

Article Arrival Date

13. 10. 2024

Doi Number:10.5281/zenodo.14553335

Article Type

Research Article

Article Published Date

25.12.2024

## MENEMEN BELEDİYESİ ÇALIŞANLARI ÖRNEKLEMİNDE TÜKENMİŞLİK VE ÖZ-ŞEFKAT İLİŞKİSİ<sup>1</sup>

A STUDY ON THE RELATIONSHIP BETWEEN BURNOUT AND SELF-COMPASSION AMONG MENEMEN MUNICIPALITY EMPLOYEES

**Cemile ÇETİN**

Doç. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İzmir, Türkiye/e-posta: cemile.gurcay@deu.edu.tr /ORCID ID: 0000-0002-6659-4855

**Özlem ANUK**

Öğr. Gör. Dr., İzmir Kavram Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, İnsan Kaynakları Yönetimi Programı, İzmir, Türkiye/e-posta: ozlem.anuk@kavram.edu.tr/ ORCID ID: 0000-0003-2724-5422

**Emre ARAŞLIKLAR**

Yüksek Lisans Öğrencisi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İzmir, Türkiye/e-posta: emrearasliklar@gmail.com/ORCID ID:0009-0001-9391-0059

**Ümmünur AK**

Yüksek Lisans Öğrencisi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İzmir, Türkiye/e-posta: ummunurak45@gmail.com/ORCID ID: 0009-0002-3299-1489

243

### Özet

Tükenmişlik, çalışanların iş stresi ve yorgunluk sonucu fiziksel ve duygusal enerjilerinin tükenmesi durumu olarak tanımlanırken, öz-şefkat bireyin kendine karşı nazik ve anlayışlı olma kapasitesini ifade etmektedir. Çalışmanın amacı, İzmir'de Menemen Belediyesi çalışanlarında tükenmişlik ile öz-şefkat ilişkisini analiz etmektir. Bu kapsamda iki boyutlu Oldenburg Tükenmişlik Ölçeği ile tek boyutlu Öz-Anlayış Ölçeği ve bazı sosyo-demografik değişkenleri içeren anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Gönüllülük esaslı katılım ile 115'i kadın (%70,1) ve 49'u erkek (%29,9) toplam 164 belediye çalışanından analiz edilebilir veri elde edilmiştir. Veriler geçerlilik ve güvenilirlik analizi, frekans analizi, bağımsız örneklem t testi, one-way anova testi ile korelasyon analizine tabi tutulmuştur. Alan yazınında yer alan sonuçların aksine tükenmişlik ile öz şefkat arasında %99 güven aralığında, pozitif yönlü ve orta düzeyde ilişki bulunmuştur. Elde edilen diğer sonuçlarda cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, kıdem, çalışılan statü, eşin çalışma durumu gibi sosyo-demografik değişkenlerin tükenmişlik ve öz şefkat ile ilişkisi bulunamamıştır. Belediyede kadrosuz çalışanlar tükenmeyi kadrolu çalışanlara göre daha fazla yaşamaktadır. Örneklemin %99'u tükenmişlik yaşadığını belirtmektedir. Olumsuz kişi, olay ve durum karşısında kendine anlayışlı davranan çalışanların öz şefkatleri kendilerine nötr ve acımasız davranan çalışanlara göre daha yüksektir. Belediyede tükenmişliğin bir sorun haline gelmesini beklemek ve çözüm üretmek yerine öz şefkati etkin bir çözüm olarak uygulayabilecek düzenlemeler yapmak gerekmektedir.

**Anahtar kelimeler:** Tükenmişlik, Öz Şefkat, Belediye, Belediye Çalışanları, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri.

### Abstract

While burnout is defined as the state of exhaustion of physical and emotional energy of employees as a result of work stress and fatigue, self-compassion refers to the capacity of an individual to be kind and understanding towards himself. The aim of the study is to analyze the relationship between burnout and self-compassion in Menemen Municipality employees in Izmir. In this context, a survey study including a two-dimensional Oldenburg Burnout Scale, a one-dimensional Self-Understanding Scale and some socio-demographic variables was conducted. Analyzable data were obtained from a total of 164 municipal employees, 115 of whom were women

<sup>1</sup> 10th International Aegean Congresses 2024'de özet metin olarak sunulmuştur.

(70.1%) and 49 of whom were men (29.9%) with voluntary participation. The data were subjected to validity and reliability analysis, frequency analysis, independent sample t test, one-way anova test and correlation analysis. Contrary to the results in the literature, a positive and moderate relationship was found between burnout and self-compassion at a confidence interval of 99%. In other results, no relationship was found between socio-demographic variables such as gender, age, marital status, education, seniority, employment status, spouse's employment status and burnout and self-compassion. Non-tenured employees in the municipality experience burnout more than tenured employees. 99% of the sample states that they are experiencing burnout. The self-compassion of employees who behave understandingly to themselves in the face of negative people, events and situations is higher than employees who behave neutrally and cruelly to themselves. Instead of waiting for burnout to become a problem in the municipality and creating solutions, it is necessary to make arrangements that can apply self-compassion as an effective solution.

**Keywords:** Burnout, Self-Compassion, Municipality, Municipal Employees, Labor Economics and Industrial Relations.

## Giriş

Günümüzün çalışma ortamı ve işyeri ve yönetimdeki temel değişiklikler, çalışanları farklı ve zorlu bir ortama götürmektedir. Artan kısıtlamalar, azalan kaynaklar ve zaman sınırlamaları, çalışanları çok daha agresif hale getirmektedir. Çalışanların karşı karşıya kaldıkları benzeri durumlarda stres ve iş yükü giderek artmakta fiziksel ve duygusal enerjilerde tükenmenin yanı sıra tükenmişlik sendromuna her zamankinden daha fazla yol açmaktadır. Tükenmişlik ise kendini bireylerin işlerine karşı motivasyonlarının azalması, performanslarının düşmesi ve genel yaşam kalitelerinin olumsuz etkilenmesi şeklindeki sonuçlarla göstermektedir. Tükenmişlik ve tükenmişlik riski hem kamu hem de özel sektörde gerek yoğun iş temposu gerekse hizmeti talep edenlerle sürekli etkileşim gerektiren görevlerin varlığına dayalı olarak artmaktadır.

Tükenmişlik duygusal bitkinlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliği ile karakterize psikolojik bir semptomdur. Doktorlar, hemşireler, öğrenciler ve öğretmen toplulukları da dahil olmak üzere çoğunlukla doğrudan hizmet sunan çalışanlarda yaygınlığı yüksektir ve araştırılmaktadır (Mak vd., 2018). Sendrom olarak da ifade edilen tükenmişlik sürekli ve sık iş stresinin bir sonucu olarak değerlendirilmektedir. Çalışanın işinden sıkılmasının yanı sıra enerji ile canlılık eksikliği olarak da ifade edilmektedir. Başka bir deyişle, çalışma ortamındaki iç ve dış faktörlerden dolayı baskı hissedilen çalışan için bu baskı zamanla tükenmişlik hissine dönüşebilmektedir. Kaynakları olarak çalışma ortamındaki stres, gürültü, iş yükü ve yetersiz aydınlatma gibi çevresel ve fiziksel faktörlerin yanı sıra diğer insanlarla yaşanabilen çatışmalar gibi insan kaynaklı faktörler ve iş yükü ile yönetim uygulamalarındaki yetersizlikler gibi örgütsel faktörler belirtilebilmektedir. Çalışma hayatında farklılığı ve çeşitliliği yüksek bu durumlarla başa çıkamadıklarında fiziksel, psikolojik ve davranışsal komplikasyonlar geliştirebilmektedir. Nitekim uzun süreli stres iş tatmininin azalmasına ve tükenmişliğe yol açabilirken can sıkıntısı, ilgisizlik, azalmış etkinlik, yorgunluk, başarısızlık ve hatta cesaretsizlik de ortaya çıkabilen olumsuz sonuçlar olarak görülebilmektedir (Hosseini vd., 2023).

Tükenmişliğin olumsuz sonuçlarına karşın tampon görevini üstlenebilecek olgu olan öz-şefkat ise bireyin kendine karşı nazik ve anlayışlı olma kapasitesini ifade etmekte bunun ötesinde stresle başa çıkmada önemli bir rol oynayabilmektedir. Budist düşünceden gelen bir yapı olan öz şefkat ortak insanlık ve farkındalıktan oluşmaktadır. Yetersizlik veya başarısızlık algısıyla karşı karşıya kalındığında kendine karşı nazik olmakla karakterize edilmektedir. Öz şefkat, benliğin değerlendirilmesine dayanmamaktadır. Kişinin kendisiyle olumlu bir şekilde ilişki kurmasının yolu (Neff-Costigan, 2014) olarak ifade edilmektedir. Nitekim, öz-şefkatli davranabilen bireyler, hatalarından dolayı kendilerini sert bir şekilde eleştirmek yerine hatayı

insan olmanın bir parçası olarak görebilmekte ve özellikle kendilerine karşı daha nazik ve anlayışlı olabilme kapasitesine sahip bir şekilde davranabilmektedir.

Bu bağlamda, öz-şefkatin tükenmişlik üzerindeki potansiyel koruyucu ve iyileştirici etkileri literatürde dikkat çekmektedir (Eldor, 2018; Neff, 2011; Dev vd., 2018) ve çalışmanın amacı özellikle hizmet sunulan kitle ile temasın yoğun olduğu çalışma ortamlarından biri olan belediyede, çalışanların tükenmişlik ve öz şefkat ilişkisini değerlendirmektir. Örnekleme ise çalışmaya destek olup uygulama şansı sunan İzmir Menemen Belediyesi çalışanları oluşturmaktadır. Gönüllülük esaslı uygulamada ölçeklere ilişkin soruların yanı sıra sosyo-demografik özellikleri kapsayan sorular da yer almaktadır. Veriler analiz edilerek değerlendirilmiş hem bugüne hem de geleceğe yönelik öneriler oluşturulmuştur.

## 1. Tükenmişlik Olgusu

Tükenmişlik yıllarca araştırılan bir olgudur. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) 2019'da Tükenmişlik kavramını ICD 11'e eklemiş ve "başarıyla yönetilemeyen kronik işyeri stresinden kaynaklanan bir sendrom" olarak sınıflandırmıştır. Bu sınıflamaya göre tükenmişlik üç boyutta karakterize edilmektedir. (1) enerji tükenmesi veya bitkinlik hissi, (2) kişinin işinden artan zihinsel mesafe veya işiyle ilgili olumsuzluk veya alaycılık duyguları, (3) azalmış profesyonel verimlilik (WHO, <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>).

"Tükenmişlik" terimi ilk olarak kendi deneyimini "duyguların, bitkinliğin ve yorgunluğun, uzun süren soğuk algınlığının, baş ağrısının ve gastrointestinal rahatsızlıkların, uykusuzluğun ve nefes darlığının birleşimi" olarak tanımlayan Freudenberger (1974) tarafından kullanılmıştır (Pereira vd., 2022). Tükenmişlik üzerine tartışmalar zamanla artmış sadece çalışan için değil aynı zamanda işveren için de semptomlar ve sonuçlar açısından sürekli olarak güncellenmiştir. İş tükenmişliği kavramı da ilk olarak 1970'lerde ABD'de müşteri hizmetlerinde çalışan kişilerin deneyimlediği mesleki depresyon durumunu ifade etmek için kullanılmıştır. Kavram, Greene'in 1961 tarihli ve işini bırakıp Afrika ormanlarına çekilen ve "aşırı yorgunluk ve idealizmin ve işine olan tutkunun kaybı" ile karakterize edilen ruhsal olarak işkence görmüş ve hayal kırıklığına uğramış bir mimarın hikayesi anlatan "A Burnt-Out Case" adlı romanında ortaya çıkmıştır (Aktaran: Serin-Balkan, 2014).

Tükenmişlik sendrom olarak sıklıkla stresle yorumlanır, oysaki başarılı bir şekilde yönetilmeyen stresin sonuçlarından biridir. Stres endişeye, enerji kaybına yol açar ve birincil hasarı fizikseldir. Tükenmişlik duyguların köreldiği ve böylece çaresizlik ve umutsuzluğun teşvik edildiği, kopuş ve umutsuzluğa, motivasyon ve ideallerin kaybına yol açan, birincil hasarın duygusal olduğu kopukluk ve umutsuzluk sendromuyla karakterize edilmektedir (Singh vd., 2023). Tükenmişlik, işteki kronik duygusal ve kişilerarası stres faktörlerine verilen uzun süreli bir tepkidir ve yorgunluk, alaycılık ve etkisizlik olmak üzere üç boyutla tanımlanır (Maslach, vd., 2001).

Günümüzde çalışma hayatıyla sınırlı kalmayıp, günlük insan yaşamının her alanını etkileyen motivasyon eksikliği, sürekli bir yorgunluk ve duygusal güçlük ağırlıklı sonuçlar yaratabilen tükenmişliğin yalnızca hizmet ağırlıklı mesleklerde çalışanlarda yaygın olduğu düşüncesi bunun çok ötesinde ve yaygın olarak yaşanan bir özelliğe sahiptir. Nitekim, genellikle işyeri stresıyla bağlantılı olarak özellikle de duygusal açıdan zorlayıcı durumlarda insanlarla (hemşireler, doktorlar, öğretmenler, sosyal hizmet uzmanları, yöneticiler vb.) yoğun temas gerektiren mesleklerde dile getirilmektedir (Slivar, 2001). Maslach-Jackson'a (1981) göre tükenmişlik, belirli bir çevredeki bireylerde ortaya çıkan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarının azalmasını içeren psikolojik bir sendromdur ve işleri nedeniyle yüksek duygusal isteklere maruz kalan ve sıklıkla diğer insanlarla aynı ortamda çalışmaktan başka

seçeneği olmayan kişilerde görülen kronik yorgunluk, fiziksel bitkinlik, çaresizlik ve umutsuz hissetmenin bir sonucudur.

Bir diğer tanımında tükenmişlik, duygusal ve fiziksel tükenme, düşük üretkenlik ve aşırı duyarsızlaşma ile karakterize edilen kronik strese verilen bir yanıt olup aynı zamanda duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarının azalmasıyla karakterize edilen kronik ve kişilerarası stres faktörlerine verilen bir yanıt olarak da ifade edilmektedir (Schaufeli vd., 2009; Fiorilli vd., 2022; Azzi vd, 2022; Dyrbye vd., 2006). Benzer şekilde Pines-Aronson (1981)'in ifadelerindeki gibi duygusal açıdan zorlayıcı durumlarda insanlarla uzun süreli etkileşimden kaynaklanan fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenme durumu olarak tanımlanabilmektedir (Slivar, 2001).

Türk Dil Kurumuna göre tükenmişlik “gücünü yitirmiş olma, çaba göstermeme durumu” olarak ifade edilirken, tükenmişlik sendromu ise çalışanın kendisini bitmiş, yıkılmış, bıkkın hissetmesi durumu şeklinde açıklanmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2024). Başka bir görüşe göre tükenmişlik duygusal olarak yorgun olma hali, benliğin yitirilmesi ve bireyin kendisiyle aynı seviyede olan çalışma arkadaşlarına göre başarılarının azalması olarak ifade edilmektedir (Johns-Saks, 2001). Tükenmişlik, özellikle işyerindeki psiko-sosyal faktörlerle ilişkili olarak sürekli ve uzun süreli strese maruz kalmanın bir sonucu olarak tanımlanan bir zihinsel durumdur (Lundgren-Nilsson vd., 2012). Değişen ve dönüşen çalışma koşullarında, bireylerin iş stresinin artması, fiziksel yorgunluğa ek olarak psikolojik yıpranmışlığın eklenmesi, işe yönelik tükenmişlik halinin yoğun olarak ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Maslach vd., 2001).

Çok boyutlu tükenmişlik teorisi tükenmişliği üç temel bileşene dayalı olarak tanımlamaktadır: (i) tükenmişliğin bireysel stres boyutu olan duygusal tükenmişlik, enerji tükenmesi veya duygusal kaynakların tükenmesi anlamına gelir; (ii) kişilerarası boyutu temsil eden duyarsızlaşma, kişinin hizmet veya bakımının alıcılarına karşı olumsuz, alaycı tutumların gelişmesi anlamına gelir; ve (iii) kişisel başarının azalması veya eksikliği, kişinin kariyerinde yeterlilik ve başarılı olma duygusunda bir düşüş anlamına gelir; bu tükenmişliğin öz değerlendirme boyutudur (Pereira vd., 2022).

## 2. Öz Şefkat Olgusu

Pollack vd. (2014) şefkati, başkalarının acılarında onlarla birlikte olmak olarak ifade ederken (Coaston, 2015), Neff (2011) başka bir insandaki acıyı tanımayı, yargılamaktan ziyade nezaket göstermeyi, acıyı iyileştirme arzusunu ve “paylaşılan insan durumumuzun” kırılganlığını ve kusurlarını kabul etmeyi içerir, demektedir. Öz şefkat ise kişinin kendisine gösterdiği şefkattir olarak ifade edilmektedir. Kendine acıma veya kendini şımartma değildir (de Souza-Hutz, 2016). Öz şefkat, “kendimizle öz şefkat ve daha az öz yargılama, ortak insanlık duyguları ve daha az izolasyon hissi, farkındalık ve algılanan başarısızlık, yetersizlik veya kişisel acı durumlarında aşırı özdeşleşmenin azalmasıyla ilişki kurmayı içerir” (Neff-Tóth-Király, 2020). Öz şefkat, kişinin yeterliliğini tehdit eden durumlarda kendine karşı nazik ve besleyici bir tutum sergilemesi ve kusurlu olmanın insan olmanın bir parçası olduğunu kabul etmesi anlamına gelir (Homan, 2016). Neff (2003a) öz şefkat için “kendi acılarından etkilenmek ve onlara açık olmak, onlardan kaçınmamak veya onlarla bağlantılarını koparmamak, kişinin acılarını hafifletme ve kendini nezaketle iyileştirme arzusunu yaratması” olarak anlaşılabilir demektedir.

Kendine şefkat duymak, başkalarına şefkat duymaktan çok da farklı değildir. Latince kökenli terim, acı (tutku) ile nasıl başa çıktığımızı ifade etmektedir. Neff öz şefkati açıklarken; “yakın bir arkadaşınızın acı çektiği zamanları düşünün. Öncelikle, şefkati deneyimlemek için arkadaşınızın mücadele ettiğini veya kendisi hakkında kötü hissettiğini gerçekten fark etmelisiniz. İkinci olarak, hissettiğiniz şey şefkatse (acıma değil), acı çekmenin, başarısızlığın ve kusurluluğun paylaşılan insan deneyiminin bir parçası olduğunu fark edersiniz. Son olarak,

arkadaşımıza sıcaklık, anlayış ve nezaketle karşılık verirsiniz- bir şekilde yardım etme arzusu hissedersiniz. Bunlar şefkatin üç ana unsurudur: farkındalık, ortak insanlık ve nezaket” demektedir. Öz şefkat, basitçe bir U dönüşü yapmak ve mücadele ettiğinizde veya kendiniz hakkında kötü hissettiğinizde bir arkadaşınıza doğal olarak göstereceğiniz şefkati kendinize göstermek anlamına gelmektedir. Bir yaşam zorluğuyla karşı karşıya kalındığında, yetersiz hissedildiğinde veya bir hata yapıldığında kendine destekleyici olmaktır. Öz şefkat çeşitli yetersizlikler veya eksiklikler için kendimizi acımasızca yargılamak ve eleştirmek yerine, başarısızlıklarımızla yüzleşerek kendimize karşı nazik ve anlayışlı olmaktır (Neff, <https://self-compassion.org/what-is-self-compassion/#what-is-self-compassion>).

Nitekim pozitif psikoloji, insan yaşamında işleyen ve gelişen unsurlara odaklanarak bireylerin güçlü yönlerini ve erdemlerini incelemeyi vurgulamaktadır. Bu yaklaşım özellikle iş dünyasında performansı artırmak için dayanıklılık ve mutluluk gibi pozitif insan özelliklerini anlama ve kullanma üzerine odaklanmaktadır. Daha takdir edici bir bakış açısı benimsenerek, psikologlar ve profesyoneller, iş yerinde başarıyı ve iyilik halini artırmak için insan potansiyeli konusunda değerli bilgiler elde edebilmektedirler (Sheldon-King, 2021). Batılı psikoloji çevrelerinde çok az bilinen, ancak benlik kavramları ve öz tutumlarla ilgilenenleri ilgilendiren önemli bir Budist kavramı da öz şefkat yapısıdır. (Bennet-Goleman, 2001). Öz şefkat, zorlukları aşmada kritik bir rol oynar; çünkü öz eleştiriye karşı bir tampon sağlar ve içsel dayanıklılığı geliştirir (Gilbert-Procter, 2006)

Öz şefkat, kişinin kendisine nazik olması ve anlayış göstermesini içermekle beraber ortak insanlık deneyimini benimsemeyi, düşüncelerin ve duyguların üzerinde tanımlama yapmadan dengeli bir farkındalık yaşamayı içermektedir. Kendi yetersizliklerine ve başarısızlıklarına karşı yargısız bir tavır geliştirerek, zihinsel iyilik haline ulaşmayı amaçlayan proaktif davranışlarda bulunmayı da ifade etmektedir. (Neff, 2003b; Yang vd., 2022)

Öz şefkat, başkalarına duyulan şefkate benzer şekilde, kişinin çektiği acıyı bağlamdan kopmadan anlamayı içermektedir. Bireylerin kendi çıkarlarına öncelik verdiğine dair varsayımlara rağmen, insanlar kendilerine karşı daha sert olabilmektedirler. Öz şefkat pasifliğe yol açmaz; büyümeyi ve değişimi motive etmektedir (Neff, 2003a). Öz şefkatli bir kişi, kritik acı anlarında dengeli bir bakış açısı sürdürerek "dayanıklılık ve istikrar" (Neff-Vonk, 2009) elde edebilmektedir.

Öz Şefkat, üç ana bileşenden oluşmaktadır. Bunlar öz nezaket, ortak insanlık deneyimi ve farkındalıktır (Neff vd., 2007).

Öz nezaket, kendine sert yargılama yerine anlayış ve özen göstermeyi, öze yargılayıcı olmayan bir anlayış sunmayı içermektedir. Öz nezaket ile benlik, ideal standartları karşılayamadığı için sert bir şekilde eleştirilmez, kınamanın ve kendini hırpalamanın bir şekilde değişime ve gelişime zorlayacağı düşünülür. Ancak sağlıklı davranış değişiklikleri nezaket ve sabırla teşvik etmektedir (Neff, 2003a). Öz şefkat, hatalarımızı kabul ederken kendimize karşı yardımsever bir tutum benimsememizi teşvik etmektedir Bu da değersizlik hislerini azaltmaktadır. Öz eleştiriye durdurmanın ötesinde, aktif bir şekilde kendi sıkıntılarımıza duyarlı olmayı ve zor anlarda kişinin kendine nasıl destek verebileceğini sormayı içermektedir. Aynı zamanda bu durum onay, destek ve teşvik hissi verebilmektedir (Neff, 2023c).

Ortak insanlık deneyimi, kişisel mücadeleleri ortak insan deneyiminin bir parçası olarak görmeyi ve böylece soyutlanma hissini azaltmayı ve farkındalık, acılı düşünceler ile duygular üzerinde dengeli bir farkındalık sürdürerek onlarla aşırı özdeşleşmekten kaçınmayı içermektedir. Ortak insanlık anlayışına dayanan öz şefkat, başarısızlıklar veya zorluklarla karşılaşıldığında yalnızlık hissine karşı koymakta, kendimize ve başkalarına karşı empatiyi geliştirmektedir. Mücadelelerin insan deneyiminin doğasında olduğunu kabul ederek, bağlantı duygusunu teşvik etmektedir. Anormallik ve yalnızlık duygularına yol açan duygusal

çarpıtmayı azaltmaktadır. İnsan deneyiminin ortak kusurluluğunu kabul etmek empatiyi geliştirmektedir. Yalıtılma duygusunu hafifleterek daha şefkatli ve birbirine bağlı bir dünya görüşünü teşvik etmektedir (Neff, 2023c).

Farkındalık, öz-eleştiriye azaltıp öz-anlayışı artırmanın yanı sıra insanın soyutlanma ve ayrılık hissine neden olan benmerkezci eğilimleri de dengeleyerek diğer insanlarla bağlantı hissini kuvvetlenmektedir. Bu unsurlar birbirlerini karşılıklı olarak güçlendirerek geliştirmektedir. Farkındalık, öz-nezakat ve ortak insanlık duygusunun gelişmesi için gerekli zihinsel yapılanmayı da sağlamaktadır (Neff, 2003a). Dengeli bilinç ile karakterize edilen farkındalık, acıyı kaçınma veya abartma olmaksızın kabul etmeyi sağladığından öz şefkat için büyük bir önem taşımaktadır. Acılara bilinçli bir şekilde yönelerek, olumsuz düşünce ve duygularla aşırı özdeşleşmeyi önlemekte ve kendimize karşı şefkatli bir bakış açısı geliştirmemizi sağlamaktadır. Bu farkındalıklı yaklaşım zorlukları net bir şekilde fark etmeyi ve kişinin kendisine şefkat göstermesini sağlamaktadır. Böylece, farkındalık öz şefkatin üzerine inşa edildiği temel taşı olarak varlık bulmakta ve kişinin kendine daha fazla anlayış ve şefkatle ulaştığı bir yol sunmaktadır (Neff, 2023c). Öz şefkatin üç bileşeni de birbiriyle ilişkili olup, birbirlerine yol açmakta ve birbirlerinden kaynaklandıkları bilinmektedir. Farkındalık, öz şefkatin doğduğu zemin olarak özel bir yere sahip olarak görülmektedir. Farkındalığın yarattığı, kişinin ne düşünceleri ve duyguları ittiği ne de onlara kapıldığı nesnel alan olmadan, öz şefkat tutumuna veya tüm insanlıkla bir olma farkındalığına ulaşmak zor olarak tanımlanmaktadır (Kirkpatrick, 2005).

### 3. Tükenmişlik ve Öz Şefkat İlişkisi

Tükenmişlik ve öz şefkat ilişkisi alan yazında farklı çalışmalarda araştırılarak sonuçları değerlendirilmiştir. Bir hastanenin yoğun bakım ve rehabilitasyon ünitelerinde çalışan 109 (%81 kadın) profesyonel bakım hizmeti sağlayıcı ile gerçekleştirilen çalışmada öz şefkat ile tükenmişliğin ters yönlü ilişkili olduğu sonucu elde edilmiştir (Gerber-Anaki, 2021). Benzer şekilde Avusturyalı 248 psikolog ile gerçekleştirilen bir diğer çalışmada da psikologların %27.8 (69)'i tükenmişlik yaşamakta olup öz şefkat ve tükenmişlik arasında orta düzeyde ters yönlü ilişki bulunmuştur (McCade, vd., 2021).

248

Öğrenci danışmanları ve öğrenci psiko-terapistlerinden oluşan 54 kişilik karma bir örneklem ile gerçekleştirilen çalışmada, öz-şefkat ile tükenmişlik arasında önemli bir negatif ilişki bulunmuştur (Beaumont vd., 2016).

İran'ın Tahran kentinde dört hastaneden 150 hemşire ile gerçekleştirilen araştırmada yüksek düzeydeki öz şefkatin düşük düzeyde tükenmişlik ile ilişkili olduğu bilgisine ulaşılmıştır (Abdollahi vd., 2021).

Lübnan'da 93 sağlık profesyonelinde yüksek düzeyde duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı ile orta düzeyde öz şefkat bulunmuştur. Aynı zamanda tüm tükenmişlik bileşenleri öz şefkatle anlamlı ve ters orantılı olarak ilişkili olup en güçlü ilişki duygusal tükenme ile öz şefkat arasında tespit edilmiştir (Hashem-Zeinoun, 2020).

Kolombiya'nın iki şehrinden 359 tıp öğrencisi ve pratisyen hekimde öz şefkat, şefkat ve tükenmişlik ilişkisi araştırılmış, öz şefkat duyarsızlaşma ve duygusal tükenmişlik ile negatif ilişkili bulunmuştur (Roman-Calderón vd., 2024).

Yeni Zelanda'da hemşire, doktor ve tıp öğrencilerinden oluşan 1700 kişilik örnekleme yüksek düzeyde öz şefkat düşük düzeyde tükenmişlik ile ilişkili sonuç vermiştir (Dev vd., 2020).

Endonezya'daki lisans öğrencilerinde öz şefkatin akademik tükenmişlik üzerindeki etkisini araştırmak için gerçekleştirilen bir çalışmada 474 lisans öğrencisinin verileri, lisans öğrencilerinde akademik öz şefkatin tükenmişlik üzerinde olumsuz ve anlamlı bir etkisi

olduğunu göstermiştir. Öz şefkat artınca akademik tükenmişlikte azalma meydana geldiği bilgisine ulaşılmıştır (Farisandy vd., 2023).

2013-2014 akademik yılında 200 üniversite öğrencisi ile gerçekleştirilen araştırmada akademik tükenmişlik ile öz şefkat arasında negatif yönlü ilişki bulunmuştur (Cheraghian vd., 2016).

Büro desteği, hemşirelik, sosyal hizmet, psikoloji ve psikiyatri mesleklerini temsil eden 128 ruh sağlığı çalışanından oluşan örnekleme öz şefkat tükenmişlik ile ters orantılı ilişkili bulunmuştur. Çalışmada ayrıca öz şefkat tükenmişliğinin en önemli yordayıcısı olarak belirtilmiştir (Atkinson vd., 2017).

Amerika’da 75 din adamı ile gerçekleştirilen çalışmada ulaşılan sonuçlardan biri öz şefkati daha yüksek olan din adamlarının daha düşük duygusal tükenmişlik seviyeleri deneyimliyor olduğu şeklinde ortaya çıkmıştır. Bu sonuç, öz şefkati yüksek olan din adamlarının, stres veya başarısızlık zamanlarında kendilerine karşı nazik olan, kendilerini başkalarıyla bağlantılı olarak gören ve endişelerini derin düşünmeden bilinçli bir şekilde tutabilen kişiler olarak tükenmişlik yaşama olasılıklarının daha düşük olduğunu göstermektedir (Barnard-Curry, 2012).

Yeni Zelanda’da 799 hemşire ile gerçekleştirilen çalışmada sıkıntı zamanlarında kendine karşı nazik olma yeteneği olan öz şefkatin, hemşireler arasında tükenmişlik sendromu ile şefkate yönelik engeller arasındaki ilişkiyi zayıflatması beklentisi ile gerçekleştirilmiş olan bir araştırmada tükenmişlik arttığında öz şefkate yönelik engeller de azalma bulunmuştur (Dev vd., 2018).

Üniversite spor kulüplerine üye olan 152 sporcu ile gerçekleştirilmiş olan bir başka araştırmada da tükenmişlik ile öz şefkat arasında ilişki bulunamamıştır (Amemiya-Sakairi, 2020).

#### **4. Araştırma**

##### **4.1. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı, Menemen Belediyesi çalışanlarında tükenmişlik ile öz-şefkat ilişkisini incelemektir. Belediye çalışanlarının iş stresine dayalı tükenmişlik yaşantılarının öz-şefkat üzerindeki etkilerinin ortaya koyulması ve değerlendirilmesi hedeflenmektedir. Bu kapsamda, tükenmişlik ve öz-şefkat ilişkisinin yanı sıra çeşitli sosyo- demografik faktörlerin (yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışma süresi, pozisyon vb.) de bu iki değişken üzerindeki etkileri araştırılmıştır.

Bulgulara dayalı olarak belediye çalışanlarının tükenmişliğini azaltıcı öz şefkati artırıcı müdahaleler ve geliştirilmesi gereken stratejiler konusunda yol gösterici öneriler oluşturmak amaçlanmaktadır.

##### **4.2. Araştırma Örnekleme ve Yöntemi**

Araştırmanın örneklemini Menemen Belediyesi gönüllü çalışanları oluşturmaktadır. Çalışma 15 Mart – 1 Nisan 2024 tarih aralığında elden anket dağıtımı ve toplanması ile gerçekleştirilmiştir. Toplam 164 çalışandan veri elde edilmiştir. Örneklemin 115’i kadın (%70,1) ve 49’u erkek (%29,9)tir.

Çalışmada tükenmişliği ölçmek için Demerouti ve Ebbinghaus (2005) tarafından geliştirilmiş olan Şeker tarafından 2011 yılında Türkçe’ye uyarlanmış olan Oldenburg Tükenmişlik Ölçeği (OLBI) ile öz şefkati ölçmek için Kristin ve Neff (2003) tarafından geliştirilip Deniz, Kesici ve Sümer (2008) tarafından Türkçe’ye uyarlanmış olan Öz Anlayış Ölçeği kullanılmıştır.

Oldenburg Tükenmişlik Ölçeği toplam 16 sorudan ve 8’er maddelik Tükenme ile İşten Uzaklaşma alt boyutlarından oluşmaktadır. Katılımcıların cevapları “Kesinlikle Katılıyorum” ile “Kesinlikle Katılmıyorum” arasında 5’li Likert olarak derecelendirilmiştir. Tükenme alt

boyutu, uzun süreli bazı iş taleplerinin çalışmada yoğun fiziksel, duygusal ve bilişsel gerginlikler meydana getirmesi olarak açıklanmaktadır. İşten uzaklaşma alt boyutu ise, işin kendisinden ve işin içeriğinden uzaklaşmayı içermektedir. Bunun yanı sıra işten uzaklaşma maddeleri, işin kendisine olan ilgiyle meslekte devam etme arzusunun ilişkisini de ölçmektedir. Tükenme boyutu büyük ölçüde psikolojik yorgunluk ile ilgili iken işten uzaklaşma boyutu önemli ölçüde iş tatmini ile ilgilidir (Demerouti vd., 2010).

Öz Anlayış Ölçeği ise toplam 24 soru ve tek boyuttan oluşmaktadır. Katılımcıların cevapları “Kesinlikle Katılıyorum” ile “Kesinlikle Katılmıyorum” arasında 5’li Likert olarak derecelendirilmektedir.

Ankette cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, çocuk sahibi olma ve eşin çalışma durumu gibi sosyo-demografik bilgiler ile belediyede kadrolu çalışıp çalışmadıkları, çalışma statüleri (memur veya işçi), belediyenin kaçınıcı işyerleri olduğu gibi mesleki bilgiler de yer almaktadır. Ankette aynı zamanda katılımcıların iş hayatında karşılaştıkları zorluklar ile bu zorlukların onların duygusal ve psikolojik durumlarına etkilerini anlamak amacıyla iş hayatında en çok zorlandıkları konulara ilişkin ücret yetersizliği, liyakat eksikliği, fazla mesai ve iş-özel hayat dengesi kurma zorluğu gibi sorularda yer almaktadır. Öz şefkat temalarını anlamak için katılımcılara, zor zamanlarda kendilerine nasıl davrandıkları, öz şefkat denildiğinde ne anladıkları ile bir olay veya gelişme karşısında kendilerine karşı tutumlarının (acımasız, nötr veya anlayışlı olmak) ağırlıklı olarak nasıl olabildiğine ilişkin sorular da yöneltilmiştir.

### 4.3. Araştırmanın Hipotezi

Alan yazındaki araştırma sonuçları ile değerlendirmeler esas alınarak araştırmanın ana hipotezi H<sub>1</sub>: “Tükenmişlik ile öz-şefkat arasında negatif yönlü ve güçlü bir ilişki vardır” şeklinde oluşturulmuştur.

H<sub>1a</sub>: Tükenmişlik ile sosyo-demografik değişkenler arasında ilişki vardır.

H<sub>1b</sub>: Öz şefkat ile sosyo-demografik değişkenler ilişkilidir.

### 4.4. Bulgular

#### 4.4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Bu araştırmaya toplam 164 katılımcı dahil edilmiştir. Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde, cinsiyet dağılımı açısından katılımcıların 115’i (%70,1) kadın ve 49’u (%29,9) erkektir. 138’i (%84,1) 25-44 yaş aralığında olup 13’ü (%7,9) 15-24 ve kalan 13’ü (%7,9) de 45-64 yaş aralığındadır.

Katılımcıların eğitim durumu 115’i (%70,6) üniversite, 30’u (%18,4) lise, 14’ü (%8,6) yüksek lisans ve üzeri eğitim, 2’si (%1,2) ortaokul ve 2’si (%1,2) ilkokul mezunudur. 87’si (%53,0) bekar ve 77’si (%47,0) evlidir. Eşlerinin çalışma durumunda 93’ünün (%78,2) eşi çalışmakta iken 25’inin (%21,0) eşi çalışmamaktadır.

Katılımcıların 85’i (%55,2) çocuk sahibi değildir. 38’inin (%24,7) 1 çocuğu, 30’unun (%19,5) 2 çocuğu ve 1’inin (%0,6) 3 çocuğu vardır. %87,4’ü (139 kişi) kadrosuz taşeron çalışandır ve %12,6’sı (20 kişi) kadrolu çalışmaktadır. Katılımcıların %95,7’si (156 kişi) işçi ve %4,3’i (7 kişi) memur statüsündedir.

Katılımcıların 42’si (%25,6) için belediye 3. işyeridir. 36’sı (%22,0) 2. işyerim, 35’i (%21,3) 5. ve üzeri işyerim, 33’ü (%20,1) ilk işyerim derken 18’i (%11,0) 4. işyerim olarak belirtmişlerdir.

Çalışma hayatında en çok zorlandıkları konulara ilişkin soruya birinci öncelik olarak 40’ı (%31,0) ücret yetersizliği yanıtı verilmiştir. 18’i (%14,0) liyakat eksikliği, 13’ü (%10,1) özel

hayatındaki sorumluluklar, 8'i (%6,2) fiziki çalışma koşulları, 6'sı (%4,7) fazla mesai, 6'sı (%4,7) yan hakların yetersizliği, 6'sı (%4,7) iş güvencesi eksikliği, 6'sı (%4,7) iş-özel hayat dengesi kurmak, 5'i (%3,9) arkadaş ilişkileri, 4'ü (%3,1) işi ile ilgili güncel eğitim eksikliği, 3'ü (%2,3) yöneticilerle iletişim, 3'ü (%2,3) işimdeki sorumluluklar, 2'si (%1,6) deneyim eksikliği, 2'si (%1,6) sağlık sorunları, 1'i (%0,8) geri bildirim eksikliği ve 6'sı (%4,7) diğer konular olarak belirtmiştir.

İkinci öncelik olarak çalışma hayatında en çok zorlandıkları konular 18'i (%17,6) liyakat eksikliği, 14'ü (%13,7) ücret yetersizliği, 9'u (%8,8) fiziki çalışma koşulları, 8'i (%7,8) özel hayatındaki sorumluluklar, 8'i (%7,8) yöneticilerle iletişim, 7'si (%6,9) yan hakların yetersizliği, 6'sı (%5,9) deneyim eksikliği, 6'sı (%5,9) arkadaş ilişkileri, 4'ü (%3,9) iş-özel hayat dengesi kurmak, 3'ü (%2,9) fazla mesai, 3'ü (%2,9) geri bildirim eksikliği, 4'ü (%3,9) iş güvencesi eksikliği, 3'ü (%2,9) işimdeki sorumluluklar, 2'si (%2,0) işi ile ilgili güncel eğitim eksikliği ve 2'si (%2,0) diğer konular olarak belirtilmiştir.

Katılımcılara tükenmişlik yaşayıp yaşamadıkları sorulduğunda 99'u (%61,5) tükenmişlik yaşadığını, 62'si (%38,5) tükenmişlik yaşamadığını belirtmiştir. Tükenmişlik faktörleri olarak 39'u (%40,6) yaşamsal yükümlülükler, 31'i (%32,3) kişisel faktörler ve 26'sı (%27,1) organizasyonel faktörler demektir. Öz-sefkat denildiğinde düşünülen olgular 63'ü (%47,4) için merhamet, 21'i (%15,8) sevgi (saygı), 13'ü (%9,8) aile ve 8'i (%6,0) empati olarak belirtilmiştir. Bir olay veya bir gelişme sırasında kendilerine karşı 67'si (%41,6) nötr, 61'i (%37,9) anlayışlı ve 33'ü (%20,5) acımasız olduğunu ifade etmiştir.

Örnekleme genel olarak değerlendirildiğinde, kadın çalışanlar ve 25-44 yaş aralığı ağırlıklıdır. Eğitim seviyesi yüksek olup, çoğunluk üniversite mezunudur. Bekar çalışanlar daha fazladır. Evli çalışanların ağırlıklı olarak eşleri de çalışma hayatındadır. Taşeron çalışanlar ağırlıklı olan katılımcıların çoğunluğu için belediye üçüncü işyerleridir. Çalışma hayatında en çok zorlanılan konular arasında öncelik ücret yetersizliği ve liyakat eksikliği olarak yer almaktadır. Katılımcılar tükenmişlik yaşadıklarını ve nedeninin öncelikli olarak yaşamsal yükümlülükleri olduğunu ifade etmişlerdir. Öz şefkat denildiğinde ilk düşündükleri olgu merhamet olurken olumsuzluklarda kendilerine karşı öncelikle nötr davrandıklarını belirtmişlerdir.

251

#### 4.4.2. Güvenirlik Analizi

Tükenmişlik ve öz şefkat ölçeklerine ilişkin güvenirlik analizi, iç tutarlılık Cronbach Alpha katsayı hesaplaması sonucunda, ölçeklerin güvenirlik oranları ,81 ve ,86 ve sosyal bilimler için kabul edilebilir düzeyde olduğu saptanmıştır (Tablo 1).

Ölçekler	Madde Sayısı	N	Cronbach Alpha
<b>Tükenmişlik Ölçeği</b>	<b>16</b>	<b>164</b>	<b>,81</b>
İşten Uzaklaşma	7	164	,704
Tükenme	6	164	,621
<b>Öz Şefkat</b>	<b>24</b>	<b>164</b>	<b>,86</b>

**Tablo 1:** Tükenmişlik ve Öz şefkat Ölçekleri Güvenirlik Oranları

#### 4.4.3. Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Örneklemin tükenmişlik ve alt boyutları ile öz şefkate ilişkin maksimum, minimum değer, ortalama ve standart sapmalarının tanımsal değerleri incelenmiştir (Tablo 2)

Ölçekler	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma
<b>Tükenmişlik</b>	<b>164</b>	<b>1,69</b>	<b>5,00</b>	<b>3,2871</b>	<b>,68081</b>
İşten Uzaklaşma	164	1,57	5,00	3,2021	,73441

Tükenme	164	1,17	5,00	3,3862	,76203
<b>Öz Şefkat</b>	164	<b>1,88</b>	<b>5,04</b>	<b>3,3140</b>	<b>,60477</b>

**Tablo 2:** Tükenmişlik ve Öz şefkat Ölçekleri Tanımlayıcı İstatistikleri

Belediye çalışanlarının tükenmişlik ve alt boyutları ile öz şefkate ilişkin ölçme araçlarına verdikleri yanıtlarda tükenmişliğin tükenme alt boyutunun ortalamasının en yüksek ortalamaya olduğu saptanmıştır. Belediye çalışanlarının tükenmişliğin duygusal boyutu olarak değerlendirilen tükenmeyi tükenmişlik, işten uzaklaşma ve öz şefkate göre daha fazla hissettiği söylenebilir. Bununla birlikte çalışanların verdikleri yanıtlardan ortalama değeri en yüksek olan diğer bulgunun öz şefkate ilişkin olduğu da saptanmıştır. Bu bağlamda, belediye çalışanlarının tükenme duygusundan sonra deneyimledikleri diğer duygunun öz şefkat olduğu hem tükenme hem de kendine şefkat duyma veya hissetme olarak değerlendirilen öz şefkatin aynı anda yaşandığı söylenebilir.

#### 4.4.4. Bağımsız Örneklem T Testi

Örnekleme yönlendirilen cinsiyet, medeni hal, eş çalışma durumu, belediyede kadrolu çalışan olup olmama durumu, belediyede çalışan statüsü ile ölçme araçları arasında anlamlı bir farklılaşma saptanamamıştır. Buna karşın belediye çalışanlarının tükenmişliği daha önce deneyimleyip deneyimlememe durumları ile tükenmişlik ve alt boyutları olan işten uzaklaşma ile tükenme arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur (Tablo 3).

Ölçekler	Tükenmişliği Daha Önce Deneyimleyip Deneyimlememe Durumu	N	Ortalama	Std. Sapma	T	P
Tükenmişlik	Evet	99	3,1740	,58897	-2,722	<b>,007</b>
	Hayır	62	3,4702	,78682	-2,550	
İşten Uzaklaşma	Evet	99	3,0505	,63012	-3,425	<b>,001</b>
	Hayır	62	3,4470	,83319	-3,215	
Tükenme	Evet	99	3,0455	,51491	-3,310	<b>,001</b>
	Hayır	62	3,3528	,65659	-3,132	

252

**Tablo 3:** T Testi Sonuçları

Tükenmişliği daha önce deneyimlememiş olanların ortalamaları tükenmişliği daha önce deneyimlemiş olan çalışanların ortalamalarından daha yüksektir. Bu bağlamda, tükenmişliği daha önce deneyimlemediğini ifade eden belediye çalışanlarının tükenmişliği ile işten uzaklaşma ve tükenme eğilimleri tükenmişliği daha önce deneyimlediğini belirten belediye çalışanlarından daha yüksektir.

Tükenmişlik ve alt boyutları ile demografik değişkenler arasında ilişki bulunamamıştır. H1a hipotezi red edilmiştir. Benzer şekilde öz şefkat ile demografik değişkenler arasında da ilişki bulunamamış ve H1b hipotezi de red edilmiştir.

#### 4.4.5. One Way(ANOVA) Testi

ANOVA testi sonucuna göre belediye çalışanlarında yaş gruplarına, eğitim düzeylerine, çocuk sayısı, kaçınıcı işyerleri olduğu, belediyenin kaçınıcı işyeri olduğu, ilk ve öncelikli olarak çalışma hayatında kişiyi en çok zorlayan durum, tükenmişlik denildiğinde akla gelen duygu veya düşünce, tükenmişliği nasıl fark ettikleri, tükenmişliğe neden olan öncelikli faktör ve öz şefkat denildiğinde akla gelen ilk duygu veya düşünce ile öz şefkat ve tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır.

Buna karşın çalışanların olumsuz bir olay, olumsuz bir gelişme veya birisi tarafından üzüldüğünde kendine karşı davranışları ile tükenmişlik ile alt boyutu işten uzaklaşma ve öz şefkat arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır (Tablo 4).

	Olumsuz Bir Olay, Olumsuz Bir Gelişme veya Birisi Tarafından Üzüldüğümde Kendime Karşı	N	Ortalama	Std.Sapma	F	P
<b>Tükenmişlik</b>	Anlayışlı Olurum	6	3,5622	,41020	<b>3,342</b>	<b>,001</b>
	Nötr Olurum	1				
	Acımasız Olurum	6	3,3122	,63578		
<b>İşten Uzaklaşma</b>	Anlayışlı Olurum	6	3,3466	,74068	<b>3,352</b>	<b>,038</b>
	Nötr Olurum	1				
	Acımasız Olurum	6	3,2026	,73945		
<b>Öz Şefkat</b>	Anlayışlı Olurum	6	3,5622	,53151	<b>16,722</b>	<b>,000</b>
	Nötr Olurum	1				
	Acımasız Olurum	6	3,3122	,63578		
		7				
		3	2,8662	,53151		
		3				

**Tablo 4:** ANOVA Testi Sonuçları

Olumsuz bir olay, bir gelişme veya biri tarafından üzüldüğünde kişinin kendine karşı nasıl davrandığına ilişkin soruya “anlayışlı davranırım” cevabı veren belediye çalışanlarının ortalaması “nötr” ve “acımasız olurum” diyenlerin ortalamasından yüksek saptanmıştır. Çevre veya diğer kişiler aracılığıyla ortaya çıkan üzüntü ve sorunlarda kendine anlayışlı olan çalışanların kendine karşı nötr ve acımasız olduğunu ifade edenlere göre tükenmişliği ve işten uzaklaşma eğilimi daha yüksektir. Buna karşın olumsuz olaylar karşısında kendine anlayışlı olacağını ifade edenlerin öz şefkat duygusu kendine karşı nötr ve acımasız olabileceğini ifade edenlere göre daha yüksektir. Bununla birlikte, olumsuz olaylar karşısında çalışanların kendilerine anlayışlı olmalarına karşın tükenmişlik ve işten uzaklaşma eğilimlerinin daha yüksek olduğu bulgusu dikkat çekici bir bulgu olarak değerlendirilebilir.

Belediye çalışanları aynı zamanda olumsuz bir olay, olumsuz bir gelişme veya birisi tarafından üzüldüğünde kendine karşı öz şefkat hislerini kendilerine anlayışlı olma şeklinde bir yaklaşım ile karşılamakta olduklarını da ifade etmişlerdir. Öz şefkat yönüyle kendisine karşı anlayışlı olacağını ifade eden belediye çalışanlarının ortalaması nötr olurum ve anlayışsız olurum diyen belediye çalışanlarından daha yüksektir. Bu sonuç beklenen bir veri olarak değerlendirilirken olumsuz olay, gelişme ve kişilerin yarattığı üzüntüye karşı kendine anlayışlı yaklaşım sergileyen çalışanların aynı zamanda tükenmişlik ve işten uzaklaşma eğilimi gösteriyor olmaları da beklenmeyen ve şaşırtıcı veri olarak değerlendirilmektedir.

#### 4.4.6. Korelasyon Analizi

Araştırma kapsamında belediye çalışanlarında tükenmişlik ve alt boyutları ile öz şefkat arasındaki ilişki korelasyon analizi ile ölçülmüştür (Tablo 5).

	Tükenmişlik	Tükenme	İşten Uzaklaşma	Öz Şefkat	Tükenmişliği Daha Önce Deneyimleme Durumu	Olumsuz Bir Olay, Olumsuz Bir Gelişme veya Birisi Tarafından Üzülüşümde Kendime Karşı Davranış
Tükenmişlik	1	,900**	,922**	,486**	,211**	,199*
İşten Uzaklaşma	,922**	,659**	1	,501**	,262**	,198*
Tükenme	,900**	1	,659**	,379**	,114	,163*
Öz Şefkat	,486**	,379**	,501**	1	,293**	,411**
Tükenmişliği Daha Önce Deneyimleme Durumu	,211**	,114	,262**	,293**	1	,099
Olumsuz Bir Olay, Olumsuz Bir Gelişme veya Birisi Tarafından Üzülüşümde Kendime Karşı Davranış	,199*	,163*	,198*	,411**	,099	1

\*\* p < 0,01 \*p < 0,05

**Tablo 5:** Tükenmişlik ve Öz Şefkat Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi sonucuna göre, tükenmişlik ve öz şefkat arasında %99 güven aralığında ve pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bu bağlamda H1 hipotezi red edilmiştir. Bir diğer ifade ile örneklem özelinde belediye çalışanlarının tükenmişlikleri arttıkça öz şefkatleri de artmaktadır. Aynı zamanda öz şefkat ile tükenmişlik alt boyutlarından tükenme (,379) arasında %99 güven aralığında pozitif yönlü, düşük ve anlamlı bir ilişki vardır. Öz şefkat ile ve işten uzaklaşma (,501) arasında da %99 güven aralığında pozitif yönlü, orta ve anlamlı bir ilişki vardır.

254

Bununla birlikte, tükenmişliği daha önce deneyimleme durumu ile tükenmişlik, işten uzaklaşma ve öz şefkat arasında %99 güven aralığında, düşük düzeyde, pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Belediye çalışanlarının tükenmişliği deneyimlemelerinin artışı tükenmişlik, işten uzaklaşma ve öz şefkati artırıcı biçimde etkilemektedir. Benzer biçimde olumsuz bir olay, olumsuz bir gelişme veya birisi tarafından üzüme yaşandığında çalışanların kendilerine karşı davranışları ile tükenmişlik, tükenme ve işten uzaklaşma arasında %95 güven aralığında, düşük düzeyde, pozitif yönlü anlamlı bir ilişki söz konusu olmaktadır. Olumsuz bir olay, olumsuz bir gelişme veya birisi tarafından üzüme durumunda çalışanların kendilerine karşı davranışları ile öz şefkatleri arasında %99 güven aralığında, pozitif yönde, orta düzeyde anlamlı ilişki elde edilmiştir. Olumsuz olaylar karşısında çalışanların kendilerine karşı davranışları hem tükenmişlik, tükenme ve işten uzaklaşma gibi olumsuz sonuçların artması hem de öz şefkatlerinin artması şeklindeki davranışlarda karşılık bulmaktadır.

## SONUÇ

Bu çalışma ile öncelikli olarak belediye çalışanları örnekleminde tükenmişlik ile öz şefkat ilişkisini analiz etmek ve sonuçları literatüre göre değerlendirmek amaçlanmıştır. Çalışmanın örneklemi 115'i kadın ve 49'u erkek 164 gönüllü belediye çalışanıdır. Anket ile gerçekleştirilmiş olan veri toplama sürecinde tükenmişlik ve öz şefkat ölçek sorularının yanı sıra cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni hal, çocuk sayısı, eşin çalışma durumu belediyede kadrolu çalışıp çalışılmadığı, çalışma statüleri (memur veya işçi), belediyenin kaçınıcı işyeri olduğuna ilişkin soruların yanı sıra belediye özelinde iş hayatlarında karşılaştıkları zorluklar ile bu zorlukların onların duygusal ve psikolojik durumlarına etkilerini anlamak için iş hayatında en çok zorlandıkları konular ile ilgili ücret yetersizliği, liyakat eksikliği, fazla mesai ve iş-özel

hayat dengesi kurma zorluğu vb. seçeneklerden oluşan sosyo-demografik sorular da sorulmuştur. Ankette belediye çalışanlarına daha önce tükenmişlik yaşıyıp yaşamadıkları, tükenmişliği ve öz şefkat denildiğinde ne anladıkları, olumsuz bir olay, durum, kişi karşısında kendilerine karşı tutumlarının öncelikli olarak nasıl şekillendirdiklerine ilişkin sorularda yöneltilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni hal, çocuk sayısı, eşin çalışma durumu, çalışma statüsü, kadro durumu ve belediyede çalışma süresini içeren sosyo-demografik değişkenlerle tükenmişlik arasında ilişkisi bulunamamıştır.

Sosyo-demografik değişkenler ile tükenmişlik ilişkisine yönelik sonuçları içeren ve literatürde yer alan bazı çalışmalarda da ilişki varlığı ya da yokluğu konusunda farklı sonuçlar yer almaktadır. Nitekim, Soysal (2010) tarafından Kahramanmaraş'ta 192 polisle gerçekleştirilen bir çalışmada yaş, medeni durum, meslekte çalışma süresi, öğrenim durumu, çalışma sistemi değişkenleri ile tükenmişlik arasında anlamlı farklılık bulunurken benzer şekilde Serin ve Balkan(2014) tarafından Ankara'da 169 kamu çalışanı ile gerçekleştirilmiş bir diğer araştırmada da tükenmişliğin alt boyutu olan duyarsızlaşma ile unvan ve eğitim arasında pozitif, yaş ve cinsiyet arasında ise negatif ilişki bulunmuştur. Çalışmada aynı zamanda genç çalışanların tükenmişliği yaşlı çalışanlardan yüksek çıkmıştır. Finlandiya'da 57.000 nüfuslu bir kasabanın belediye çalışanları arasında psiko-sosyal işyeri ortamının araştırıldığı ve 1.961 çalışanın katıldığı araştırmada tükenmişlik ile cinsiyet ve yaş arasında farklılık bulunmuştur. Ayrıca, katılımcıların %29'unun tükenmişlik yaşadığı ve %50'sinin en az bir meslektasının tükenmişlik yaşadığını görmüş olduğu da tespit edilmiştir. Tükenmişlik semptomlarını bildirme sıklığı ile yaş ilişkili bulunmuştur (Varhama-Björkqvist, 2004). Hong Kong'da farklı organizasyonlarda ve pozisyonlarda çalışan 193 kişi ile gerçekleştirilen bir başka çalışmada da yaş, eğitim durumu ve cinsiyet ile tükenmişlik ve alt boyutları arasında herhangi bir fark yoktur sonucu elde edilmiştir. Diğer bir deyişle, örnekleme tükenmişlik yaş, eğitim durumu ve cinsiyetten etkilenmemektedir (Taormina, 2004)

255

Cinsiyet ile tükenmişlik ilişkisinde Hollandalı polis memurları üzerinde yapılan bir çalışmada Kop vd.(1999) erkek ve kadın memurlar arasında tükenmişlik seviyelerinde bir fark bulunamamıştır. Benzer şekilde Güney Afrika'da ortaokulda görev yapan 59 eğitimci ile gerçekleştirilen araştırmada tükenmişliğin olası nedenleri belirlenmek istenmiş erkek ve kadın öğretmenlerin tükenmişlikleri arasında farklılık bulunamamıştır (Van Tonder-Williams, 2009). İzmir'de bir kamu üniversitesinde görev yapmakta olan 72 memur ile gerçekleştirilmiş bir çalışmada da tükenmişlik ile cinsiyet arasında farklılık ortaya çıkmamıştır (Çetin-Kurban, 2016). Hawkins (2001) çalışmasında kadın memurların tükenmişliğin duyarsızlaşma unsurunun erkek meslektaşlarından daha düşük seviyelerde olduğunu bulmuştur. Tersine bir sonucu içeren bir araştırma 224 öğretmenle gerçekleştirilmiştir. Tükenmişlik cinsiyet ile farklılaşmaktadır ancak kadın öğretmenlerin tükenmişliği erkek öğretmenlerden daha yüksektir (Çetin-Çolak, 2020). Benzer bir sonuç Endonezya'da 474 lisans öğrencisi ile gerçekleştirilmiş bir araştırmada da elde edilmiştir (Farisandy vd., 2023).

Yaş ile tükenmişlik ilişkisinde Burke ve Greenglass'ın çalışmalarında öğretmen örnekleminde yaş ile tükenmişlik arasında ilişki bulunamamıştır (Louw vd., 2011). Benzer sonuçlar farklı örneklerle hem Tilakdharee vd. (2010) çalışmalarında hem Çetin ve Kurban (2016) hem de Çetin ve Çolak (2020)'in çalışmalarında elde edilmiştir.

Medeni durum ile tükenmişlik ilişkisinde Sears ve Navin (1983), Çetin-Kurban (2016) ile Çetin-Çolak (2020)'in çalışmalarında ilişki bulunamamıştır. Maslach ve Jackson (1981) ise evli kişilerin bekarlardan daha az tükenmişlik yaşadığını bulmuşlardır.

Eğitim ile tükenmişlik ilişkisinde Tilakdharee vd. (2010) ile Çetin ve Kurban (2016) çalışmalarında tükenmişlik ile eğitim arasında ilişki elde edememişlerdir.

Çalışılan ortam ve tükenmişlik ilişkisi ile ilgili olarak belediye çalışanı ve diğer bazı kamu çalışanlarından oluşan bir örnekleme Tükenmişlik Sendromu ve pozisyonun özellikleri ile iş ve işyerinin algılanmasındaki olası ilişkilerini değerlendirmeyi amaçlayan kesitsel bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Duygusal tükenmişlik boyutu yüksek puanlara sahip olup tükenmişlik ile iş ve işyerinin türünden memnuniyetsizliği ortaya koyan değişkenler ilişkili bulunmuştur. Tükenmişlik ile pozisyonun özellikleri arasında ilişki elde edilmemiştir (Mallmann, 2009). 2000 yılından sonra askeri personelde tükenmişliği niceliksel olarak inceleyen 43 çalışma ile gerçekleştirilen bir başka araştırmada, değerlendirilmiş olan çalışmalar tükenmişliğin nispeten orta düzeyde yaygın olduğunu göstermiştir. Tükenmişlik iş ortamı faktörleri ve psikolojik değişkenlerle ilişkili bulunmuştur (Hosseini vd., 2023).

Araştırma verilerine göre cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni hal, çocuk sayısı, eşin çalışma durumu, çalışma statüsü, kadro durumu ve belediyede çalışma süresini içeren sosyo-demografik değişkenlerle öz şefkat arasında da ilişkisi bulunamamıştır.

Cinsiyet ve öz şefkat ilişkisinde 432 Brezilya'lı (%50 kadın) yetişkin ile gerçekleştirilen bir çalışmada kadınlarda öz şefkat erkeklerden daha düşük bulunmuştur (De Souza-Hutz, 2016). Benzer bir sonuç İsveç'te 66 ve 102 yaş aralığındaki 594 rastgele seçilmiş yaşlı yetişkinden oluşan bir örnekleme de elde edilmiştir (Bratt-Fagerström, 2019).

Yarnell vd. (2015) 15-73 yaş aralığındaki toplam 13.339 rastgele olmayan katılımcının yer aldığı 88 farklı örneklem üzerinde yürütülen bir meta-analiz de erkeklerin kadınlardan biraz daha yüksek öz şefkat düzeylerine sahip olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Yeni Zelanda'da 799 hemşire ile gerçekleştirilen başka bir çalışmada da kadın olmak daha az öz şefkatli olmak şeklinde değerlendirilmiştir (Dev vd., 2018). 18-72 yaş aralığındaki bir örnekleme gerçekleştirilen başka bir çalışmada da sonuç değişmemiş öz şefkat düzeylerinin erkeklerde kadınlardan daha yüksek olduğunu ortaya konulmuştur (Karakasidou vd., 2020). Ters bir sonuç Çetin ve Anuk (2023) tarafından 94 Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu ön lisans öğrencisi ile gerçekleştirilen araştırmada elde edilmiştir. Kız öğrencilerin şefkat duygusu erkek öğrencilerden daha yüksek bulunmuştur (Çetin-Anuk, 2023).

Endonezya'da lisans öğrencilerinde öz şefkatin akademik tükenmişlik üzerindeki etkisini araştırmak için gerçekleştirilen bir çalışmada 474 lisans öğrencisinin verileri analiz edilmiş cinsiyet boyutunda farklılık bulunmamıştır. Erkek ve kadın lisans öğrencileri arasında öz şefkat bileşenlerinin tamamında anlamlı bir fark yoktur sonucuna ulaşılmıştır (Farisandy vd., 2023).

Yaş ve öz şefkat ilişkisinde 432 Brezilya'lı (%50 kadın) yetişkin ile gerçekleştirilen çalışmada 31 ila 66 yaş aralığındaki kişilerde, psikiyatrik ilaç kullanmayanlarda, işsizlerde ve çocuklularda daha yüksek öz şefkat olduğunu göstermiştir (de Souza-Hutz, 2016). Benzer şekilde Avusturalya'da 279 kadın ile gerçekleştirilen bir diğer çalışmada da öz şefkat yaşla pozitif ve güçlü ilişkili bulunmuştur (Przedzicki vd., 2013). Benzer sonuçlar Homan (2016), Karakasidou vd. (2020) ile Murn ve Steele (2020)'nin çalışmalarında da elde edilmiştir. Hwang vd. (2016) çalışmalarında ise 1803 Koreli yetişkinde yaş öz şefkat ile anlamlı ancak zayıf korelasyona sahip bulunmuştur. Yaşlı kadınların genç kadınlara veya her yaştan erkeğe kıyasla en düşük öz şefkat seviyelerine sahip olduğu 765 kişilik bir örnekleme gerçekleştirilen bir çalışmanın bulgusu olmuştur (Bluth vd., 2017). İsveç'te 66 ve 102 yaş aralığındaki 594 rastgele seçilmiş yaşlı yetişkinden oluşan bir örnekleme öz şefkatin yaşa göre farklılık göstermediği bulunmuştur (Bratt-Fagerström, 2019).

Medeni durum öz-şefkat ilişkisinde 1011 sosyal çalışmacı ile gerçekleştirilmiş olan bir araştırmada evlilerin öz şefkati bekar ve boşanmış olanlardan daha yüksek bulunmuştur (Miller vd., 2020)

Eğitim öz Őekfat ilişkisinde 299 üniversite öğrencisi ile gerçekleştirilen bir araştırmada üniversite eğitimi ile öz Őekfat arasında ilişki bulunamamıştır (Murn-Steele, 2020). Miller vd. (2020) sosyal hizmet alanında çalışanların "Yüksek Lisans" veya "Doktora" derecesine sahip olmalarının, "Lise Diploması", "Ortaöğretim", "Lisans" veya "ilk mesleki" derecelere sahip olmaya kıyasla toplam öz Őekfat puanlarını 0,7 puan arttırdığını belirlemiŐtır. Lilius vd. (2008) çalışmalarında Őekfatın eğitim düzeyinden bağımsız olarak meydana geldiği ifade edilmektedir.

Belediye çalışanlarının çalışma hayatında en çok zorlandıkları konulara ilişkin önceliklendirmelerinde birinci öncelik 40 kişi (%31,0) ile ücret yetersizliği olmuştur. Analizlerde ücret yetersizliği ile tükenmişlik ve öz Őekfat arasında ilişki bulunamamıştır. Pereira vd. (2022) 459 belediye çalışanından oluşan bir örnekleme gerçekleŐtirdikleri araŐtırmaların da tükenmişlik ve uygun maaŐ arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Amerika Birleşik Devletleri'nde 138 sosyal hizmet uzmanı ile gerçekleştirilen başka bir başka çalışmada da çalışanların mevcut mali durumunun öz Őekfatın yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Hem geçimini sağlayamama hem de geçimi sağlayacak kadar geliri olma ile öz Őekfat negatif yönlü ilişkilidir (Lianekhammy vd., 2018).

Çalışmadan elde edilen sonuçlardan bir diğer tükenmişliği daha önce deneyimlememiş olan çalışanların ortalamaları tükenmişliği daha önce deneyimlemiş çalışanların ortalamalarından daha yüksektir. Tükenmişliği daha önce deneyimlediğini ifade eden belediye çalışanlarının tükenmişliği ile işten uzaklaşma ve tükenme eğilimleri tükenmişliği daha önce deneyimlediğini belirten belediye çalışanlarından daha yüksektir. Bu sonuç örnekleme oluŐturana belediye çalışanlarının yüksek eğitim düzeyine sahip olmaları bilgisi ile iliŐkilendirilerek değerlendirildiğinde literatürde yer alan Altun vd. (2011) ile Schaufeli ve Enzmann (1998) eğitim düzeyi yüksek çalışanların tükenmişliğe daha yatkın oldukları (Louw vd., 2011) sonucu ile uyumlu bir görünüm sergilemektedir.

Belediye çalışanlarının olumsuz bir olay, olumsuz bir gelişme veya birisi tarafından üzüldüğünde kendine karşı davranışları ile tükenmişlik ile alt boyutu işten uzaklaşma ve öz Őekfat arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Kendine karşı "anlayışlı davranacağını" ifade eden çalışanların ortalaması "nötr" ve "acımasız olurum" diyenlerin ortalamasından yüksektir.

Çalışmada ulaşılan önemli sonuçlardan biri literatürde yer alan ve çalışmanın çıkıŐ motivasyonunu oluŐturana sonuçların (Barnard-Curry, 2012; Beaumont vd., 2016; Dev vd., 2020; Farisandy vd., 2023; Roman-Calderón vd., 2024) aksine korelasyon analizi sonucunda "tükenmişlik ve öz Őekfat arasında %99 güven aralığında ve pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki" elde edilmiş olmasıdır. Benzer ilişki tükenme ve işten uzaklaşma alt boyutları ile öz Őekfat arasında da vardır. Bir diğer ifade ile belediye çalışanlarında tükenmişlik arttıkça öz Őekfat artmaktadır. Korelasyon analizinde elde edilen iliŐkilerden bir diğer de olumsuz olaylar karşısında çalışanların kendilerine karşı olumlu davranışları hem tükenmişlik, tükenme ve işten uzaklaşma gibi olumsuz hem de öz Őekfat gibi olumlu davranıŐların artması Şeklinde karşılık bulmaktadır.

Zihinsel iyilik halinin gelişmesi, olumsuz düşüncenin azalması, duygu kontrol becerilerinin gelişmesi ile daha düşük depresyon ve anksiyete seviyeleri ile bağlantılı olan öz Őekfat çalışma hayatının getirdiği zorluklarla başa çıkmada oldukça önemlidir. Artan kişisel gelişim inisiyatifi, özerklik ve kendini kabul ile de iliŐkilendirilmekte olan öz Őekfat hem çalışanlar hem de yöneticiler için daha sağlıklı bir çalışma ortamına ve gelişmiŐ iş performansına katkıda bulunabilmektedir (Neff, 2003a). Nitekim öz Őekfat çalışanlar için bir yandan kendine karşı nezaketi teşvik ederken diğer yandan hataları kabul etmek suretiyle stres yönetimine ve iş yerindeki baskı ortamının kontrolüne fayda sağlayabilmekte böylece tükenmişliğin azalmasına yol açabilmektedir. Öz Őekfatın iş dünyasındaki rolü ve etkileri konusundaki araştırmalar da

kavramın iş yerinde daha sağlıklı ve verimli bir çalışma ortamı yaratmada ne kadar önemli olduğunu vurgulamaktadır.

Alan yazında yer alan bir çalışmada 2161 katılımcı 4 haftalık ve 28 seanslık öz şefkat eğitimine online olarak katılarak günlük 10-15 dakika ders içeriğini gözden geçirmek ve çeşitli egzersizleri uygulamak şeklinde çalışmışlardır. Elde edilen önemli sonuçlardan biri uygulamanın öz şefkat üzerindeki anlamlı etkisi olmuştur (Mak vd., 2018). Akıllı telefon ve mobil teknoloji kullanımının yaygınlığına dayalı olarak Menemen Belediyesi çalışanları için de tükenmişlik ve öz şefkat farkındalığını artırıcı eğitimler zaman ve parasal maliyetlerini en alt düzeyde tutacak şekilde organize edilebilir. Eğitim öncesi ile belirli zaman aralıklarında uygulanan anket ve benzeri ölçümlerle değişimin yönü ve içeriği belirlenerek geleceğe yönelik önlemler ve uygulamalar ihtiyaç doğrultusunda geliştirilebilir.

Öz şefkatin iş yerinde ve tükenmişlik üzerindeki olumlu etkilerini anlamak sadece Menemen Belediyesi çalışanları için değil genel olarak tüm kamu ve özel sektör kurumları için önemli bir farkındalık yaratabilir. “Çalışan dostu işyeri” şeklinde yapılandırılacak uygulamalar ile kişisel ve toplumsal yaşamı kucaklayan olumlu bir kültür oluşturulma yönünde atılacak adımlarla hem kişisel refah hem de iş performansı iyileştirilebilir. Kalıcı ve sürdürülebilir değişiklikler çalışanların ihtiyaçları özelinde yaratılabilir. Nitekim, tükenmişlik bir sorun haline gelene kadar beklemek yerine önlemin daha az maliyetli olduğunu gözden kaçırmamak gerekmektedir. En iyi tedavi ise sadece çalışanı düzeltmek değil, aynı zamanda tükenmişliğe yol açan ya da açma potansiyeli olan çalışma ortamını ve işi de düzeltmektir. Bu nedenle öz şefkati etken bir çare olarak konumlandırırken, bunu çalışanlara kendilerine ve başkalarına daha iyi bakmaları için yük olarak yüklemek yerine çalışanları destekleyen bir şefkat kültüründe daha etkili olacağını göz ardı etmemek gerekmektedir. Böylece, öz şefkat ile çalışma hayatındaki tehdit hissi azaltarak güven duygusu oluşturulabilir ya da geliştirmek için kilit faktör olması şansı yakalanabilir. Kamu otoriteleri ve kamu yöneticileri tarafından çalışanı merkeze alan konularda düzenlemeler yapılmasına olan ihtiyaç artmaktadır. Bu noktada, gelecekteki eylemlere yönelik üretkenlik ve hizmet kalitesi ile sürdürülebilirlik hedeflerine dayalı kişisel yaşam ile iş arasında denge sağlamayı amaçlayan yenilikçi, uygulanabilir ve ölçülebilir insan kaynakları yönetimi çerçevelerinin belirlenmesi ve uygulanması zorunluluk olarak yer almaktadır.

**Kaynaklar**

- Abdollahi, Abbas vd. "Perceived Stress, Selfcompassion and Job Burnout in Nurses: The Moderating Role Of Self-Compassion". *Journal of Research in Nursing*, 26/3(2021), 182–191. doi: 10.1177/1744987120970612
- Amemiya, Rei.- Sakairi, Yosuke. "The Role of Self-Compassion in Athlete Mindfulness and Burnout: Examination of The Effects of Gender Differences". *Personal. Individ. Differ.* 166/1 (2020),1-6. 110167. doi: 10.1016/j.paid.2020.110167.
- Atkinson David M., vd. "Examining Burnout, Depression, and SelfCompassion in Veterans Affairs Mental Health Staff". *J Altern Complement Med.* 23/7 (2017),551–7. Doi:10.1089/acm.2017.0087 PMID: 28590766.
- Azzi D. Vilela, vd. "Quality of Life, Physical Activity and Burnout Syndrome During Online Learning Period in Brazilian University Students During The COVID-19 Pandemic: A Cluster Analysis". *Psychol Health Med.* 27/2 (2022), 466-480. doi: 10.1080/13548506.2021.1944656.
- Barnard, K. Laura-Curry, F. John. "The Relationship of Clergy Burnout to Self-Compassion and Other Personality Dimensions". *Pastoral Psychol.* 61 (2012),149–163. doi:10.1007/s11089-011-0377-0.
- Bennett-Goleman T. "Emotional Alchemy: How the Mind Can Heal the Heart". New York: Three Rivers Press, 2001.
- Bluth, Karen, vd. "Age and Gender Differences in the Associations of Self-Compassion and Emotional Well-being in A Large Adolescent Sample". *J Youth Adolescence* 46/4 (2017),840–853. doi:10.1007/s10964-016-0567-2.
- Bratt, Anna,-Fagerström, Cecilia. "Self-Compassion in Old Age: Confirmatory Factor Analysis of The 6-Factor Model and The Internal Consistency of The Self-Compassion Scale-Short Form". *Aging & Mental Health.* 24/4 (2019), 642–648. doi:10.1080/13607863.2019.1569588.
- Beaumont, Elaine vd. "Measuring Relationships Between Self-Compassion, Compassion Fatigue, Burnout and Well-Being in Student Counsellors and Student Cognitive Behavioural Psychotherapists: a Quantitative Survey". *Counselling and Psychotherapy Research* 16/1 (2016), 15–23. doi: 10.1002/capr.12054.
- Cheraghian, Hadis, vd. "Self-Compassion as a Relationship Moderator between Academic Burnout and Mental Health in Students". *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development* 5/2 (2016), 128-138.
- Coaston,.C. Susannah. "Self-Care Through Self-Compassion: a Balm For Burnout". *Prof. Couns.* 7/3 (2017), 285–297.
- Çetin, Cemile-Kurban, Pınar. "Tükenmişlik ve Örgütsel Sosyalleşme İlişkisi-Kıdemi 0-2 Yıl olan Memur Çalışanlar Örnekleme" *Çalışma ve Toplum* 3 (2016), 1271-1294.
- Çetin, Cemile- Çolak Murat. "Job Insecurity and Burnout among Teachers İn Turkey". *International Journal of Human Resource Studies* 10/2 (2020), 197-219.
- Çetin, Cemile-Anuk, Özlem. "Covid-19 Sürecinde Merhamet ve Psikolojik Dayanıklılık İlişkisi: Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama". *Anasay* 26 (2023), 216- 237.

- De Souza, Luciana- Karine-Hutz, Claudio. "Self-Compassion in Relation to Self-Esteem, Self-Efficacy and Demographical Aspects". *Paidéia* 26/64 (2016), 181-188. doi:10.1590/1982-43272664201604.
- Demerouti, J. Evangelia-Halbesleben, R. B. Jonathon. "The Construct Validity of an Alternative Measure of Burnout: Investigating the English Translation of the Oldenburg Burnout Inventory". *Work & Stress* 19/3 (2005), 208-220.
- Demerouti, Evangelia, vd. "Burnout and Work Engagement: A Thorough Investigation of the Interdependency of Both Constructs". *Journal of Occupational Health Psychology* 15/3 (2016), 209-222.
- Deniz, M. Engin vd. "The Validity and Reliability Study of The Turkish Version of Self-Compassion Scale". *Social Behavior and Personality* 36 /9 (2008), 1151- 1160.
- Dev, Vineyak vd. "Does Self-Compassion Mitigate The Relationship Between Burnout and Barriers to Compassion? A Cross-Sectional Quantitative Study of 799 Nurses". *International Journal of Nursing Studies* 81 (2018), 81–88. Doi: 10.1016/j.ijnurstu.2018.02.003
- Dev, Vineyak vd. "Self-Compassion as a Stress Moderator: A Cross-Sectional Study of 1700 Doctors, Nurses, and Medical Students". *Mindfulness* 11 (2020), 1170–1181. Doi: 10.1007/s12671-020-01325-6
- Dyrbye, Liselotte N. vd. "Personal Life Events and Medical Student Burnout: A Multicenter Study". *Academic Medicine* 81/4 (2006), 374-384.
- Farisandy, Ellyana Dwi vd. "The Effect of Self-Compassion on Academic Burnout in Undergraduate Students". *International Journal of Science Annals* 6/1 (2023), 12-20.
- Fiorilli, Caterina vd. "Students' Burnout at University: The Role of Gender and Worker Status". *Int. J. Environ. Res. Public Health* 19/18 (2022), 1-15. Doi:10.3390/ijerph191811341.
- Gerber, Zach- Anaki, David. "The Role of Self-compassion, Concern for Others, and Basic Psychological Needs in the Reduction of Caregiving Burnout". *Mindfulness* 12 (2021), 741–750. doi:10.1007/s12671-020-01540-1.
- Gilbert, Paul- Procter, Sue. "Compassionate Mind Training for People with High Shame and Self-Criticism: Overview and Pilot Study of a Group Therapy Approach". *Clinical Psychology and Psychotherapy* 13 (2006), 353–379. doi:10.1002/cpp.507.
- Hashem, Zeena-Zeinoun, Pia. "Self-Compassion Explains Less Burnout Among Healthcare Professionals". *Mindfulness* 11/11 (2020), 2542–2551. doi:10.1007/s12671-020-01469-5.
- Hawkins, C. Homer. "Police Officer Burnout: a Partial Replication of Maslach's Burnout Inventory", *Police Quarterly* 4/3 (2001), 343-60. doi: 10.1177/109861101129197888.
- Homan, J. Kristin. "Self-Compassion and Psychological Well-Being in Older Adults". *Journal of Adult Development* 23/2 (2016), 111-119. doi: 10.1007/s10804-016-9227-8.
- Hosseini, Seyed Morteza, vd. "Burnout among Military Personnel: A Systematic Review". *Iran. J. Psychiatry* 18/2 (2023), 213–236. doi: 10.18502/ijps.v18i2.12371.
- Hwang, Soodeok, vd. "The Moderating Effects of Age on the Relationships of Self-Compassion, Self-Esteem, and Mental Health". *Japanese Psychological Research* 58/2 (2023), 194–205. doi: 10.1111/jpr.121092016.

- Johns, Gary - Saks, M. Alan. "Organizational Behaviour. Toronto." Addison Wesley Longman, 2001.
- Karakasidou, Eirini vd. "Investigating Differences in Self-Compassion Levels: Effects of Gender and Age in A Greek Adult Sample". *Psychology: The Journal of the Hellenic Psychological Society* 25/1 (2020), 164–177. doi: .12681/psy\_hps.25344.
- Kirkpatrick, L. Kristin. "Enhancing Self-Compassion Using a Gestalt Two-Chair Intervention". Texas, Amerika Birleşik Devletleri, 2005.
- Kop, Nicolien, vd. "Burnout, Job Stress And Violent Behaviour Among Dutch Police Officers". *Work and Stress* 13/4 (1999), 326-40.
- Lianekhammy, Joann, vd. "Exploring The Self-Compassion of Healthcare Social Workers: How Do They Fare?". *Social Work in Health Care* 57/7 (2018), 563-580. doi: 10.1080/00981389.2018.1471017.
- Lilius, M. Jacoba, vd. "The Contours and Consequences of Compassion at Work". *J. Organ. Behav.* 29/2 (2008), 193–218.
- Louw, A. Dap, vd. "Burnout amongst Urban Secondary School Teachers in Namibia". *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde* 37/1 (2018), 01-07. doi:10.4102/sajip.v37i1.1008.
- Lundgren-Nilsson Åsa, vd. "Internal Construct Validity of The Shirom-Melamed Burnout Questionnaire (SMBQ)". *BMC Public Health* 12 (2012), 1-12.
- Mak W. Winne, vd. "Efficacy and Moderation of Mobile App-Based Programs for Mindfulness-Based Training, Self-Compassion Training and Cognitive Behavioral Psychoeducation on Mental Health: Randomized Controlled Noninferiority Trial". *JMIR Ment Health* 5/4 (2018), 1-15. doi: 10.2196/mental.8597 Medline: 30309837.
- Mallmann, Clarice Schoenardie, vd. "Fatores Associados a Síndrome de Burnout Em Funcionários Públicos Municipais". *Psicologia: Teoria e Prática* 11/2 (2009),69-82.
- Maslach, Christina-Jackson, E. Susan. "The Measurement of Experienced Burnout". *J Occup Behav.* 2 (1981), 99–113.
- Maslach, Christina, vd. "Job Burnout. Annual Review of Psychology". *Annual Review of Psychology* 52 (2001), 397-422. doi:10.1146/annurev.psych.52.1.397
- Maslach, Christina-Jackson, E. Susan. "The Measurement of Experienced Burnout". *Journal of Occupational Behavior* 2 (2001), 99-113. doi:10.1002/job.4030020205
- McCade, Donna, vd. "Burnout and depression in Australian psychologists: The Moderating Role of Self-Compassion". *Australian Psychologist* 56/2 (2021), 111–122. doi:10.1080/00050067.2021.1890979.
- Miller, J. Jay, vd. "Self-Compassion among Social Workers". *Journal of Social Work* 20/4 (2020), 448-462. doi:10.1177/1468017319829404 journals.sagepub.com/home/jsw
- Murn, Lindsay T.- Steele, Misty R. "What Matters Most? Age and Gender Differences in Self-Compassion and Body Attitudes Among College Students". *Counselling Psychology Quarterly* 33/4 (2019), 541–560. doi:1080/09515070.2019.1605334.
- Neff, Kristin. D. "Self-Compassion: Stop Beating Yourself Up and Leave Insecurity Behind". New York: William Morrow,2011.
- Neff, Kristin. D.-Vonk, Roos. "Self-Compassion Versus Global Self-Esteem: Two Different Ways of Relating to Oneself". *Journal of Personality* 77/1 (2009), 23–50.

- Neff, Kristin D.- Tóth-Király, I. "Self-Compassion Scale (SCS). In Handbook of Assessment in Mindfulness. New York: Springer, 2020. Retrieved from <https://self-compassion.org/wp-content/uploads/2020/02/Chapter-36-Neff-et-al-self-compassion-in-press.pdf>
- Neff, Kristin D. vd. "An Examination of Self-Compassion in Relation to Positive Psychological Functioning and Personality Traits". *Journal of Research in Personality* 41 (2007), 908-916. doi: 10.1016/j.jrp.2006.08.002.
- Neff, Kristin. "What is Self-Compassion?". Erişim 28.08.2024, <https://self-compassion.org/what-is-self-compassion/#what-is-self-compassion>
- Neff, Kristin. D. "Self-compassion: an Alternative Conceptualization of a Healthy Attitude toward Oneself". *Self and Identity*, 2 (2003a), 85–101. doi:10.1080/15298860390129863.
- Neff, Kristin D. "The Development and Validation of a Scale". *Self and Identity* 2 (2003b), 223-250. doi: 10.1080/15298860390209035.
- Neff, Kristin D. "Self-Compassion: Theory, Method, Research, and Intervention". *Annual Review of Psychology* 74 (2023c), 193-218. doi:10.1146/annurev-psych-032420-031047.
- Neff, Kristin D.- Costigan, P. Andrew. "Self-Compassion, Wellbeing, and Happiness". *Psychologie in Österreich* 2/3 (2014), 114–119. Retrieved from <http://self-compassion.org/wp-content/uploads/publications/Neff&Costigan.pdf>
- Pereira, Dina. "Burnout and Quality of Work Life among Municipal Workers: Do Motivating and Economic Factors Play a Mediating Role?" *Int. J. Environ. Res. Public Health* 19 (2022), 1-17. doi:10.3390/ijerph192013035
- Przedziecki, Astrid, vd. "My Changed Body: Breast Cancer, Bodyimage, Distress and Self-Compassion". *Psychooncology* 22 (2013), 1872-1879. doi: 10.1002/pon.3230
- Roman-Calderón, P. Juan, vd. "Compassion and Self-Compassion: Counterfactors of Burnout in Medical Students and Physicians". *Psychological Reports* 127/3 (2024), 1032–1049. doi:10.1177/00332941221132995
- Schaufeli Wilmar, vd. "Burnout: 35 Years of Research and Practice". *Career Develop Int* 14/3 (2009), 204–20.
- Sears, J. Susan-Navin, L. Sally. "Stressors in School Counseling". *Education* 103/4 (1983), 333-337.
- Serin, Ahmet Emin-Balkan, Mehmet Onur. "Burnout: The Effects of Demographic Factors on Staff Burnout: an Application at Public Sector". *International Business Research* 7/4 (2014), 151-159.
- Sheldon, Kennon-King, Laura. "Why Positive Psychology is Necessary". *American Psychologist* 56/3 (2021), 216-217.
- Slivar, Branko. "The Syndrome of Burnout, Self-Image, and Anxiety with Grammar School Students". *Horizons of Psychology* 10/2 (2001), 21-32.
- Singh, Alka, vd. "Job Burnout and Perceived Stress among Bank Officers of Meerut: a Cross Sectional Study". *Indian J Occup Environ Med* 27 (2023), 205-218.
- Soysal, Abdullah. "Polislerde Tükenmişlik: Bazı Demografik Değişkenler Açısından K.Maraş Emniyet Müdürlüğünde Bir Araştırma". *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*

/ Journal of Academic Researches and Studies Prof.Dr. Alaeddin Yavaşca Özel Sayısı 55 (2010), 55-80.

Şeker, Selen. Çalışanlarda İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik İlişkisi: Tıbbi Tanıtım Sorumlularına Yönelik Bir Alan Araştırması. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, 2011.

Taormina, Robert J. “Convergent Validation of Two Measures of Organizational Socialization”, The International Journal of Human Resource Management 15/1 (2004), 76-94.

Tilakdharee, N. vd. “The Relationship Between Job Insecurity and Burnout”. South African Journal of Economic and Management Sciences 13/3 (2010), 254-271. doi:10.4102/sajems.v13i3.103

Türk Dil Kurumu. <https://sozluk.gov.tr>. 2024.

Burn-out an. “Occupational Phenomenon: International Classification of Diseases. World Health Organization”. Erişim 01.09.2024, World Health Organization. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

van Tonder, Christian L.- Williams, Colette. “Exploring The Origins of Burnout among Secondary Educators”. SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde 35/1 (2009), 1-15. doi: 10.4102/sajip. v35i1.76

Varhama, Lasse M.-Björkqvist, Kaj. “Conflicts, Workplace Bullying and Burnout Problems among Municipal Employees”. Psychological Reports 94/3 (2004),1116-1124. doi:10.2466/pr0.94.3c.1116-1124

Yang, Freng-Hua, vd. “The Relationships among Mindfulness, Self-Compassion, and Subjective Well-Being: The Case of Employees in an International Business”. Sustainability 14 (2004), 1-16. doi:10.3390/su14095266

Yarnell, Lisa, vd. “Meta-Analysis of Gender Differences in Self-Compassion”. Self and Identity 14/5 (2015),499–520.