


## İş tatmini ile tükenmişlik ilişkisi: Bir meta-analiz çalışması

### The relationship between job satisfaction and burnout: A meta-analysis study

Pınar Erdoğan<sup>1</sup> 

#### Öz

Bu çalışmanın amacı, Türkiye coğrafyasında faaliyet gösteren örgüt çalışanlarında tükenmişlik ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmaların toplam etkisini meta-analiz yöntemiyle belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda, Ocak 2010 ve Aralık 2019 tarihleri arasında tükenmişlik ile iş tatmini ve tükenmişlik ile iş doyumu konularını ele alan tez ve makalelerden elde edilen veriler kullanılmıştır. Meta-Analiz çalışmasına tükenmişlik ve iş tatmini (iş doyumu) ilişkisini araştıran ve korelasyon verilerini kullanarak etki büyüklüğünü hesaplamak için gereken korelasyon (Pearson) katsayısı ve örneklem sayısı bulunan 72 çalışma sonucu dahil edilmiştir. Çalışma analizleri CMA 3.0 programı aracılığıyla elde edilmiştir. Yayın yanlılığı, Huni Grafiği, Begg ve Mazumdar Testi ve Hata Koruma Sayısı N istatistiği ile incelenmiştir. Etki büyüklükleri korelasyon verilerini kullanarak hesaplanmış, sonuçlar Cohen d etki büyüklüklerine göre yorumlanmıştır. Rassal etki modeli analiz sonuçlarına göre tükenmişlik ve iş tatmini arasındaki ilişki orta düzeydedir (EB= -0,457, p <0,005). Araştırmaya dahil edilen çalışmaların örneklem çeşidi, çalışma bölgesi ve çalışma yıl aralığı değişkenlerinin tükenmişlik ve iş tatmini ilişkisinde moderatör rolü bulunmamaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Meta Analiz, Tükenmişlik Sendromu, İş Tatmini

**Jel Kodları:** M54, M12

#### Abstract

This study aims to determine the total effect of the studies examining the relationship between burnout and job satisfaction in the employees of organizations operating in the geography of Turkey, using the meta-analysis method. For this purpose, data obtained from theses and articles dealing with burnout and job satisfaction and burnout and job satisfaction between January 2010 and December 2019 were used. The results of 72 studies investigating the relationship between burnout and job satisfaction (job satisfaction) and having the required correlation (Pearson) coefficient and sample size to calculate the effect size using correlation data were included in the Meta-Analysis study. Study analyzes were obtained through the CMA 3.0 program. Publication bias was examined with Funnel Plot, Begg and Mazumdar Test, and Error Protection Number N statistics. Effect sizes were calculated using correlation data, and the results were interpreted according to Cohen d effect sizes. According to the random-effects model analysis results, it is moderate (EB= -0.457, p <0.005), showing the relationship between burnout and job satisfaction. The variables of sample type, study region and working year interval of the studies included in the research do not have a moderator role in the relationship between burnout and job satisfaction.

**Keywords:** Meta-Analysis, Burnout Syndrome, Job Satisfaction

**Jel Codes:** M54, M12

<sup>1</sup> Dr. Öğretim Üyesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman, Türkiye  
[perdogan@kmu.edu.tr](mailto:perdogan@kmu.edu.tr)

ORCID:0000-0001-7817-1342

**Başvuru/Submitted:** 15/01/2021

**1. Revizyon/Revised:** 20/02/2021

**2. Revizyon/Revised:** 16/03/2021

**Kabul/Accepted:** 4/04/2021

**Yayın/Online Published:** 25/06/2021

**Atıf/Citation:** Erdoğan, İş tatmini ile tükenmişlik ilişkisi: Bir meta-analiz çalışması, bmij (2021) 9 (2):405-425, doi: <https://doi.org/10.15295/bmij.v9i2.1749>

## Extended Abstract

### The relationship between job satisfaction and burnout: A meta-analysis study

#### Literature

The relationship between job satisfaction and burnout, which has significant consequences in organizational life, is one of the increasing and diverse research topics in organizational behaviour. Many studies have confirmed that job dissatisfaction can contribute to high burnout (Zhang & Feng, 2011; Scanlan & Still, 2013; Liu et al., 2019; Wang, Jin, Wang, Zhao, Sang & Yuan, 2020). When we look at the results of the studies that previously discussed the relationship between job satisfaction and burnout in the Turkish literature, it is seen that most of them found a significant negative relationship.

#### Research subject

To determine the total effect of the studies examining the relationship between burnout and job satisfaction by meta-analysis method.

#### Research purpose and importance

Despite the consistency of negative correlations between job satisfaction and burnout, the effect size of all studies differs considerably from each other (Şeşen, 2010; Uzunkaya, 2010; Çimen et al., 2012; Işııkay, 2019). This study, it is aimed to combine the results of the study conducted on the relationship between burnout and job satisfaction in organizations operating in the geography of Turkey and to determine the total effect size. No other meta-analysis study investigating the relationship between job satisfaction and burnout by including all sectors has been found in the national literature.

#### Contribution of the article to the literature

There are meta-analysis and meta-synthesis studies about the relationship between burnout and job satisfaction (Aküzüm & Özmen, 2014; Kış, Şad, Özer, & Atik, 2016; Yorulmaz, Çolak, & Altınkurt, 2017) in the literature. However, in these studies, only the total effect size of the relationship between job satisfaction and burnout in the education sector was investigated. No other meta-analysis study investigating the relationship between job satisfaction and burnout by including all sectors has been found in the national literature. Therefore, this study found, it is aimed to fill this gap in Turkish literature.

#### Design and method

The research was conducted to determine the relationship between burnout and job satisfaction, and the meta-analysis method was used to achieve this goal.

#### Research type

The research is a descriptive study.

#### Research problems

To understand the effect size of burnout and job satisfaction and determine the moderator variables in this relationship.

#### Data collection method

Master theses, doctoral theses, and published articles examining the relationship between burnout and job satisfaction in Turkey have been included in the meta-analysis study.

In order to reach these studies, burnout and job satisfaction, burnout and job satisfaction keywords were searched in Ulakbim National Database, Google Scholar, HEI National Thesis Center and the data were reached.

#### Data Analysis

CMA 3.0 package program, one of the meta-analysis method programs, was used in the analysis of the data in the study. The effect size was calculated using correlation data. In this method, the correlation coefficient is used as the effect size coefficient by making the Fisher z transform (Borenstein et al., 2013: 43). In the study, all studies' effect size and heterogeneity within the scope of the meta-analysis were tested. Funnel Plot, Error Protection Number N Statistics and Begg and Mazumdar Rank Correlations Statistics were used in the study to determine publication bias.

#### Research model

Meta-Analysis is a quantitative research method

#### Research hypotheses

H1: There is a significant negative relationship between job satisfaction and burnout.

H1a: The sample group has a moderator effect on the relationship between job satisfaction and burnout.

H1b: The study region has a moderator effect on the relationship between job satisfaction and burnout.

H1c: Working time has a moderator effect on the relationship between job satisfaction and burnout.

#### Findings and Discussion

##### Findings at the Result of the Research

Within the study's scope, 71 studies and 72 results were obtained in Turkey and published in Turkish, examining the relationship between burnout and job satisfaction (job satisfaction). Forty-nine of these studies are in the form of thesis work, and 23 are in the article. One of the most critical factors that can affect the result in a meta-analysis study is publication bias. According to the Funnel Plot, Classic Fail-Safe N statistic and Begg and Mazumdar Rank Correlation Statistics, which were made to determine whether publication bias exists, there is no publication bias in our study data. The Q value found to calculate the heterogeneity

value of the studies included in the study is 1352,962. In the Chi-Square table, the limit value of 70 degrees of freedom at 0.05 confidence level is 90,531, and the limit value of 80 degrees of freedom is 101,879.

According to these findings, since the Q value (1352,962) was higher than the Chi-Square distribution's limit value for 70 degrees of freedom, there is heterogeneity in the studies included in the meta-analysis. For this reason, a random-effects model was used while calculating average effect sizes in the meta-analysis study. The random-effects model average effect size value was found to be -0.457 with an error of 0.033. The lower limit of the effect size is -0.521, and the upper limit is -0.393. According to this finding, it was found that the effect size, which was found to have a moderate effect between burnout and job satisfaction, was statistically significant ( $p = 0.00 < 0.05$ ). Study region ( $X^2 = 16.919 > Q_b = 11.632$ ;  $p = 0.235 > 0.05$ ), sample group ( $X^2 = 5.991 > Q_b = 2.694$ ;  $p = 0, 260 > 0.05$ ) and the range of years of study ( $X^2 = 3.841 > Q_b = 0.392$ ;  $p = 0.531 > 0.05$ ), it was found that the variables were not moderators for the calculated overall effect size.

#### **Hypothesis test results**

Since it was found that there is a moderately negative effect between burnout and job satisfaction and the effect size is statistically significant, the H1 hypothesis that there is a significant negative relationship between job satisfaction and burnout is supported. According to the moderator analysis results; The h1a, H1b and H1c hypotheses were rejected because the variables of the study region, sample group and study year range were not moderators for the calculated overall effect size.

#### **Discussion of the findings with the literature**

According to the results of his study, the effect size between burnout and job satisfaction was calculated as -0.457 with 0.033 error. This result; The effect size, which was found to have a moderate effect between burnout and job satisfaction, was interpreted as statistically significant ( $p = 0.00 < 0.05$ ). The effect size obtained is Kış et al. (2016), and Yorulmaz et al. (2017) 's meta-analysis is in line with the study findings. This finding is also based on the results of individual studies investigating the relationship between job satisfaction and burnout (Alanyalı, 2006; Şeşen, 2010; Akpınar and Taş, 2011; Sağır et al., 2014; Orhan and Komşu, 2016; Akkoç and Çiftçi, 2016; Şahin and Şad. 2018).

#### **Conclusion, suggestions and limitations**

##### **Results of the article**

It was found that the effect size, which was found to have a moderate negative effect between burnout and job satisfaction, was statistically significant. Study results were heterogeneous; study sample, study region and working time variables did not cause a significant difference in effect size.

##### **Results-based recommendations**

There is a moderate relationship between burnout and job satisfaction based on study findings. This result reveals that burnout, an undesirable attitude for organizations, is a negative situation for job satisfaction and significantly reduces job satisfaction. In addition to reducing job satisfaction, it also brings along many undesirable situations such as burnout in knitting, an increase in the tendency to quit work, absenteeism, and increased job accidents. Although the fight against burnout at the organizational level is both challenging and extended due to these negative consequences, it will bring many outcomes in favour of organizations to achieve organizational goals in the long run. In the fight against burnout, methods such as granting employees the right to participate in decisions that are particularly relevant to them, establishing a fair reward and job distribution system, enabling progress, and shortening working hours can yield actual results. Especially if the employee is satisfied with his / her job, it will provide essential advantages in combating burnout. For this reason, managers or employers are recommended to take care of the physical and psychological health of their employees, who will carry their businesses further and provide intermittent or continuous professional support to their employees.

##### **Limitations of the article**

It is thought that burnout may be more frequent, and job satisfaction levels will decrease due to the deficiencies in personal rights in business life, especially in the private sector. It is thought that the difference in the results of the study may be due to sectoral differences and the public-private sector distinction. In addition, the relationship between burnout and job satisfaction was analyzed in this study without making any sectoral distinction. In the future, studies can be repeated by making a sectoral distinction between burnout and job satisfaction.

## Giriş

Günümüz yoğun rekabet ortamında, değişime ayak uydurmaya ve rekabet üstünlüğü elde etmeye çalışan işletmelerin bu hedeflere ulaşmak için en önemli kaynaklarından biri çalışanlardır. Ancak işletmelerdeki bu hayati rolüne rağmen çalışanların amaçları çoğu zaman işletme amacıyla paralel olmamaktadır. İşletmeler için öncelik çoğu zaman maksimum kâr elde etmek iken, çalışanların işlerinde en önemli önceliklerden biri yapılan işin sevilerek yapılmasıdır. Çünkü sevilerek yapılan işler çalışanlara daha az yorucu gelmektedir. Örgüt için de bireyin yapmış olduğu faaliyetleri memnuniyet duyarak yerine getirmesi fark yaratan bir unsura dönüşmektedir. İşinden memnun olan birey yaşamış olduğu tatmini tüm hayatına yansıtmakta, hem kendisi hem de örgüt için olumlu çıktılar meydana getirmektedir.

Çalışanlar işlerini her zaman memnuniyet içinde, tatmin duyarak yerine getiremezken işverenin, yaptığı işten tatmin sağlamayan çalışanın performansından tam olarak yararlanması mümkün değildir. İş tatmini olmayan çalışanlar çok yönlü psikolojik ve fiziksel olumsuz sonuçlarla karşılaşabilmektedir. Bu olumsuz sonuçlar içinde en yaygın yaşanan durumlardan bir tanesi tükenmişlik durumudur. Çalışma ortamı kaynaklı tükenmişlik; sürekli olarak psikolojik, sosyal ve fiziksel baskıyla karşılaşan çalışanın, kızgınlık, utanç veya ümitsizlik hissetme durumu olarak tanımlanmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981: 99).

İş tatmini ve tükenmişlik kavramlarının literatürde yerini almasıyla günümüze kadar geçen zaman aralığında yapılan çalışma sayısı her geçen gün artmaktadır. Çünkü hem tükenmişlik hem de iş tatmini olguları her zaman güncelliğini korumakta, hem birey için hem de örgüt için çok önemli sonuçlar doğurmaktadır. İş tatmini ile tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkiyi inceleyen pek çok çalışma (Şahin ve Şad, 2018; Tekin ve Akgemci, 2017; Kim, Ra, Park ve Kwon, 2017; Akkoç ve Çiftçi, 2016; Filiz, 2014; Harrington vd., 2001) iki değişken arasında olumsuz bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu çalışmada, Türkiye coğrafyasında faaliyet gösteren örgütlerde tükenmişlik ve iş tatmini ilişkisine yönelik yapılmış çalışma sonuçlarının birleştirilmesi ve toplam etki büyüklüğünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amacı gerçekleştirmek için meta-analiz yöntemi kullanılmıştır. Literatürde tükenmişlik ve iş tatmini ilişkisi ile ilgili yapılan meta analiz ve meta-sentez çalışmalarına (Aküzüm ve Özmen, 2014; Kış, Şad, Özer ve Atik, 2016; Yorulmaz, Çolak ve Altınkurt; 2017) rastlanmaktadır. Ancak bu çalışmalarda sadece eğitim sektöründe iş tatmini ve tükenmişlik ilişkisinin toplam etki büyüklüğü araştırılmıştır. Ulusal yazında bütün sektörlerin dahil edilerek iş tatmini- tükenmişlik ilişkisinin araştırıldığı başka bir meta-analiz çalışmasına rastlanmamıştır. Dolayısıyla bu çalışma bulgusuyla Türkiye yazınında bu boşluğun doldurulması amaçlanmaktadır.

## Kavramsal Çerçeve

### İş tatmini

Örgütsel psikoloji tarihinde en kapsamlı araştırılan konulardan biri olan iş tatmini (Judge ve Klinger, 2008), psikolojik, fizyolojik ve çevresel birçok dış faktörden etkilenen kişinin, işiyle ilgili nasıl hissettiğini ifade eden bir kavramdır (Aziri, 2011). Bireysel tutum ve davranış teorisi ve modelinde merkezi bir rol oynayan iş tatmini kavramının en çok kullanılan tanımı Locke (1976) tarafından yapılan "çalışanın işini olumlu değerlendirmesi" durumudur (Judge ve Klinger, 2008: 394). İş tatmini, çalışanların ortaya koyduğu çabalar sonucu ortaya çıkan başarısını değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkan duygusal olumlu durum (Mujkić, Šehić, Rahimić ve Jusić, 2014: 260), kişinin psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların toplamı olarak işinden memnun olması (Dar ve Najjar, 2017) şeklinde farklı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır.

Sosyal bilimler alanında ilk kez Hoppock (1935) tarafından tanıtılan iş tatmini (Dar ve Najjar, 2017) ile ilgili çalışmalar Hawthorne çalışmalarıyla yönetim disiplinine girmiştir (Locke, 1969; Kim, Tavitiyaman ve Kim, 2009). Kısaca çalışanın işini yaparken elde ettiği zevk şeklinde ifade edilebilen iş tatmininin (Asghar ve Oino, 2017) yükselmesine katkı sağlayan ücret, terfi, iş arkadaşları, denetim ve işin kendisi olarak belirtilen beş temel etken olduğu belirtilmektedir (Judge ve Klinger, 2008). Hackman ve Oldman (1976) iş özellikleri modelinde beş temel özellik (görev kimliği, görevin önemi, beceri çeşitliliği, özerklik ve geri bildirim) olarak ifade ettiği motive edici özellikleri taşıyan işlerin daha yüksek iş tatmini sağlayabileceğini savunmaktadır. Hackman ve Oldman (1976) görev kimliği, görev önemi ve işin gerektirdiği beceri çeşitliliği özelliklerini barındıran işlerin çalışanın işini anlamlı bulmasına neden olarak, işiyle ilgili kontrolün çalışanda olması ve işi nasıl yaptığıyla ilgili geri bildirim sağlanmasının motive edici etkide bulunarak iş tatmin düzeyinin yükselteceğini ifade etmektedir.

Locke 1963 yılında bireyin işini sevmesi ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştırma amacıyla sekiz çalışma yapmıştır. Bu çalışmalardan yedisinin sonucunda işini seven bireylerin iş tatmininin daha yüksek

olduğunu bulgulamıştır (Locke, 1969). Bu sonuç bize bireylerde iş tatmini etkileyen en önemli etkenlerden birinin bireyin işini sevmesi olduğunu göstermektedir.

Çalışanların iş tatmin düzeylerini etkileyen unsurları ilişki temelinde açıklayan Alegre, Mas-Machuca ve Mirabent, (2016), örgütlerde iş tatmini etkileyen çalışanın, örgütle, yöneticiyle ve iş arkadaşlarıyla ilişkisi şeklinde ifade ettiği üç temel ilişki olduğunu ifade etmektedir. İş tatminini etkileyen ilk ilişki çalışanla örgüt arasındaki ilişki tipidir. Örgüt yöneticilerinin çalışanlarla örgüt arasındaki ilişkiyi güçlendirmek adına ilk yapacakları düzenleme örgüt hedeflerini net olarak belirlemektir. Bu hedefleri benimseyen çalışanların örgüte bağlılıkları artacaktır. Örgütsel bağlılık iş tatmini belirleyicilerinden birisidir. Çalışan- yönetici arasındaki ilişkinin güçlendirilmesi için ise belirlenen hedeflere ulaşmada yöneticinin çalışana tam destek vermesi gereklidir. Yönetici desteği artıkça çalışanın iş tatmin düzeyi artacaktır. Çalışan ile iş arkadaşları arasındaki ilişki ise ekip çalışması ve ekipler arası iş birliğini artırıcı önlemler aracılığıyla kuvvetlendirilebilecektir. Çalışan ve iş arkadaşları arasındaki ilişki güçlendikçe yine çalışanın iş tatmin düzeyi yükselebilecektir (Alegre vd.,2016).

İş tatmini geçmişte olduğu gibi günümüzde de en çok araştırılan konulardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durumun en önemli nedenlerinden biri çalışanların performansı ve etkinliği üzerindeki olumlu etkisidir (Wright, 2006; Dar ve Najar, 2017). Bir işletmede artan iş tatminsizliği çalışma koşullarının bozulduğuna dair en önemli işaretlerden biri olması nedeniyle (Yılmaz, 2019) işletme hakkında hem iç hem de dış paydaşlara yol göstermektedir.

### **Tükenmişlik**

Tükenmişlik ilk kez 1974 yılında bir psikolog olan Herbert Freudenberger tarafından tanımlanmıştır. Freudenberger makalesinde, stres ve işle ilgili memnuniyetsizliği analiz etmiştir (Dimitriu vd., 2020). Freudenberger tarafından makaleleştirilen bu veriler 1960'ların ortalarında bir detoksifikasyon kliniğinde yaptığı gözlemler sayesinde elde edilmiş ve tükenmişlikten etkilenen çalışanın ilk bilimsel açıklamaları gün ışığına çıkmıştır (Montero-Marín, García-Campayo, Mera ve Del Hoyo, 2009).

Tükenmişlik ile ilgili literatürde en yaygın olarak sunulan tanım Christina Maslach'a aittir. Christina Maslach tükenmişliği başka insanlarla çalışan insanlarda ortaya çıkabilen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve azalmış kişisel başarı duygusundan oluşan psikolojik bir sendrom olarak tanımlamıştır (akt. Kupcewicz ve Józwick, 2020).

Dünya Sağlık Örgütü (www.who.int) ise tükenmişliği işyerinde yaşanan kronik stresin başarıyla yönetilememesi sonucunda ortaya çıkan bir sendrom olarak tanımlamış ve enerji tükenmesi, kişinin işine artan zihinsel mesafesi veya işiyle ilgili olumsuzluk veya sinizm duyguları ve azalmış mesleki etkinlik şeklinde ortaya çıkan üç boyutla karakterize olduğunu ifade etmiştir.

Başlangıçta tıbbi bir terim olarak kullanılan tükenmişlik sendromu, bireylerin örgütsel alanda karşılaşmış oldukları problemlerden köken alması; iş stresi ve olumsuz iş yeri koşullarının yol açtığı bir durum olmasından dolayı örgütsel alanda en çok araştırılan konulardan biri olmuştur (Schaufeli, 2017). Dünyanın pek çok yerinde kavramın ilk ortaya atılmasından bugüne "tükenme konusunda aslında ne yapabiliriz?" konusuna büyük ilgi gösterilmiştir (Maslach, Leiter ve Jackson, 2012).

Tükenmişlik konusunun sürekli araştırılan bir konu olmasının nedeni herhangi bir tükenmişlik müdahalesi için arzulanan bir hedefi temsil etmesidir. Bu çalışma sonuçlarıyla çalışanların çalışma ortamında enerjisini, canlılığını ve esnekliğini artırdığı tespit edilebileceği için (Maslach vd.,2012) örgütlerde tükenmişlik sürekli araştırılmaktadır.

Tükenmişlik son 10 yılda işyerinde başarısızlıkla yönetilen kronik stresin neden olduğu önemli bir psikososyal sorun haline gelirken (Raudenská vd., 2020) diğer insanlarla sürekli etkileşimin olduğu ve çalışanların sürekli olarak strese maruz kaldığı, çalışanlarla ve müşteriler arasındaki güçlü etkileşim gerektiren (öğretmenler, polis ve sağlık personeli vb.) yardım odaklı mesleklerde daha fazla ortaya çıkmaktadır (Velando-Soriano, vd., 2020). Özellikle sağlık çalışanlarında yaygın olarak görülen tükenmişlik sendromunun oranı 2019-2020 yılında ortaya çıkan COVID-19 pandemisi nedeniyle daha fazla artmaya başlamıştır. Sağlık çalışanlarında ortaya çıkan tükenmişliğin hastane sınırlı kaynakları, virüse maruz kalma riski, daha uzun vardiyalar, uyku düzeninin bozulması, iş- yaşam dengesizliği, aile üyelerinin ihmal edilmesi, artan iş yükü, iletişim ve bilgi eksikliği gibi nedenlerle artış yaşadığı ifade edilmektedir (Raudenska vd., 2020). Tükenmişliğin cerrahlarda sıklıkla dile getirilen oranı %40'tır (Galaiya, Kinross ve Arulampalam, 2020).

Sağlık çalışanları daha çok tükenmişlik yaşama eğiliminde olsa da öğrenciler dâhil her türden çalışan tükenmişlikten etkilenmektedir. Tükenmişlik, iş stresine uzun süre maruz kalmaktan kaynaklanan psikolojik bir durumdur ve bu nedenle yüksek stresli işler, düşük stresli işlere göre daha fazla tükenmişliğe yol açabilmektedir (Embriaco, Papazian, Kentish-Barnes, Pochard ve Azoulay, 2007).

Bireylerde ve bireylerin çevrelerinde olumsuz etkilere neden olan mesleki stres faktörlerinden kaynaklanan bir durumdur olarak tanımlanabilen tükenmişlik sendromu (La Fuente-Solana vd., 2020) duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi olarak ifade edilen üç boyuttan oluşmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981). Duygusal tükenme çalışma arkadaşları ve müşterilerle etkileşimden kaynaklanan zihinsel ve fiziksel yıpranma durumudur. Bu tükenme biçiminde, kişi duygusal olarak aşırı yüklenilme hissi yaşamaktadır. Burada birey diğer insanlarla ilişki kurmada problemler yaşamaktadır. Duyarsızlaşma boyutunda duygusuzluk belirtisi vardır. Birey olaylar karşısında gerekli duygulanımı gösterememekte, sınırlılık ve azalan motivasyonla birlikte alaycı tutum ve tepkilerin gelişmektedir. Azalmış kişisel başarı hissi ise çalışanların memnuniyetsizlik ve çalışmalarının yeterince takdir edilmediği duygusuyla kendileri hakkında olumsuz bir bakış açısına sahip olmaları durumudur (Leiter ve Maslach, 1988; Urgan, 2019; Velando-Soriano vd., 2020).

Tükenmişlik, kronik stresin neden olduğu bir sendromu ifade eder. Yorgunluk, uyku sorunları ve duyarsızlaşma en çok görülen belirtileri arasındadır (Sandström vd., 2005). Bu belirtilere ilaveten tükenmişliği ifade eden pek çok farklı hem kişisel hem de sistemik etkileri de bulunmaktadır (Galaiya vd. 2020). Duygusal, bilişsel, sosyal ve davranışsal belirtiler olarak dört ana gruba ayrılabilen tükenmişlik belirtileri çok sayıda semptomu içinde barındırmaktadır. Duygusal semptomlar; depresyon, çaresizlik, umutsuzluk, sınırlılık, ilgisizlik, hayal kırıklığı, karamsarlık, düşmanlık, hoşgörüsüzlük, bilişsel semptomlar anlam kaybı, değer kaybı, değişen benlik kavramı, yaratıcılık kaybı, dikkat dağınıklığı, sinizm); davranışsal semptomlar, sorumluluktan kaçınma, işe devamsızlık, uyumsuz davranış, erteleme kararları ve artan kafein, alkol, tütün ve uyuşturucu tüketimi); ve sosyal belirtiler, sosyal izolasyon, kişiler arası çatışmalar, evdeki kötü ilişkiler, kritik gruplara bağlılık ve mesleki bağlılıktan kaçınma gibi pek çok belirtiyi içinde barındırmakta (Velando-Soriano vd., 2020) bazen tükenmişlikten etkilenen insanlar işlerini bırakmak zorunda kalabilmektedir (La Fuente-Solana, vd., 2020).

### **İş tatmini ve tükenmişlik ilişkisi ve hipotezler**

Örgütsel yaşamda son derece hayati sonuçları olan iş tatmini ve tükenmişlik kavramlarının ilişkisi örgütsel davranış alanında her geçen artan ve çeşitlenen araştırma konularından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. İş tatminsizliğinin yüksek tükenmişliğe katkıda bulunabileceği pek çalışmayla doğrulanmış (Zhang ve Feng, 2011; Scanlan ve Still, 2013; Liu vd., 2019; Wang, Jin, Wang, Zhao, Sang ve Yuan, 2020), iki kavram arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmalar özellikle eğitim ve sağlık çalışanlarının tükenmişlik sendromundan daha fazla etkilenmesi nedeniyle bu sektörlerde yoğunlaşmıştır (Şeşen, 2010; Yücel, 2012; Orhan ve Komşu, 2016; Kumaş, Yalçın ve Öztürk, 2019; Çelik ve Kılıç, 2019).

Sosyal hizmet uzmanlarının tükenmişlik, iş tatmini ve ruh sağlığı ilişkisini araştıran Evans vd. (2006), sosyal hizmet çalışanlarının çok yüksek stres ve duygusal tükenme yaşadıklarını ve çok düşük iş tatmini düzeyine sahip olduklarını bulgulamıştır. Bu yüksek stres ve tükenmeye yüksek iş talebi ve yaptıkları işte kendilerini değersiz hissetmelerinin neden olduğunu belirtmişlerdir. Hollandalı tıp uzmanları arasında stres, memnuniyet ve tükenmişlik ilişkisini araştıran Visser, Smets, Oort ve De Haes (2003), katılımcıların %55'inin yüksek düzeyde stres yaşadıklarını belirtmişlerdir. Çalışma sonucunda stres ve iş tatmini arasında negatif ilişki bulgulanırken, iş stresi ve iş tatminin duygusal tükenmişliğin önemli bir yordayıcısı olduğu bulgulanmıştır. Ruh sağlığı alanında çalışan meslek terapistlerinde iş doyumunu, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisini araştıran Scanlan ve Still (2013) tükenmişlik ile iş tatmini arasında olumsuz, işten ayrılma niyeti arasında pozitif ilişki bulgulanmıştır. İş yerinde ücretlendirme ve takdir edilme konuları daha yüksek iş tatmini ile ilişkilendirilirken, hizmet alıcıların yüksek talepleri işten ayrılma niyeti ve tükenmişlikle ilişkilendirilmiştir. Akademisyenler üzerinde iş tatmini ve tükenmişlik ilişkisini ölçen Naktiyok ve Kaygın (2012), orta düzeyde negatif ilişki bulgulanmıştır.

Eğitim paydaşlarının yaşadığı tükenmişlik ve iş tatmini arasındaki ilişkinin etki büyüklüğünü ve yönünü belirlemeyi amaçladığı, 24 ampirik çalışma ve 7.491'dir katılımcı ile yaptıkları meta-analiz çalışmasında Kıs, Şad, Özer ve Atik (2016) tükenmişlik ile iş doyumunu arasında rastgele etkiler modeline göre orta düzeyde negatif bir korelasyon (-0,44) bulgulanmıştır. Türkiye'de öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumunu ilişkisini araştırdığı meta-analiz çalışmasında Yorulmaz, Çolak ve Altınkurt (2017) iş tatmini ile duygusal tükenme ve iş tatmini ile kişisel başarının azalması arasındaki orta düzey negatif, iş tatmini ile duyarsızlaşma arasındaki ise negatif ve düşük düzey ilişki bulgulanmışlardır. Yapılan her iki meta-analizi çalışması da eğitim sektörü örnekleme kullanılarak yapılmıştır. Türkiye örneklemini kullanılarak yapılan iş tatmini ve tükenmişlik ilişkisini araştıran başka bir meta-analiz çalışmasına rastlanmamıştır.

Ulusal literatürde yapılmış iş tatmini ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi daha önceden ele alan çalışma sonuçlarına bakıldığında büyük bir çoğunluğunun negatif yönde anlamlı ilişki bulguladığı

görülmektedir. Bulgulardaki bu tutarlılığa rağmen, tüm çalışmaların etki büyüklüğü birbirinden oldukça farklılık arz etmektedir. Örneğin; Şeşen (2010) eğitim sektöründe 175 öğretmen üzerinde yaptığı çalışmada iş tatmini ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi orta (-0,580) düzeyde bulgularken, Çimen, Şahin, Akbolat ve Işık (2012) özel bakımevi çalışanları ile yaptığı çalışmada iki değişken arasında -0,703 olarak yüksek düzeyde ilişki bulgulanmıştır. Işıkkay (2019) bir kamu hastanesinde çalışan hemşireler ile yaptığı çalışmada iş tatmini tükenmişlik ilişkisini -0,221 olarak, Uzunkaya (2010) hemşire örneklemleri çalışmada iki değişken arasındaki ilişkiyi -0,110 olarak çok zayıf ilişki şeklinde bulgulanmıştır.

İş tatmini ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalarda çelişkili sonuçlar olmadığı ve farklı etki büyüklüğüne sahip olsalar da iki kavram arasında genellikle negatif yönde ilişki olduğu görülmektedir. Bu durumda iş tatmini düzeyleri yüksek çalışanların daha az tükenmişlik yaşayacakları ve iki kavram arasında etki düzeyleri farklılık gösterse bile negatif yönde ilişki olması beklenmektedir.

Yedi bölgeye ayrılan Türkiye'nin her bölgesi farklı sosya-kültürel özellikler taşımaktadır. Bu farklılaşan özelliklerin çalışma hayatına da etki etmesi kaçınılmazdır. Bu sebeple çalışmanın yapıldığı ilin ve ilin dâhil olduğu bölgenin örgüt çalışanlarının psikolojilerini etkilemesi beklenildiğinden bu çalışmada çalışma bölgesi moderatör olarak belirlenmiştir. Yine faaliyet gösterilen sektörde çalışanların psikolojik yapılarını doğrudan etkileyebilmektedir. Literatürde çalışanların tükenmişliklerinin ölçüldüğü bazı çalışmaların sonuçları bölgesel ve sektörel bazda değerlendirilmiştir. Akdeniz Bölgesi'nde yaptıkları çalışmalarında tükenmişliği sağlık personeli üzerinde ölçen Helvacı ve Turhan (2013) tükenmişliği toplam puan bazında değerlendirmiştir. Çalışma sonucunda Silifke'de çalışan sağlık personelinin duygusal tükenme seviyesi 17,8, duyarsızlaşma seviyesi 3,80 ve kişisel başarı düşüklüğü seviyesi ise 20, 2 olarak bulgulanmıştır. Türkiye örneklemleri ile sporcuların tükenmişlik seviyelerinin ölçüldüğü çalışmada en yüksek tükenmişlik kişisel başarı düşüklüğü boyutunda bulgulanmıştır. İkinci olarak en yüksek tükenmişlik duygusal tükenme boyutunda yaşanmıştır (Yahya, 2021). İç Anadolu Bölgesi'nde sağlık akademisyenlerinin tükenmişlik seviyelerinin ölçüldüğü bir başka çalışmada, akademisyenlerin en çok duygusal tükenme yaşadıkları bulgulanmıştır (Gündoğdu, 2021). Demir (2020) Gaziantep'te (GAB) yiyecek içecek işletmesi çalışanlarının tükenmişliğini ölçtüğü çalışmada tükenmişlik seviyesini 3,03 olarak bulgularken, aynı bölgede eğitim sektöründe yapılan çalışmada Acar (2020) öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini 1,78 olarak bulgulanmıştır. Bu çalışma sonucuna göre öğretmenler en fazla duygusal tükenme yaşamaktadırlar. Marmara Bölgesi'nde sağlık sektöründe yapılan çalışmada (Kilerci, 2020) ise sağlık personelinin tükenmişlik seviyesi 2,56 olarak bulgulanmıştır. Marmara Bölgesi'nde yaptığı çalışmada Türe (2008) özel eğitim sektöründe çalışan eğitimcilerin en fazla kişisel başarı düşüklüğü yaşadıklarını, benzer örneklem üzerinde çalışan Işıkkhan (2017) ise İç Anadolu Bölgesi'nde (Ankara) gerçekleştirdiği çalışmada, Türe (2008) ile benzer şekilde eğitimcilerin en fazla kişisel başarı düşüklüğü yaşadıklarını bulgulanmıştır. Çalışanların iş tatmin seviyeleri de örneklem ve bölgeye göre farklılıklar gösterebilmektedir. Erzurum (DAB) ilinde faaliyet gösteren sağlık personelinin iş tatmin seviyesini ölçen Karcıoğlu ve Akbaş (2010), sağlık personelinin iş tatmin düzeyini 3,35 olarak bulgularken, Aksaray ilinde yapılan çalışmada öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri 3,52 (Ediz, 2020) olarak bulgulanmıştır. Yıldız, Yolsal, Ay ve Kıyan (2003) İstanbul Tıp Fakültesi hekimlerini iş tatminlerinin orta düzeyde bulgularken, İzmir ilinde hekimlerini iş tatmin seviyeleri (Musal, Elçi ve Elgin, 1995) ve Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi'nde çalışan hekimlerin iş tatmini seviyeleri düşük (Kurçer, 2005) olarak bulgulanmıştır. Ayrıca zaman içinde değişen örgütsel yapı, artan ve değişen talepler çalışanların psikolojik yapılarını etkileyebileceğinden çalışmanın yayın yılı bir diğer moderatör olarak belirlenmiştir. Nitekim yukarıda paylaşılan farklı zamanlarda yapılan çalışmaların sonuçlarında da farklılıklar göze çarpmaktadır.

Geçmişte yapılmış tükenmişlik ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi ele alan bu meta-analiz çalışmasının hipotezleri aşağıda sıralanmıştır.

**H<sub>1</sub>:** İş tatmini ve tükenmişlik arasında negatif yönde anlamlı ilişki vardır.

**H<sub>1a</sub>:** Örneklem gurubu iş tatmini ve tükenmişlik arasındaki ilişkide moderatör etkiye sahiptir.

**H<sub>1b</sub>:** Çalışma bölgesi iş tatmini ve tükenmişlik arasındaki ilişkide moderatör etkiye sahiptir.

**H<sub>1c</sub>:** Çalışma zamanı iş tatmini ve tükenmişlik arasındaki ilişkide moderatör etkiye sahiptir.

## Yöntem

### Araştırma modeli

Tükenmişlik ile iş tatmini arasındaki ilişkinin etki düzeyini belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmada meta analiz yöntemi kullanılmıştır. Aynı alanda yapılmış farklı çalışma sonuçlarını tek bir çalışma altında birleştirerek genel bir sonuç elde etmeyi amaçlayan ve çalışma sonuçlarının istatistiksel olarak

birleştirilmesini ifade eden meta-analiz (Borenstein, Hedges, Higgins ve Rothstein, 2013), ilk kez 1904 yılında tifo hastalığı ile aşılama arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla Karl Pearson tarafından kullanılmıştır (Dinçer, 2014). Meta-analiz çalışmalarında iki değişken arasındaki ilişkinin ya da uygulama etkisinin büyüklüğünü yansıtan temel birim, etki büyüklüğüdür (Borenstein vd. 2013). Etki büyüklüğü 3 farklı yöntemle hesaplanabilmektedir. Bu yöntemler (Borenstein, vd., 2013);

1. “Ortalamalar kullanılarak etki büyüklüğünün hesaplanması
2. İkili verileri kullanarak etki büyüklüğünün hesaplanması
3. Korelasyon verilerini kullanarak etki büyüklüğünün hesaplanması”

Bu çalışmada 3. etki büyüklüğü hesaplama yöntemi olan “Korelasyon verilerini kullanarak etki büyüklüğünün hesaplanması” yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemde korelasyon katsayıları Fisher z dönüşümü yapılarak analize dahil edilmekte, ardından tekrar korelasyona dönüştürülerek etki büyüklüğü yerine kullanılmaktadır (Borenstein, vd., 2013:45).

### Verilerin toplanması

Türkiye’de tükenmişlik ve iş tatmini ilişkisini inceleyen yüksek lisans tezleri, doktora tezleri ve yayınlanmış makaleler meta-analiz çalışmasına dâhil edilmiştir. Bu çalışmalara ulaşmak için *Ulakbim Ulusal Veri Tabanı*, *Google Scholar*, *YÖK Ulusal Tez Merkezi’nde* tükenmişlik ve iş tatmini, tükenmişlik ve iş doyumu anahtar sözcükleri kullanılarak tarama yapılmış ve verilere ulaşılmıştır. Meta analiz çalışmaları daha önce yapılmış çalışma sonuçlarının sonuçlarını birleştiren çalışmalar olduğu ve yeni katılımcılardan veri toplanmadığı için etik izin alınmasına ihtiyaç duyulmamıştır.

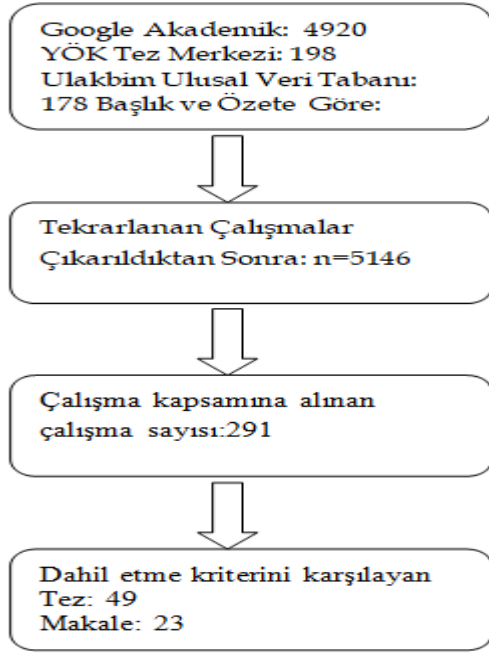
### Dahil etme kriterleri

Ulaşılan toplam verilerden hangilerinin çalışma kapsamına alınacağı, hangilerinin çalışma dışı bırakılacağını belirlemek için dâhil edilme kriterlerinin belirlenmesi çok önem arz etmektedir. Bu kriterlerin belirlenmesinde belirli standartlar bulunmamaktadır (Dinçer, 2014: 41). Çalışma kapsamında araştırmacı tarafından belirlenen dahil edilme kriterleri şunlardır:

1. Çalışmada tükenmişlik ile iş tatmini ve tükenmişlik ile iş doyumu arasındaki ilişkinin toplam ölçek puanı düzeyinde incelenmiş olması,
2. Çalışmaların 2010- 2019 yılları arasında Türkiye coğrafyasındaki örgütlerde yapılması ve Türkçe olması,
3. Çalışmaların makale ve tez olarak yapılmış olması ve tezlerin erişime açık olması,
4. Tez çalışmalarını makaleye dönüştürülmüşse tez olarak çalışmaya alınması
5. Çalışmaların korelasyonel etki büyüklüğü hesaplanması için gerekli Pearson Korelasyon Katsayısını ve örneklem sayısını içermesi.

Çalışma kapsamında tükenmişlik- iş tatmini ve tükenmişlik- iş doyumu konularını inceleyen toplam 291 çalışmaya rastlanmıştır. Bu çalışmalardan 71 çalışma (72 sonuç) dâhil edilme kriterlerine uygun bulunmuştur. Çalışmaya dahil edilen bir çalışmada (Aslan, 2016) iki farklı örneklem grubu için ayrı ayrı korelasyon katsayısı hesaplandığı için, iki ayrı çalışma olarak çalışma kapsamına alınmıştır. Çalışmanın akış diyagramı Şekil 1’de verilmiştir.





Şekil 1. Akış Diyagramı

Araştırma kapsamındaki çalışmalara ait özellikler Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Meta- Analiz Kapsamındaki Çalışmaların İstatistikleri

Değişken		N (18860)	% (100)
Cinsiyet	Kadın	7866	42
	Erkek	9099	48
	Cinsiyet Belirtilmeyen	1895	10
Çalışma Bölgesi	AB	8	11
	DAB	4	6
	EB	10	14
	GAB	3	4
	İAB	11	15
	KB	3	4
	MB	21	29
	Türkiye Genel Örneklemli	5	7
	Birden Fazla Bölge	3	4
Yayın Türü	Bölge Belirtilmeyen	4	6
	Tez	49	69
Örneklem	Makale	23	31
	Eğitim	28	39
	Sağlık	16	22
Araştırmanın Yayın Yılı	Diğer	28	39
	2010-2014 Yılları Arası	23	32
	2015-2019 Yılları Arası	49	68

DAB: Doğu Anadolu Bölgesi, EB: Ege Bölgesi, GAB: Güneydoğu Anadolu Bölgesi, İAB: İç Anadolu Bölgesi, KB: Karadeniz Bölgesi, MB: Marmara Bölgesi,

Tablo 1'e göre araştırma kapsamına alınan çalışmaların örnekleminde 7866 kadın, 9099 erkek bulunurken, 1895 kişilik örnekleminde cinsiyet belirtilmemiştir. Çalışmalar en fazla Marmara Bölgesi (21çalışma), Ege Bölgesi (10 Çalışma) ve İç Anadolu Bölgesi'nde (11 Çalışma) yapılmıştır. Çalışmaların 49 tanesi tez çalışması iken 23 tanesi makale çalışması niteliğindedir. Çalışmaların yapıldığı sektör bazında ise eğitim sektörü lider pozisyonundadır. 23 çalışma 2010-2014 yılları arasında yayınlanırken, 49 çalışma 2015-2019 yılları arasında yayınlanmıştır.

#### Verilerin kodlanması

Tükenmişlik ile iş tatmini ilişkisini incelemeyi amaçladığımız bu çalışmada, meta-analiz kapsamına alınacak çalışmalar belirlendikten sonra çalışmaların kodlamasına geçilmiştir. Meta- analizde araştırma raporlarının kodlanması çalışmanın en önemli aşamalarından biri olması nedeniyle en az doktora düzeyinde öğrenim almış kişilerce yapılmalıdır (Lipsey ve Wilson, 2001: 88-89). Kodlama işlemi Microsoft Office Excel programı aracılığıyla yapılmıştır. Programda öncelikle bir kodlama formu

oluşturulmuştur. Kodlama formunda; araştırmanın kaynakçası, örneklem sayısı, cinsiyet, örneklem grubu, yayın türü, çalışmanın yeri ve bölgesi, çalışma yılı, yayın türü, tükenmişlik- iş tatmini ilişkisini gösteren r değeri kodlanmıştır. Kodlamanın güvenilirliğini sağlamak için iki araştırmacı tüm verileri ayrı ayrı kodlamıştır. Kodlayıcılar arasındaki uyum Microsoft Office Excel programı ile kontrol edilmiş, tespit edilen hata ve eksikler düzeltilmiştir.

### Verilerin analizi

Çalışmada verilerin analizinde Meta-analiz yöntemi programlarından olan CMA 3.0 paket programı kullanılmıştır. Etki büyüklüğü korelasyon verilerini kullanarak hesaplanmıştır. Bu yöntemde korelasyon katsayısı Fisher z dönüşümü yapılarak etki büyüklüğü katsayısı olarak kullanılmaktadır (Borenstein vd., 2013: 43). Çalışmada meta-analiz kapsamındaki tüm çalışmaların etki büyüklüğü ve heterojenliği test edilmiştir. Heterojenlik testine göre uygulanabilecek sabit etkiler modeli ve rastgele (rassal) etkiler modeli olmak üzere başlıca iki model bulunmaktadır (Borenstein vd., 2013: 63). Sabit etki modelinde tüm çalışmaların standart sapmalarının sıfır olduğu, evren büyüklüklerinin aynı olduğu, tüm çalışmaların tek bir gerçek etkiye sahip oldukları kabul edilirken, rastgele etkiler modelinde standart hatanın sıfırdan farklı olduğunu ve evren büyüklüklerin aynı olmadığı kabul edilmektedir (Dinçer, 2014: 19). Etki büyüklükleri yorumlamasında Tablo 2'de verilen *Cohen d* etki büyüklüğü (Dinçer, 2014: 32) değerleri kullanılmıştır.

**Tablo 2.** Cohen d Etki Büyüklükleri

$-0,15 \leq \text{Etki Katsayısı (g ya da d)} < 0,15$	Önemsiz Düzeyde
$0,15 \leq \text{Etki Katsayısı (g ya da d)} < 0,40$	Küçük Düzeyde
$0,40 \leq \text{Etki Katsayısı (g ya da d)} < 0,75$	Orta Düzeyde
$0,75 \leq \text{Etki Katsayısı (g ya da d)} < 1,45$	Çok Geniş Düzeyde
$1,45 \leq \text{Etki Katsayısı (g ya da d)}$	Mükemmel Düzeyde

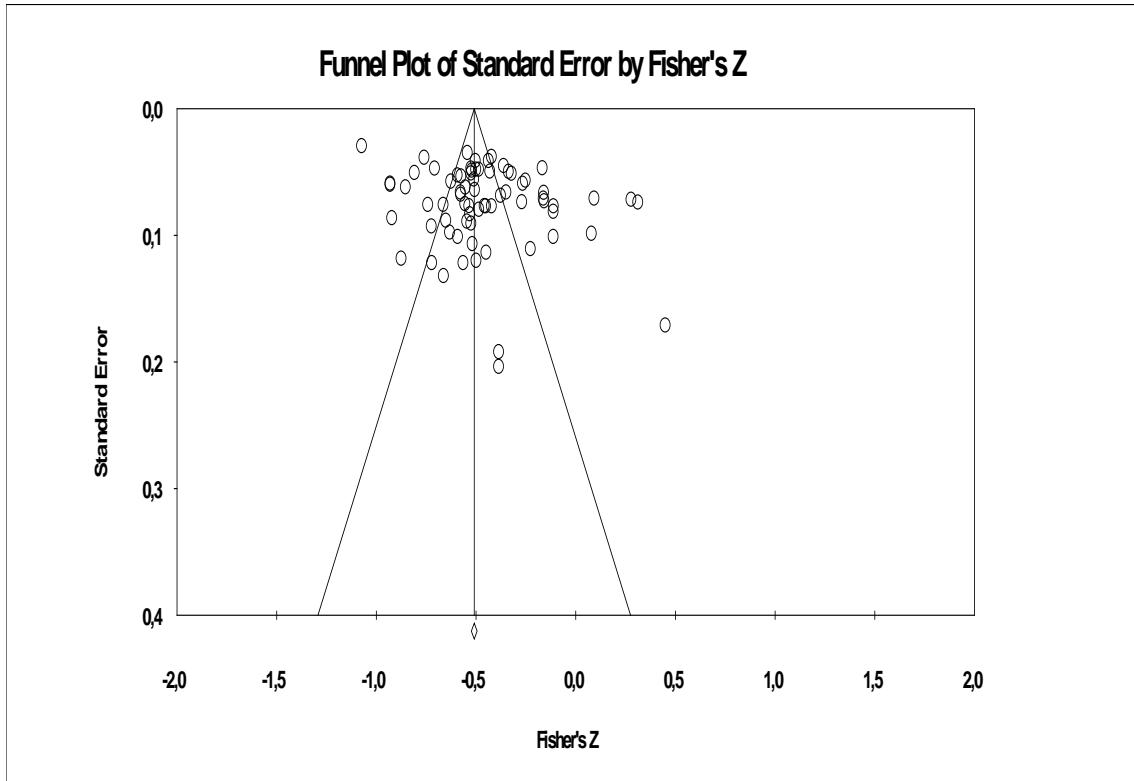
Çalışmada yayın yanlılığını tespit etmek için Huni Grafiği, Hata Koruma Sayısı N İstatistiği ve Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonları İstatistiğinden faydalanılmıştır.

### Bulgular ve yorumlar

Çalışma kapsamında yapılan yayın yanlılığı, etki büyüklüğü, heterojenlik, moderatör değişkenlere ait analizler bu başlık altında sunulmuştur.

#### Yayın yanlılığı

Bir meta-analiz çalışmasında sonucu etkileyebilecek en önemli faktörlerden biri olması nedeniyle yayın yanlılığı analizleri çok önemlidir. Dar bir tarama yapılması ve sadece anlamlı çalışmaların meta-analiz çalışma kapsamına seçilmesi yayın yanlılığına neden olabilmektedir (Dinçer, 2014: 21). Ayrıca çalışmalarda yoğun olarak İngilizce dilinin kullanımı (dil yanlılığı), kolay erişilebilecek çalışmaların dahil edilmesi (mevcut olma yanlılığı), ücretsiz veri tabanı ve dergilerin seçilme eğiliminin yüksekliği (maliyet yanlılığı), sadece bir disiplindeki çalışmaların dahil edilme kriteri olarak seçilmesi (benzerlik yanlılığı) ve anlamlı sonuçlu çalışmaların birden fazla yayınlanması (tekrar yanlılığı) yayın yanlılığına sebep olan diğer faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır (Borenstein vd., 2013: 269-270). Yayın yanlılığının incelenmesi için ilk olarak Funnelplot Grafiği incelenmiş ve Şekil 2'de verilmiştir.



**Şekil 2.** Tükenmişlik-İş Tatmini İlişisini İnceleyen Çalışmaların Etki Büyüklükleri Huni Grafiği

Huni grafiğinde de görüldüğü gibi araştırmaya kapsamına alınan çalışmaların etki büyüklükleri daha çok grafiğin üst kısmında toplanmıştır ve genel etki büyüklükleri grafiğin her iki tarafına simetriye yakın biçimde dağılmıştır. Meta analiz çalışmasında yayınların huni grafiğinin ortasında yer alan dikey çizginin her iki yanında simetrik bir şekilde yayılması yayın yanlılığının olmadığı şeklinde yorumlanmaktadır (Aytaç, 2017: 6). Huni grafiği yorumlanması subjektif olduğundan, yayın yanlılığı kontrolü yapan başka yöntemlerde bulunmaktadır. Bunlardan biri olan Classic Fail-Safe N (hata koruma sayısı) istatistiği sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

**Tablo 3.** Hata koruma sayısı N İstatistiği Sonuçları

Değişkenler	Değerler
Z Değeri (Gözlemlenen Çalışmalar İçin)	-61,08
p Değeri (Gözlemlenen Çalışmalar İçin)	0,00
Alfa	0,05
Çalışma Sayısı	72
p>Alfa Olması İçin Gerekli Çalışma Sayısı	9871

Hata koruma sayısı N istatistiği; meta-analiz çalışmasında p değerinin (gözlemlenen çalışmalar için) alfa değerinden daha büyük olabilmesi için analize dahil edilmesi gereken çalışma sayısının ortaya koymaktadır (Dinçer, 2014:78). Bu istatistiğe göre 9871 çalışma analize dahil edilirse p değeri alfa değerinden daha büyük olacaktır. Çalışma sayısı olan 9871 oldukça yüksek olduğundan çalışmada yayın yanlılığı olmadığı söylenebilmektedir. Yayın yanlılığını ölçen bir diğer yöntem olan Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu istatistiği sonuçları da Tablo 4'te verilmiştir.

**Tablo 4.** Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu İstatistiğine Göre Değişkenlerin Aldığı Değer

Değişkenler	Değerler
Tau Katsayısı	0,047
Tau Katsayısı İçin Z Değeri	0,593
p Değeri	0,276

Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu istatistiğine göre p değerinin 0,05'ten büyük olması yayın yanlılığı olmadığı anlamına gelmektedir. Çalışma sonucumuzda p değeri olan 0,276 değeri 0,05'ten büyük olduğu için yine çalışmamızda yayın yanlılığı olmadığı sonucuna varılmıştır.

**Etki büyüklükleri ve heterojenlik**

Çalışma kapsamına Türkiye’de yapılan ve Türkçe yayınlanan tükenmişlik ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen toplam 71 çalışma ve 72 sonuç alınmıştır. Bu çalışmaların 49’ u tez çalışması, 23’ü makale çalışması şeklindedir. Çalışmalara ait etki büyüklüğü değerleri ve heterojenlik testi sonuçları Tablo 5’te verilmiştir.

**Tablo 5.** Etki Büyüklüğü ve Heterojenlik Testi

Model	N	%95 Güven Aralığı				Heterojenlik			
		Ortalama Etki Büyüklüğü	Standart Hata	Alt Sınır	Üst Sınır	Sd	Q	p	I <sup>2</sup>
Sabit Etkiler Modeli	2	-0,506	0,007	0,520	0,491	72	1352,962	0,000	94,752
Rastgele Etkiler Modeli	2	-0,457	0,033	0,521	0,393				

Tablo 5’te görüldüğü gibi, çalışmaya dahil edilen araştırmaların heterojenite değerinin hesaplanması sonucunda bulunan Q değeri 1352, 962’dür. Ki-Kare tablosunda 0,05 güven düzeyinde 70 serbestlik derecesinin sınır değeri 90,531, 80 serbestlik derecesinin sınır değeri 101,879 olarak bulgulanmıştır. Bu bulgulara göre Q değeri (1352,962), 70 serbestlik derecesi için Ki-Kare dağılımının sınır değerinden daha yüksek bulgulandığından meta-analize dâhil edilen araştırmalarda heterojenlik bulunmaktadır. Ayrıca “gözlenen etkideki toplam değişimin heterojenlik oranı” olan I<sup>2</sup> değerinin (Borenstein vd., 2013: 119) %75’in üzerinde olması yüksek heterojenliği göstermektedir (Borenstein vd., 2013: 119). Dolayısıyla bu çalışmadaki I<sup>2</sup> değeri olan 94,762 değeri 75’in üzerinde olduğu için meta-analize dahil edilen çalışmalarda yüksek bir heterojenlik olduğunu göstermektedir. Bu nedenle meta-analiz çalışmasında ortalama etki büyüklükleri hesaplanırken rastgele etkiler modeli kullanılmıştır.

Tükenmişlik iş tatmini ilişkisini inceleyen çalışmalardaki heterojenliğin nedenlerini belirleyebilmek amacıyla yapılan moderatör analizi çıktıları Tablo 6’de sunulmuştur.

**Tablo 6.** Tükenmişlik- İş Tatmini İlişkisinde Moderatör Analiz Sonuçları

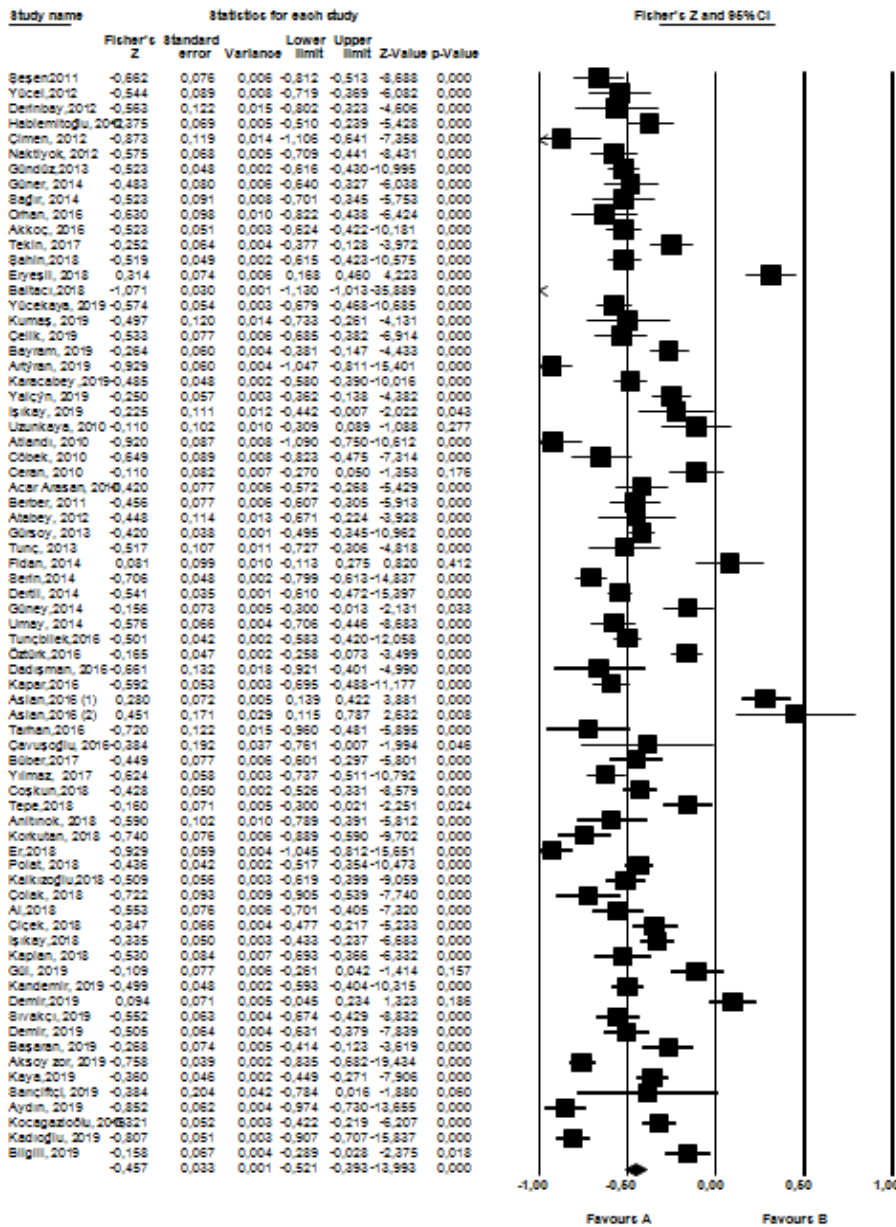
Değişken	N	Etki Büyüklüğü	Standart Hata	Sd	0,05 Güven Düzeyi X <sup>2</sup>	Qb (Gruplar arası homejenlik değeri)	p	
Çalışma Bölgesi	AB	8	-0,500	0,068	9	16,919	11,632	0,235
	DAB	4	-0,460	0,110				
	EB	10	-0,448	0,067				
	GDAB	3	-0,430	0,037				
	İAB	11	-0,198	0,106				
	KB	3	-0,557	0,169				
	MB	21	-0,503	0,061				
	Türkiye	5	-0,491	0,115				
	Belirtilmeyen	4	-0,555	0,100				
	Karışık	3	-0,705	0,199				
Örneklem Grubu	Eğitim	28	-0,520	0,040	2	5,991	2,694	0,260
	Sağlık	16	-0,409	0,083				
	Diğer	28	-0,423	0,059				
Çalışma Yıl Aralığı	2010-2014	23	-0,482	0,041	1	3,841	0,392	0,531
	2015-2019	49	-0,445	0,043				

AB: Akdeniz Bölgesi, DAB: Doğu Anadolu Bölgesi, EB: Ege Bölgesi, GDAB: Güneydoğu Anadolu Bölgesi, İAB: İç Anadolu Bölgesi, KB: Karadeniz Bölgesi, MB: Marmara Bölgesi, Karışık: Birden Fazla Bölgede Yapılan

Moderatör analizi sonucuna göre; çalışma bölgesi ( $X^2=16,919 > Qb=11,632$ ;  $p= 0, 235 > 0,05$ ), örneklem grubu ( $X^2= 5,991 > Qb= 2,694$ ;  $p= 0, 260 > 0,05$ ) ve çalışma yıl aralığı ( $X^2= 3,841 > Qb= 0,392$ ;  $p= 0,531 > 0,05$ ), değişkenlerinin hesaplanan genel etki büyüklüğü için moderatör olmadığı bulgusu elde edilmiştir.

Rassal etkiler modeli ortalama etki büyüklüğü değeri 0,033 hata ile -0,457 olarak bulgulanmıştır. Etki büyüklüğünün alt sınırı -0,521 ve üst sınırı -0, 393’tür. Bu bulguya göre tükenmişlik ile iş tatmini arasında orta düzeyde bir etki olduğu bulgulan etki büyüklüğünün istatistiksel olarak anlamlı olduğu ( $p= 0,00 < 0,05$ ) bulgulanmıştır. Araştırmaya dâhil edilen 72 sonuca ilişkin orman grafiği Şekil 3’te sunulmuştur.

## Meta Analysis



Şekil 3.Rastgele Etki Modeline Göre Çalışmaların Etki Büyüklüklerine İlişkin Orman Grafiği

### Sonuç, tartışma ve öneriler

Bu çalışmada, Türkiye coğrafi bölgesinde faaliyet gösteren örgüt çalışanlarında tükenmişlik ve iş tatmini ilişkisine yönelik yapılmış çalışma sonuçlarının birleştirilerek genel bir etki büyüklüğünün ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu amacı gerçekleştirmek için 71 (72 sonuç) bireysel çalışma (N:18860) ile meta-analiz çalışması gerçekleştirilmiştir. Ayrıca tükenmişlik ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi etkileyebilecek moderatör değişkenlerin analizleri de meta-analiz çalışması kapsamında incelenmiştir. Bu analizler sonucunda ilişkilerin yön ve gücü ve moderatör değişkenlerin etkisinin anlamlı olup olmadığı belirlenmiştir.

Araştırmaya 2010 -2019 tarihleri arasında Türkiye’de tükenmişlik ve iş tatmini (iş doyumu) ilişkisini analiz eden 72 çalışma sonucu dâhil edilmiştir. Çalışmaların örneklemelerinin %42’sini kadınlar, %48’ini ise erkekler oluşturmuştur. Çalışma örneklemelerinin %10’unda ise kadın- erkek sayıları belirtilmemiştir. Yayın türüne çalışmaların 49’ u tez, 23’ü ise makaledir. Örneklemelerine göre ise 28 çalışma eğitim sektöründe, 16 çalışma sağlık sektöründe yapılırken 28 çalışma farklı sektörlerde yapılmıştır. Çalışma özellikle Marmara Bölgesi, (21), İç Anadolu Bölgesi (11) ve Ege Bölgesi’nde yoğunlaşmıştır. Çalışmaların %32’si 2010-2014 yılları arasında yayınlanırken %68’i 2015-2019 yılları arasında yayınlanmıştır.

Araştırmaya dahil edilen çalışmalar arasında yayın yanlılığı olup olmadığı Huni Grafiği, Begg ve Mazumdar Testi ve Hata Koruma Sayısı N istatistiği ile kontrol edilmiş ve yayın yanlılığı olmadığı bulgulanmıştır. Korelasyon verilerini kullanarak etki büyüklüğünün hesaplanması yöntemi ile analiz edilen verilerin heterojen yapısından dolayı rastgele etkiler modeli sonuçları dikkate alınmış, etki büyüklüğü hesaplanmasında Cohen d katsayısı kullanılmıştır.

Çalışması sonucuna göre tükenmişlik ve iş tatmini arasındaki etki büyüklüğü -0,457 olarak 0,033 hata ile hesaplanmıştır. Bu sonuç; tükenmişlik ile iş tatmini arasında orta düzeyde bir etki olduğu bulgulanmış, bulgular etki büyüklüğünün istatistiksel olarak anlamlı olduğu ( $p=0,00<0,05$ ) şeklinde yorumlanmıştır. Elde edilen etki büyüklüğü Kış vd. (2016) ile Yorulmaz vd. (2017)'nin yaptıkları meta-analiz çalışma bulgularıyla paralellik göstermektedir. Eğitim sektöründe yapılmış her iki meta-analiz çalışmada iş tatmini ve tükenmişlik arasında orta düzeyde negatif ilişki olduğunu bulgulanmıştır. Bu bulgu aynı zamanda iş tatmini ve tükenmişlik ilişkisinin araştırıldığı bireysel çalışma sonuçlarıyla da (Şeşen, 2010; Sağır, Ercan, Duman ve Bilen, 2014; Orhan ve Komşu, 2016; Akkoç ve Çiftçi, 2016; Şahin ve Şad 2018) uyumludur. Alanyalı (2006) tez çalışmada iş tatmini ile tükenmişlik arasında negatif güçlü bir ilişki olduğunu bulgulanmıştır. Buna karşın çalışma sonucunun uyumsuz olduğu çalışma sonuçlarına da rastlanmaktadır. Akpınar ve Taş (2011) sağlık sektöründe yaptığı çalışma sonucunda duygusal tükenme ile içsel doyum arasında zayıf negatif, duyarsızlaşma ile dışsal doyum algıları arasında zayıf düzeyde negatif ilişki bulgulanmıştır. Sezgin (2010) çalışmada İçsel doyum ile duyarsızlaşmanın arasında negatif yönde çok zayıf düzeyde, duyarsızlaşma ile dışsal doyum arasında negatif yönde anlamlı olmayan ve kişisel başarı ile dışsal doyum arasında pozitif yönde anlamlı olmayan ilişki bulgulanmıştır. İş hayatında özellikle özel sektörde özlük haklarındaki eksikliklerden dolayı tükenmişliğin daha çok yaşabileceği ve iş tatmin düzeylerinin düşeceği düşünülmektedir. Çalışma sonuçlarındaki farklılığın sektörel farklılıklardan ve kamu-özel sektör ayırımından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Meta-analiz kapsamındaki çalışma sonuçlarının heterojenliğinin nedenini anlamak amacıyla yapılan moderatör analizi sonucunda tükenmişlik ve iş tatmini ilişkisinde çalışma örnekleme, çalışmanın yapıldığı bölge ve çalışma zamanı değişkenlerinin etki büyüklüğünde anlamlı farklılaşmaya neden olmadığı bulgulanmıştır. Örneklem sektörü, çalışma bölgesi ve çalışma yılı değişkenleri literürde farklı sonuçlar veren çalışma sonuçları (Helvacı ve Turhan, 2013; Yahya, 2021; Gündoğdu, 2021; Demir, 2020; Acar, 2020; Kilerci, 2020; Türe, 2008; Işıkhani, 2017; Karcioğlu ve Akbaş, 2010; Ediz, 2020; Yıldız vd. 2003; Musal vd., 1995) doğrultusunda, iş tatmini ve tükenmişlik ilişkisinde moderatör olabileceği beklentisine rağmen bu beklenti çalışma sonucunda desteklenmemiştir.

Bu çalışma bulgusuna tükenmişlik ve iş tatmini arasında orta düzeyde ilişki bulunmaktadır. Bu sonuç örgütler için istenilmeyen bir tutum olan tükenmişliğin iş tatmini için olumsuz bir durum olduğunu ve önemli düzeyde iş tatminini azalttığını ortaya koymaktadır. İş tatmini azaltmanın yanı sıra örgütlerde tükenmişlik, işi bırakma eğiliminin de artış, işe gelmeme, iş kazalarında artış gibi pek çok istenilmeyen durumu da beraberinde getirmektedir. Bu olumsuz sonuçları nedeniyle örgütsel düzeyde tükenmişlik ile mücadele hem zorlu hem de uzun bir olsa da uzun vadede örgütsel hedeflere ulaşma noktasında örgütlerin lehine pek çok çıktıyı beraberinde getirecektir. Tükenmişlikle mücadelede çalışanlara özellikle kendileri ile ilgili olan kararlara katılım hakkının verilmesi, adil ödül ve iş dağılım sisteminin yapılması, ilerleme imkânı sağlamak, çalışma saatlerini kısaltmak gibi yöntemler önemli sonuçlar verebilmektedir. Özellikle çalışanın yaptığı işten tatmin sağlaması tükenmişlikle mücadele etmede önemli avantajlar sağlayacaktır. Bu sebeple yöneticiler ya da işverenlere işletmelerini daha ileriye taşıyacak çalışanlarının sadece fiziksel değil aynı zamanda psikolojik sağlıklarıyla da yakından ilgilenmeleri, çalışanlarına aralıklı ya da devamlı profesyonel destek sağlamaları tavsiye edilir.

#### **Hakem Değerlendirmesi / Peer-review:**

Dış bağımsız

*Externally peer-reviewed*

#### **Çıkar Çatışması / Conflict of interests:**

Yazar(lar) çıkar çatışması bildirmemiştir.

*The author(s) has (have) no conflict of interest to declare.*

**Finansal Destek / Grant Support:**

Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

*The author declared that this study has received no financial support.*

**Kaynakça /References**

- Acar, A. (2020) . *Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Akkoç, İ. ve Çiftçi, A. F. (2016). Lider-üye etkileşiminin tükenmişliğe etkisinde iş doyumunun aracılık rolü: Eğitim sektöründe bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(2), 193-211.
- Aküzüm, C. ve Özmen, F. (2013). Eğitim denetmenlerinin rollerini gerçekleştirme yeterlikleri bir meta-sentez çalışması. *Ekev Akademi Dergisi*, 56(56), 97-120.
- Akpınar, A. T. ve Taş, Y. (2011). Acil servis çalışanlarının tükenmişlik ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Türkiye Acil Tıp Dergisi - Tr J Emerg Med*, 11(4), 161-165.
- Alanyalı, K. (2006), *Örgütsel stress kaynaklarının iş tatminine olan etkilerinin tükenmişlik ve dinçlik (coşku) etkileri bağlamında incelenmesi (uygulamalı bir araştırma)* (Yüksek lisans tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Alegre, I., Mas-Machuca, M. ve Berbegal-Mirabent, J. (2016). Antecedents of employee job satisfaction: Do they matter?. *Journal of Business Research*, 69(4), 1390-1395.
- Asghar, S. ve Oino, D. (2017). Leadership styles and job satisfaction. *Asghar, S., & Oino, I. (2018). Leadership Styles and Job Satisfaction, Market Forces*, 13(1), 1-13.
- Aslan, E. (2016). Ankara aile ve sosyal politikalar il müdürlüğüne bağlı çocuk evlerinde çalışan bakım elemanları ve çocuk evi sorumlularının iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri (Yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aytaç, T. (2017). Öğretmenlerin Eğitim Düzeyinin Yıldırma Algısına Etkisi: Meta-Analiz Çalışması. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 25(1), 1-16.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research & Practice*, 3(4), 77-86.
- Borenstein, M., Hedges, L. V., Higgins, J. P. ve Rothstein, H. R. (2013). *Meta-Analize Giriş*. (S. Dinçer Çeviri Editörü), Ankara: Anı Yayıncılık.
- Burnout an "occupational phenomenon": International classification of diseases (2019). Erişim Adresi: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases> Erişim Tarihi: 04.03.2021
- Çelik, Y. ve Kılıç, İ. (2019). Hemşirelerde iş doyum, mesleki tükenmişlik ve yaşam kalitesi arasındaki ilişkiler. *Kocatepe Tıp Dergisi*, 20(4), 230-238.
- Çimen, M., Şahin, B., Akbolat, M. ve Işık, O. (2012). Özel bakım merkezinde çalışan personelin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerine yönelik bir çalışma. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(1), 21-3.
- Dar, W. A. ve Najar, I. A. (2017). Job satisfaction of plus two male lecturers of district budgam with respect to their marital status. *International Journal of Multidisciplinary Education and Research*, 2-5, 60-63.
- Demir M. ( 2020). *Turizm işletmeciliği ana bilim dalı yiyecek-içecek işletmelerinde çalışanların mesleki tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyetine etkisi* (Yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Dimitriu, M. C., Pantea-Stoian, A., Smaranda, A. C., Nica, A. A., Carap, A. C., Constantin, V. D. ve Socea, B. (2020). Burnout syndrome in Romanian medical residents in time of the COVID-19 pandemic. *Medical Hypotheses*, 144, 1-4.
- Dinçer, S. (2014). *Eğitim bilimlerinde uygulamalı meta-analiz*. Pegem Atıf İndeksi, Ankara.
- Ediz, M. (2020) *Sosyal bilgiler öğretmenlerinin iş tatminini etkileyen faktörlerin farklı değişkenler açısından incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.

- Embriaco, N., Papazian, L., Kentish-Barnes, N., Pochard, F. ve Azoulay, E. (2007). Burnout syndrome among critical care healthcare workers. *Current opinion in critical care*, 13(5), 482-488.
- Evans, S., Huxley, P., Gately, C., Webber, M., Mears, A., Pajak, S., ... ve Katona, C. (2006). Mental health, burnout and job satisfaction among mental health social workers in England and Wales. *The British Journal of Psychiatry*, 188(1), 75-80.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157-172.
- Freudenberger HJ (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues* 30, 159-165.
- Galaiya, R., Kinross, J. ve Arulampalam, T. (2020). Factors associated with burnout syndrome in surgeons: a systematic review. *The Annals of The Royal College of Surgeons of England*, 102(6), 401-407.
- Gündoğdu, G. (2021). *Sivas cumhuriyet üniversitesi tıp fakültesi hastanesinde çalışan araştırma görevlilerinde tükenmişlik düzeyi ve ilişkili etmenler* (Uzmanlık Tezi), Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi, Sivas.
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology*, 60(2), 159-170.
- Harrington, D., Bean, N., Pintello, D. ve Mathews, D. (2001). Job satisfaction and burnout: Predictors of intentions to leave a job in a military setting. *Administration In Social Work*, 25(3), 1-16.
- Helvacı, I. ve Turhan, M. (2013). Tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi: Silifke’de görev yapan sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma, *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 1(4), 58-68.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. Harper.
- Işıkkay, Ç. (2019). Tükenmişlik ve iş doyum ilişkisinde örgütsel adalet algısının aracılık rolü: Hemşireler üzerine bir araştırma. *Journal of International Social Research*, 12(63), 1075-1084.
- Işıkkhan, V. (2017). Özel eğitim alanında çalışan personelin tükenmişlik düzeylerine etkide bulunan faktörlerin incelenmesi, *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 28(1), 7-26.
- Judge, T. A. ve Ryan Klinger. 2008. Job Satisfaction. Subjective Well-Being at Work. Michael Eid Randy J. Larsen (Yay. Haz.). *The Science of Subjective Well-Being* (393-413), New York: The Guilford Press.
- Karcioğlu, F. ve Akbaş, S. (2010). İşyerinde psikolojik şiddet ve iş tatmini ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3), 139-161.
- Kıış, A., Şad, S. N., Özer, N. ve Atik, S. (2016). Eğitim paydaşlarında iş tatmini ve tükenmişlik ilişkisi: Bir meta-analiz, *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 160-183.
- Kilerci, S. (2020) *Yoğun bakım sağlık çalışanlarının benlik saygısı, tükenmişlik ve duygusal emek düzeyi arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi ) Biruni Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kim, H. J., Tavitiyaman, P. Kim, W. G. (2009). The effect of management commitment to service on employee service behaviors: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 33(3), 369-390.
- Kumaş, G., Yalçın, S. Ö. ve Öztunç, G. (2019). Onkoloji hemşirelerinin tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri: adana örneği. *Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Lokman Hekim Tıp Tarihi ve Folklorik Tıp Dergisi*, 9(2), 256-265.
- Kupcewicz, E. ve Józwick, M. (2020). Association of burnout syndrome and global self-esteem among Polish nurses. *Archives of medical science: AMS*, 16(1), 135-145.
- Kurçer M. A. (2005). Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi hekimlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri. *Harran Univ Tıp Fak Dergisi*, 2 (3) 10-15.
- La Fuente-Solana, D., Inmaculada, E., Pradas-Hernández, L., Ramiro-Salmerón, A., Suleiman-Martos, N., Gómez-Urquiza, J. L. ve Albendín-García, L. (2020, September). Burnout Syndrome in Paediatric Oncology Nurses: A Systematic Review and Meta-Analysis. *In Healthcare*, 8 (309), 1-10
- Leiter, M. P. ve Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal Of Organizational Behavior*, 9, 297-308.
- Lipsey, M. W., ve Wilson, D. B. (2001). *Practical meta-analysis*. Sage Publications



- Liu, J., Zheng, J., Liu, K., Liu, X., Wu, Y., Wang, J. ve You, L. (2019). Workplace violence against nurses, job satisfaction, burnout, and patient safety in Chinese hospitals. *Nursing outlook*, 67(5), 558-566.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational behavior and human performance*, 4(4), 309-336.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Yay. Haz.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (s.1297-1343). Chicago: Rand McNally
- Montero-Marín, J., García-Campayo, J., Mera, D. M. ve Del Hoyo, Y. L. (2009). A new definition of burnout syndrome based on Farber's proposal. *Journal Of Occupational Medicine and Toxicology*, 4(1), 1-17.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal Of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., Leiter, M. P. ve Jackson, S. E. (2012). Making a significant difference with burnout interventions: Researcher and practitioner collaboration. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 296-300.
- Mujkić, A., Šehić, D., Rahimić, Z. ve Jusić, J. (2014). Transformational leadership and employee satisfaction. *Ekonomski vjesnik: Review of Contemporary Entrepreneurship, Business, and Economic Issues*, 27(2), 259-270.
- Musal B, Elçi OC, Ergin S. (1995). Uzman hekimlerde mesleki doyum, *Toplum ve Hekim* 10, 2-7.
- Naktiyok, A. ve Kaygın, E. (2012). Tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerini belirlemeye yönelik akademik personel üzerinde bir uygulama. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1), 23-32.
- Orhan, U. ve Komşu, U. C. (2016). Akademisyenlerde özyeterlik algılarının ve tükenmişlik düzeylerinin, öğrenmeye yönelik tutuma ve iş tatminine etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16 (3), 1-18.
- Raudenská, J., Steinerová, V., Javůrková, A., Urits, I., Kaye, A. D., Viswanath, O. ve Varrassi, G. (2020). Occupational burnout syndrome and posttraumatic stress among healthcare professionals during the novel Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) pandemic. *Best Practice & Research Clinical Anaesthesiology*, 34 (3), 553-560.
- Sağır, M., Ercan, O., Duman, A. ve Bilen, K. (2014). Matematik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişki. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(27), 277-294.
- Sandström, A., Rhodin, IN, Lundberg, M., Olsson, T., & Nyberg, L. (2005). Kronik tükenmişlik sendromu olan hastalarda bozulmuş bilişsel performans. *Biyolojik psikoloji*, 69 (3), 271-279.
- Scanlan JN ve Still M (2013). Job satisfaction, burnout and turnover intention in occupational therapists working in mental health. *Australian Occupational Therapy Journal*, 60(5), 310-318.
- Schaufeli, W. B. (2017). Burnout: A short socio-cultural history. In S. Neckel, A. K. Schaffner ve G. Wagner (Yay. Haz.), *Burnout, Fatigue, Exhaustion: An Interdisciplinary Perspective On A Modern Affliction* (s. 105-127). Londra: Palgrave Macmillan.
- Sezgin, A. (2010). *Üniversite hastanelerinde çalışan başmüdür ve müdürlerin iş doyumunu ile tükenmişlik düzeylerinin incelenmesine yönelik bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şahin, S. ve Şad, B. (2018). Otel çalışanlarının tükenmişlik düzeyinin yaşam doyumuna etkisi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 15(2), 461-480.
- Şeşen, H. (2010). Adalet algısının tükenmişliğe etkisi: iş tatmininin aracı değişken rolünün yapısal eşitlik modeli ile testi. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(2), 67-90.
- Tekin, İ. Ç. ve Akgemci, T. (2017). Tükenmişliğin iş tatmini üzerinde etkisinin araştırılması: Konya ili tekstil sektöründe bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(4), 400-418.
- Türe, M. E. (2008). *Özel eğitim sektöründe çalışan bireysel eğitimcilerin tükenmişlik düzeyleri* (Yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Urgan, S. (2019). Engelli yönetimi ile tükenmişlik arasındaki ilişkiye yönelik sağlık yöneticilerinde yapılan bir araştırma. *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 12, 684-702.

- Uzunkaya, S. Ö. (2010). *Hemşirelerin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin iş yaşam kaliteleriyle ilişkisi*. (Yüksek lisans tezi). Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Velando-Soriano, A., Ortega-Campos, E., Gómez-Urquiza, J. L., Ramírez-Baena, L., De La Fuente, E. I., & Cañadas-De La Fuente, G. A. (2020). Impact of social support in preventing burnout syndrome in nurses: A systematic review. *Japan Journal of Nursing Science*, 17(1), 1-10.
- Visser, M. R., Smets, E. M., Oort, F. J. ve De Haes, H. C. (2003). Stress, satisfaction and burnout among Dutch medical specialists. *Cmaj*, 168(3), 271-275.
- Yahya, G. (2021). *Sporcularda akıldışı performans inançları ile tükenmişlik arasındaki ilişkide tutkunluğun aracı rolü* (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldız N, Yolsal N, Ay P, Kıyan A. (2003) İstanbul Tıp Fakültesi'nde çalışan hekimlerde iş doyumunu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 66, 56-61.
- Yılmaz, A. (2019). *Stres ve stres yönetimi*, Yılmaz, A. (Yay. haz.), *Davranış bilimlerine giriş ve örgütsel davranış içinde* (s.197-209). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yorulmaz, Y. I., Colak, I. ve Altinkurt, Y. (2017). A meta-analysis of the relationship between teachers' job satisfaction and burnout. *Eurasian Journal of Educational Research*, 17(71), 175-192.
- Yücel, İ. (2012). İş tatmini ile tükenmişlik duygusu arasındaki ilişki ve algılanan örgütsel desteğin bu ilişki üzerindeki etkisi-sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Bakış Dergisi*, 33, 1-20
- Wang, H., Jin, Y., Wang, D., Zhao, S., Sang, X. ve Yuan, B. (2020). Job satisfaction, burnout, and turnover intention among primary care providers in rural China: results from structural equation modeling. *BMC family practice*, 21(1), 1-10.
- Wright, T. A. (2006). The emergence of job satisfaction in organizational behavior. *Journal of Management History*. 12 (3), 262-27
- Zhang, Y. ve Feng, X. (2011). The relationship between job satisfaction, burnout, and turnover intention among physicians from urban state-owned medical institutions in Hubei, China: a cross-sectional study. *BMC health services research*, 11(1), 1-13.

## Meta Analiz Kaynakçası

- Acar Arasan, B. N. (2010). *Akademisyenlerde yaşam doyumunu iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Akkoç, İ. ve Çiftçi, A. F. (2016). Lider-üye etkileşiminin tükenmişliğe etkisinde iş doyumunun aracılık rolü: eğitim sektöründe bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(2), 193-211.
- Al, S. (2018). *Akademisyenlerin iş doyumunu ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki ve bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Altınok, M. (2018). *Tükenmişlik, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Nöbet sisteminde çalışan kapıkule gümrük personeli üzerinde bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Aksoy Zor, E. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin umutsuzluk düzeyleri ile iş doyumları, iş yaşam kaliteleri ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Trabzon Üniversitesi Eğitim Enstitüsü, Trabzon.
- Arıran, M., Er, A. C. ve Arıran, H. M. (2019). Özel eğitim öğretmenlerinde negatif düşüncelerin tükenmişlik düzeyi ve iş doyumunu ile ilişkisi. *İlköğretim Online*, 18(4), 2027-2040.
- Aslan, E. (2016). Ankara aile ve sosyal politikalar il müdürlüğüne bağlı çocuk evlerinde çalışan bakım elemanları ve çocuk evi sorumlularının iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri (Yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Atabey, E. (2012). *İş doyumunu ile tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi: eskişehir orman bölge müdürlüğü'nde bir uygulama örneği* (Yüksek lisans tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Atlandı, D. (2010). *Çağrı merkezi çalışanlarında tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aslan Aydın, Ö. (2019). *Sağlık çalışanlarında tükenmişlik sendromunu ve iş doyumunu ilişkisine yönelik bir*

- araştırma* (Yüksek lisans tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Baltacı, A. (2018). Din görevlilerinin iş doyumunu, iş stresi, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler: Çok örneklemlenmiş bir çalışma. *Cumhuriyet İlahiyat Dergisi*, 22(3), 1509-1536.
- Başaran, M. (2019). *Duygusal zeka, iş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bilecik ilindeki belediyelerde bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bilecik.
- Bayram, A. (2019). Tükenmişlik ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bankacılık sektörü örneği. *Giresun Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(2), 1-16.
- Berber, S. (2011). *Tükenmişlik ve iş tatmini arasındaki ilişki: Kule personeli üzerinde bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bilgili, C. (2019). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (VAN İli örneği)* (Yüksek lisans tezi). Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Büber, M. (2017). Çalışanların tükenmişlik düzeylerinin iş doyumunu ve yaşam doyumunu üzerine etkisi: balıkçı sınıfı gemi adamları üzerine bir araştırma (Yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Ceran, S. Ö. (2010). *İşgörence algılanan sosyal destek ile mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu ilişkisinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cöbek, S. (2010). *Tersane çalışanlarının mesleki tükenmişlik seviyelerinin iş tatmini üzerindeki etkisi: Kdz. Ereğli Bölgesi örneği* (Yüksek lisans tezi). Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Çavuşoğlu, E. T. (2016). *Türkiye ile Bulgaristan'da okul öncesi öğretmenliği eğitimi almış öğretmenlerin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması* (Yüksek lisans tezi). Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bursa.
- Çelik, Y. ve Kılıç, İ. (2019). Hemşirelerde iş doyumunu, mesleki tükenmişlik ve yaşam kalitesi arasındaki ilişkiler. *Kocatepe Tıp Dergisi*, 20(4), 230-238.
- Çiçek, G. (2018) Lise öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri üzerine bir çözümleme: Siirt örneği, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Çimen, M., Şahin, B., Akbolat, M. ve Işık, O. (2012). Özel bakım merkezinde çalışan personelin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerine yönelik bir çalışma. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(1), 21-3.
- Çolak, Y. (2018). *Dans ve hareket terapisi yöntemlerinin kullanımının, hemşirelerin mesleki tatmin, tükenmişlik ve eşduyumu yorgunluğu düzeylerine etkisinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Dadısmen, H. B. (2016). *İstanbul büyükşehir belediyesi engelliler müdürlüğünde engelliler ile çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ile tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demir, A.G. (2019). *Bir ruh sağlığı ve sinir hastalıkları hastanesinde çalışanlarda iş doyumunu ve tükenmişlik arasındaki ilişki*. (Yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demir, E. (2019). *Muhasebe meslek mensuplarının birey-örgüt uyum düzeylerinin tükenmişlik ve iş tatmini üzerine etkisi: Sakarya ili örneği* (Yüksek lisans tezi). Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum.
- Derinbay, D. (2012). Öğretim elemanlarının iş doyumları ile mesleki tükenmişliklerinin incelenmesi (Pamukkale Üniversitesi örneği). *Education Sciences*, 7 (3), 910-929.
- Dertli, E. M. (2014). *Etik liderlik davranışlarının ve iş tatmininin çalışanların tükenmişlik duygularına etkisi: Ampirik bir çalışma* (Yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Er, A.C. (2018). *Özel eğitimde çalışan öğretmenlerin otomatik düşüncelerinin tükenmişlik düzeyi ve iş doyumunu ile ilişkisi* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Fidan, H. (2014). *Ankara ilinde çalışan nakış öğretmenlerinin yaşam doyumunu iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Gül, V. (2019). *Özel eğitim kurumlarında iş tatmini ve tükenmişlik ilişkisi: matematik öğretmenleri ile ilgili bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Gündüz, B., Çapri, B. ve Gökçakan, Z. (2013). Mesleki tükenmişlik, işle bütünleşme ve iş doyumunu arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 29-49.
- Güner, F., Çiçek, H. ve Can, A. (2014). Banka çalışanlarının mesleki stres ve tükenmişlik düzeylerinin iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeyleri ile ilişkisi. *Journal of Alanya Faculty of Business/Alanya İletme Fakültesi Dergisi*, 6 (3). 59-76.
- Güney, B. (2014). *Sağlık meslek lisesi yöneticilerinin liderlik vasıfları ile meslek dersi öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gürsoy, N. (2013). *Hastane çalışanlarının iş doyumunu ve tükenmişlik durumlarının aile yaşamına etkisi: kurum ev idaresi personeli üzerine bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Hablemitoğlu, Ş. ve Özmete, E. (2012). Sosyal çalışmacıların iş yaşamı kalitesi: şefkat yorgunluğu, tükenmişlik, stres kaynakları, iş tatmini ve kariyer olanakları. *Ankara Sağlık Bilimleri Dergisi* 171-204.
- Işıkkay, Ç. (2019). Tükenmişlik ve iş doyumunu ilişkisinde örgütsel adalet algısının aracılık rolü: hemşireler üzerine bir araştırma. *Journal of International Social Research*, 12(63), 1075-1084
- Işıkkay, Ç. (2018). *İş yeri nezaketsizliği, tükenmişlik ve iş doyumunu ilişkisinde örgütsel adalet algısının aracılık rolü: Muğla ili kamu hastaneleri birliğinde görev yapan hemşireler üzerine bir araştırma* (Doktora Tezi). Muğla Sıtkı Kocaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Kadioğlu, R. (2019). *Havacılık organizasyonlarında çalışan lojistik profesyonellerinde iş doyumunu ve tükenmişlik: Kokpit ve kabin personelleri üzerine bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kapar, G. (2016). *Lise öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri üzerine bir çözümleme: Van örneği* (Yüksek lisans tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Kalkızoğlu, S. (2018). *Tükenmişlik sendromunun iş tatminine etkisi: perakende sektörü ve sanal örgüt çalışanlarına yönelik bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Kandemir, M. (2019). *Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ve tükenmişlik arasındaki ilişkiye etkisi: madencilik sektöründe bir uygulama* (Doktora Tezi). Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kaplan, F. B. (2018) *Eğitim Fakülteleri müzik eğitimi ana bilim dallarındaki çalgı eğitimcilerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ve mesleki doyum düzeylerinin belirlenmesi* (Yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Karacabey, M. F. ve Bozkuş, K. (2019). Psikolojik sağlamlığın, tükenmişlik, iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkisi: Suriyeli göçmenlerin Türkçe öğretmenleri üzerinde bir uygulama *Is, Güc: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 21(2), 91-110.
- Karacoşkun, Ş. (2018). *Din görevlilerinde tükenmişlik düzeyi ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi (Gaziantep ili örneği)* (Yüksek lisans tezi). Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Kaya, H. (2019). *Beden eğitimi öğretmenleri ile antrenörlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Korkutan, T. B. (2018). *Meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin mesleki doyumunu ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kumaş, G., Yalçın, S. Ö. ve Öztunç, G. (2019). Onkoloji hemşirelerinin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri: Adana örneği. *Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Lokman Hekim Tıp Tarihi ve Folklorik Tıp Dergisi*, 9(2), 256-265.
- Naktiyok, A. ve Kaygın, E. (2012). Tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerini belirlemeye yönelik akademik personel üzerinde bir uygulama. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1), 23-32.

- Orhan, U. ve Komsu, U. C. (2016). Akademisyenlerde özyeterlik algılarının ve tükenmişlik düzeylerinin, öğrenmeye yönelik tutuma ve iş tatminine etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16 (3), 1-18.
- Öztürk, D. (2016). *Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personelin tükenmişlik düzeyleri ve iş doyum düzeylerinin duygusal bağlılığa etkisi* (Akdeniz Bölgesi örneği) (Doktora Tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kütahya
- Polat, D. D. (2018). *Öğretmenlerin yılmazlık düzeyleri ile iş doyumunu, mesleki tükenmişlik, örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgüt iklimi algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Sağır, M., Ercan, O., Duman, A. ve Bilen, K. (2014). Matematik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişki. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(27), 277-294.
- Sarıçiftçi, S. (2019). *Özel eğitim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mesleki doyumlarının ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Serin, S. (2014). *Duygusal emeğin tükenmişlik ve iş tatminine etkisi: sağlık sektöründe bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sıvakçı, S. (2019). *Tükenmişlik sendromunun ve iş doyumunun yaşam doyumunu ile ilişkisi: özel sektör çalışanları üzerinde bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şahin, S. ve Şad, B. (2018). Otel çalışanlarının tükenmişlik düzeyinin yaşam doyumuna etkisi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 15(2), 461-480.
- Şeşen, H. (2010). Adalet algısının tükenmişliğe etkisi: iş tatmininin aracı değişken rolünün yapısal eşitlik modeli ile testi. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(2), 67-90.
- Tarhan, Z. (2016). *Yaşlılar ile çalışan sağlık personelinin iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tekin, İ. Ç. ve Akgemci, T. (2017). Tükenmişliğin iş tatmini üzerinde etkisinin araştırılması: Konya ili tekstil sektöründe bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(4), 400-418.
- Tepe, S. (2018). *Aile işletmelerinde tükenmişlik sendromunun iş tatminine etkisi: kütahya çini-seramik sanayinde bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya
- Tunç, V. (2013). *Tarih öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi: Van ili örneği* (Yüksek lisans tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Tuncbilek, S. (2016). *Özel eğitim okul öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik duygusu ve iş tatminleri arasındaki ilişki: Ankara ili örneği* (Yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Umay, G. (2015). *Psikolojik danışman ve rehberlik öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin ilişkisi* (Yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Uzunkaya, S. Ö. (2010). *Hemşirelerin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin iş yaşam kaliteleriyle ilişkisi* (Yüksek lisans tezi). Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yalçın, S. (2019). Muhasebe eğitiminde lisans öğrencilerinin tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri. *Electronic Turkish Studies*, 14(4), 2845-2867.
- Yeşil Kocagazıoğlu, S. (2019). *Adli alanda çalışanlarda adil dünya inancı, tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi* (Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Adli Tıp Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, E. (2017) *Lise öğretmenlerinde tükenmişlik, iş doyumunu ve algılanan sosyal destek: Bursa ili örneği* (Yüksek lisans tezi). Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yücekaya, P. (2019) İşletmenin sahiplik yapısı ve çalışanların demografik özelliklerine göre, tükenmişlik ve iş tatmini ilişkilerinin incelenmesi. *International Journal of Entrepreneurship and Management Inquiries*, 3(5), 228-242.
- Yücel, İ. (2012). İş tatmini ile tükenmişlik duygusu arasındaki ilişki ve algılanan örgütsel desteğin bu ilişki üzerindeki etkisi-sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Bakış Dergisi*, 33, 1-20.