20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, 24-26 Mayıs, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, ss. 416-418.
- ÜNGÜREN, Engin; Hulusi DOĞAN; Mehmet ÖZMEN; Ömer Akgün TEKİN; (2010), “Otel Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Tatmin Düzeyleri İlişkisi”, **Journal of Yaşar University**, 17(5), ss. 2922-2937.
- VANDENBERGHE, Roland and A. Michael HUBERMAN; (1999), “**Understanding and Preventing Teacher Burnout**”, Cambridge: Cambridge University Press.
- VOLKAN, Vamık D.; (2002), “Bosnia-Herzegovina: Chosen Trauma and Its Transgenerational Transmission”, in Maya SHATZMILLER (Ed.), **Islam and Bosnia: Conflict Resolution and Foreign Policy in Multi-Ethnic States**, Montreal: McGill-Queen's University Press, pp. 86-97.
- YILDIZ, Ebru; (2012), “Mesleki Tükenmişlik ve Rehber Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma”, **Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 33(2), ss. 37-61.