

TELEVİZYON PROGRAMLARI YAPIMCILIĞI SEKTÖRÜNDE TÜKENMİŞLİK

Senem NART*

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, son dönemde üretim ve ihracat performansı ile dikkat çeken TV programları yapımıcılığı sektöründe, çalışanların tükenmişlik düzeylerinin bazı sosyo-demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamaktır. Bu amaç doğrultusunda, İstanbul'da bulunan Sinema Emekçileri Sendikası, Oyuncular Sendikası, Sinema Yazarları Derneği üyeleri (510) küme örnekleme yöntemine göre, örneklem olarak seçilmiştir. Verilerin toplanmasında Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin yanı sıra kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Araştırma sonucunda ise, sektör çalışanlarının duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları açısından yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir. Yine çalışma sonucunda, sektör çalışanlarının duygusal tükenme düzeyinin mezuniyet durumu, görev tanımı, günlük çalışma süresi, gelir, sosyal güvence ve görev alınan proje değişkenlerine göre değişiklik gösterdiği, duyarsızlaşma düzeyinin medeni durum, mesleki kıdem, günlük çalışma süresi, gelir, sosyal güvence ve birim yerine göre farklılık gösterdiği ve kişisel başarı düzeyinin ise mesleki kıdem, günlük çalışma süresi ve sosyal güvence değişkenlerine göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı, Televizyon Programları Yapımıcılığı Sektörü.

JEL Sınıflandırması: M00, M10, M12

BURNOUT ON TELEVISION PROGRAM PRODUCTION INDUSTRY

Abstract

Purpose of this study is to understand whether burnout levels of employees in program production at television change or not according to some of their socio-demographic characteristics. In this aim, three Unions; Actors Union, Cinema Employee Union and Script Writers Association that were chosen according to mass sampling accepted to participate in the study. In this way, 510 employees working in the television industry the sample of this study. In data collection process, personal information form was used in addition to Maslach Burnout Inventory. In this

* Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, zudesenem@hotmail.com.

study, sector employees reported high levels of emotional exhaustion, depersonalization and personal accomplishment. Further, results shows that the emotional exhaustion level of employees differentiate according to variables of education, duty definition, working hours, income, social security and project task and as for depersonalization sub-dimension, it differentiate in terms of marital status, working years, working hours, income, social security and working unit. And for personal accomplishment, it differentiate in terms of working years, working hours and, social security.

Keywords: *Burnout, Emotional Exhaustion, Depersonalization, Personal Accomplishment, Television Program Production Industry.*

JEL Sınıflandırması: *M00, M10, M12*

1.GİRİŞ

Bilindiği üzere örgütler amaçlarına çalışanları vasıtasıyla ulaşabilmektedirler. Firmalar için hızla değişen ve küresel bir boyut kazanan ekonomiye ayak uydurabilmek, sadece ucuz hammadde, teknoloji veya işgücünü temin etmek ile değil, aynı zamanda bilgili, yaratıcı, zeki, hırslı ve üstünlük sahibi çalışanlara sahip olmak ile mümkündür. Bu nedenle örgütler, insan kaynakları uygulamalarını daha ciddiyle ele almaya başlamışlar ve bu uygulamaları en etkin şekilde gerçekleştirebilme çabası içersine girmişlerdir. Bunu gerçekleştirebilmenin başlıca yolu ise, çalışanları verimli kılmaktır. Örgütün hedeflerine ulaşması, çalışanların görevlerini ve sorumluluklarını eksiksiz yerine getirmesine bağlıdır. Eğer firmalar çalışanlarının işlerine ilişkin tutumlarını etkileyen faktörleri belirler ve bu konuda önlemler alırlarsa, çalışma ortamında verimliliği elde etmeyi başarabilirler. Eren'e göre, çalışma hayatında yönetim işinin %10'u yönetimin konusunu oluşturan hususlarla ilgili teknik bilgilere, %90'ı ise, davranış bilimlerini dolayısıyla psikolojiye dayanmaktadır (2006:4). Günümüzde psikoloji, ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasal amaçlı tüm örgütlerin yönetiminde vazgeçilmez bir bilim dalı haline gelmiştir.

Çalışan psikolojisi konuları içersinde yer alan ve çalışma yaşamındaki davranışları etkileyen en önemli konulardan biri ise, tükenmişliktir. Sözlük anlamı olarak "Beklentilerin yüksek olduğu işlerde çalışan insanlarda, sürekli stres altında çalışma sonucunda ortaya çıkan ve sürekli artan uzun süreli fiziksel, ruhsal ve davranışsal işlevsizlik" (Aydın, 2007) olarak ifade edilen tükenmişlik kavramı, ilk kez 1974'li yıllarda Freudenberger tarafından tanımlanmıştır. Ona göre tükenmişlik (Burnout), "Başarısız olma, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumudur" (1974:160). Bu tanımlama ile tükenmişliğin *sosyal bir problem* olarak önemi anlaşılmış ve daha sonra araştırmacılar tarafından ilgi duyulan bir çalışma konusu

olmuştur. Tükenmişliğin en yaygın tanımı ise, Maslach ve Jackson (1981:100) tarafından oluşturulmuştur. Onlara göre tükenmişlik; bireylerin işleri gereği karşılaştıkları insanlara karşı duyarsızlaşmaları, duygusal yönden kendilerini tükenmiş hissetmeleri, kişisel başarı ve yeterlilik duygularında azalma şeklinde kendini gösteren “üç bileşenli bir psikolojik sendromdur”. Bu tanımlama ile Maslach ve Jackson (1981) tükenmişliği *duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma* şeklinde üç boyutta sınıflandırmıştır. Tükenmişlik öncelikle bireyin duygusal kaynaklarını tüketmesi ile ortaya çıkmakta ve kişinin duygusal anlamda tükenmesi ile sonuçlanmaktadır. Duygusal anlamda tükenen birey devamında çevresindeki insanlarla olan ilişkisini sınırlandırarak psikolojik olarak insanlardan uzaklaşır. Bu durumda duyarsızlaşma boyutu kendisini gösterir. Son aşamada ise birey daha önceki olumlu tutumlarıyla yeni tutumları arasındaki ayrımı fark eder ve bunun sonucunda mesafeli tutumlarının, çalıştığı kuruma ve topluma katkılarını sınırladığını düşünür. Böylece birey iş ve insan ilişkileri konusunda bir yetersizlik duygusu içerisine girmekte, kısacası işini yapma ve hizmet sunma konusunda, kendisini yetersiz görmeye başlamaktadır. Kişinin kendini olumsuz değerlendirme eğilimi içerisinde olması ise kişisel başarı boyutu içerisinde tanımlanmaktadır (Cordes ve Dougherty, 1993:624; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001:403).

Maslach ve Leither (1997:7) tükenmişliği; değerlerin, onurun ve ruhun erozyonu olarak ifade etmektedirler ve tükenmişliğin bireylerin mesleki tanımları ve yapmak zorunda oldukları işler arasında bir uyumsuzluk söz konusu olduğu zaman ortaya çıktığını belirtmektedirler. Hamann ve Gordon (2000:36) ise, tükenmişliği soğuk algınlığına benzetmektedir; onlara göre herkes soğuk algınlığına yakalanmaktadır, önemli olan soğuk algınlığının süresi ve şiddetidir. Benzer bir şekilde herkes orta ya da şiddetli düzeyde tükenmişlik yaşayabilir. Ancak tükenmişliğin nedenleri, süresi ve belirtileri kişiden kişiye değişmektedir. Literatürde ise tükenmişlik ile ilgili çalışmaların çoğu, tükenmişliğin nedenlerini anlamak üzerine kurulmuştur ve birçok çalışma tükenmişliğe etki eden faktörlerin anlaşılması konusunda ayrılmaktadır (Schaufeli ve Greenglass, 2001:503). Bir takım tükenmişlik çalışmaları, iş ve örgütsel özellikler gibi çevresel faktörlerin tükenmişlik üzerinde etkisine odaklanmış iken (Jackson, Turner ve Brief, 1987:339-349; Halbesleben ve Buckley, 2004:859-879); diğer çalışmalar ise demografik ve kişilik özelliklerinin tükenmişlik üzerindeki etkisini ele almaktadır (Leiter, 1990:327-341).

Tükenmişliğin nedenlerini anlama konusunda yardımcı olan ve Hobfoll (1989) tarafından geliştirilen “Kaynakların Korunması Teorisine (Conservation of Resources Theory) göre kişilerin, kendi kaynaklarının nitelik ve niceliklerini yaratmak, geliştirmek ve korumak için hem içten hem de sonradan öğrenilmiş bir güdüsü vardır. Bu kaynaklar ise, maddi kaynaklar, koşullar, kişisel özellikler ve enerji olmak üzere dört gruba ayrılmaktadır. *Maddi kaynaklar*, bireylerin barınma ihtiyacını karşılayan ev ve bir statü göstergesi olan ödül gibi kendine ait özellikleri olan ya da dolaylı olarak bireye sağladığı avantajlar nedeniyle değerli olan kaynaklardır. *Koşullar*, evlilik, kıdem, cinsiyet ve eğitim gibi

demografik özelliklerden oluşmaktadır, koşullar özellikle bireyin stres ile başa çıkma konusunda önemli rol oynayan faktörlerdir. *Kişisel özellikler*, kişisel nitelikler ve beceriler gibi özelliklerdir ve bireyin strese karşı dayanıklılığı üzerinde etkili olduğu için önemli bir kaynaktır. *Enerji* ise zaman, para ve bilgi gibi önemli kaynakları içermektedir ve daha çok diğer kaynakları elde etmede aracı oldukları için değerli olan kaynaklardır (Hobfoll, 2001: 338). Bireyin stres ve tükenmişliğin oluşumu ve tükenmişliğe karşı dayanıklılığı konusunda etkide bulunduğu öne sürülmektedir (Wright ve Hobfoll, 2004:90). Tüm bu kaynaklar ise, bireylerin strese karşı direncin ölçümünde önemli faktörlerdir. Bireyin, elinde bulunan kaynakları kaybetme tehlikesi hissetmesi, bu kaynakların kaybedilmiş olması ve bu kaynakların yerine başka kaynakların ikame edememesi durumunda tükenmişlik ortaya çıkacaktır (Hobfoll, 1989:514).

Bazı bireysel özellikler organizasyonel (çevresel) özellikler kadar olmasa da, tükenmişlik ile ilişkilidir (Maslach ve diğerleri, 2001:400). Farklı özelliklere sahip olan bireyler çalışma hayatının dinamiklerinden farklı düzeylerde etkileneceklerdir. Buna bağlı olarak, aynı organizasyonel tükenmişlik etkilerine maruz kalınmasına rağmen bireysel faktörler, kimi bireylerde tükenmişliğe zemin hazırlarken ya da arttırırken, kimi bireylerde ise tükenmişliği ve etkilerini azaltmaktadır. Tükenmişlik çalışmalarının çoğu demografik değişkenleri, tükenmenin önemli belirleyicileri olarak ele almaktadır (Maslach ve Jackson, 1981:100). Yaş, cinsiyet, rütbe, görev süresi vb. demografik değişkenler ile çalışanların iş stresi ve stres ile baş etme yolları arasında bir ilişki olduğu düşünülmektedir. (Brown ve Campbell, 1990: 307). Tükenmişlik sendromu daha çok hekimlik, hemşirelik, eğitim hizmetinde çalışanlar gibi, insanlarla yüz yüze gelinen mesleklerde sık karşılaşılan bir durumdur (Spector, 2000). Öte yandan, son günlerde televizyon programları yapıcılığı sektöründe çalışan ve özellikle ünlü kişilerde görülmesi ile tükenmişlik kavramı, medyatik bir konu haline gelmiştir. Ancak literatürde TV programları yapıcılığı sektörü çalışanlarında tükenmişliği konu alan herhangi bir çalışma bulunmamaktadır. Bu doğrultuda araştırma kapsamı içerisinde ele alınan bir diğer kavram ise, TV programları yapıcılığı sektörüdür.

Türkiye’de görsel basın alanı olarak televizyon alanında kamu hizmeti anlayışıyla başlayan yayıncılık sistemi, zamanla değişime uğramış, gelişen teknoloji ile beraber, yatırımcıların ilgisini çekmiş ve televizyon kanalları giderek çoğalmıştır. Böylelikle televizyon yayıncılığı; televizyonun medya yatırımlarında açık ara önde olması ve gerek yerli gerekse de yabancı izleyicilerin bu yapımlara gösterdiği ilgi ile son yıllarda bir sektör haline gelmiştir. Özellikle, Türk televizyon dizileri, bu tür yapımlara program akışlarında çokça yer veren televizyon kanallarının can damarı haline geldi, çok sayıda ülkeye yapılan dış satımlar doğrultusunda dış pazarlarda da kendilerine yer bulmaya başladı. Dizi ihracatı aynı zamanda turizm sektörünü tetikleyerek ülke ekonomisine katkıda bulunmaya başladı (Hudson ve Ritchie, 2006:388). TV dizilerinin, çekildiği yerin doğal ve tarihi yapısını yansıtarak, o bölgeye ilgiyi artırması, ülkede yabancı ve yerli turizmi de harekete geçirmektedir. Türkiye’den özellikle yurt dışına satılan dizilerin yaklaşık 75 ülkede 400 milyon civarında izleyiciye ulaştığı dikkate alındığında, yerli yapımlar ihraç gelirinin yanı sıra bir bakıma Türkiye’nin ticari, kültürel ve turizm

elçisi olarak da konumlanmasına katkıda bulunmaktadır. Böylece sektör, reklâm endüstrileri başta olmak üzere diğer birçok endüstri ile doğrudan ve dolaylı olarak ilişkili olan kritik kütleye sahiptir.

TV programları yapımcılığı sektörü beraberinde çok sayıda sektörü harekete geçirmekte, istihdam ve ekonomi için artı değer yaratmaktadır. Sektördeki bu büyüme ise, yeni istihdam olanakları yaratmakta ve pek çok kişiye iş fırsatı sunmaktadır. Tüm bu gelişmeler ise, televizyon programları yapımcılığı sektörünün “stratejik sektör” statüsünü hak ettiğinin somut kanıtlarıdır. Ancak bu olumlu gelişmeler, bazıları yapısal, bazıları konjonktürel olmak üzere halen çözüm bekleyen pek çok sorunun varlığını göz ardı ettirmemelidir. Bu sorunların başında ise, sektörde büyük ölçekte insan emeğinin kullanılması nedeniyle çalışan sorunları gelmektedir. Sektördeki firmaların kurumsallaşma açısından nispeten daha emekleme döneminde olmaları, işgörenlerin daha etkin ve verimli kullanılması konusundaki en büyük engellerden birisidir. TV endüstrisi çağın en etkili meslek gruplarından birisi olmasına karşın, sektörün kendine has ve parçalı bir yapıya sahip olması, son derece ağır ve güvencesiz çalışma koşulları, uzun çalışma saatleri, düşük ücretler, telif hakları vb. pek çok sorunun doğmasına yol açmıştır. Tüm bu sorunların çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıklarını olumsuz yönde etkilediğine dair çeşitli vakalar, gerek görsel ve gerekse yazılı basında gündeme gelmiştir. Özellikle yaratıcılığın ön planda olduğu TV programları yapımcılığı sektöründe, çalışanın yaratıcılığını etkileyen olumsuz çalışma koşullarını belirlemek ve bu doğrultuda önlemler almak gerekir.

Tüm bu bilgiler ışığında çalışmada, tükenmişliğin Türkiye’de farklı, istihdam ve çalışma koşulu altında hizmet veren TV programları yapımcılığı sektör çalışanları üzerinde ele alınması ile ilgili yazına katkı sağlamak amaçlanmıştır. Ayrıca, Türkiye’de TV programları yapımcılığı sektör çalışanlarının tükenmişlik durumlarına yönelik yürütülen araştırma sayısının artırılmasıyla, konunun ülkemizde bu meslek grubu açısından daha iyi anlaşılmasına yardımcı olunabilecektir. Tüm bunlara ek olarak araştırmadan elde edilen veriler ışığında sektör çalışanlarının tükenmişliğini önleyici çözüm önerileri sunulmaya çalışılmıştır.

Böylelikle, yukarıda belirtilen teorik bulgular ışığında araştırma problemi, “*TV programları yapımcılığı sektörünün tükenmişliği ne düzeydedir ve tükenmişliği etkileyen faktörler nelerdir?*” şeklinde belirlenmiştir.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Örnekleme

Ülkemizdeki televizyon programları yapımı sektörü çalışanları, bu çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Ancak, bu tanım kapsamında yer alan kişilerin tamamına ulaşmanın imkânsız olması ve çalışmanın kaynaklarının kısıtlı olması nedeniyle örnekleme yapılması uygun görülmüştür. Örnekleme yapılırken öncelikle, örnekleme çerçevesinin daraltılması adına, çalışmanın imkânları ve

kaynakları dâhilinde, örneklemin seçileceği mesleki birlikler belirlenmiştir. Bu çerçevede verilere en kısa sürede ulaşabilmek amacıyla, televizyon programları yapımcılığı sektöründe aktif olarak faaliyette bulunan, sekiz sendika yöneticisi ile görüşülmüştür. Görüşme sonucunda; Oyuncular Sendikası, Sinema Emekçileri Sendikası ve Senaryo Yazarları Derneğinden destek konusunda, olumlu cevap alınmıştır. Böylece, toplam 1.025 üyesi bulunan, Oyuncular Sendikası; 2.000 üyesi bulunan, Sinema Emekçileri Sendikası ve 125 üyesi bulunan, Senaryo Yazarları Derneği örnekleme kapsamına alınmıştır. Verileri elde etmek için, Ağustos-Aralık/2013 tarihleri arasında, posta ve e-mail yolu ile 650 adet anket dağıtılmış ve geri dönen 517 anket formundan, kullanılabilir durumdaki 510 anket formu ile araştırmanın analiz aşamasına geçilmiştir. . Anketlerin geri dönüş oranı ve % 78,46'dır ve bu oranının istatistiksel açıdan yeterli olduğu kabul edilmiştir.

2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada akademik personelin sahip olduğu tükenmişlik düzeylerini tespit etmek ve tükenmeye neden olan değişkenleri belirlemek amacıyla “Kişisel Bilgi Formu” ve “Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MBI)” bir arada kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak kullanılan ankette 5’li Likert tipi ölçek kullanılmıştır.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Maslach Burnout Inventory-MBI)

Televizyon programları yapımı sektörü çalışanlarının tükenmişliğini ölçmek için 1981 yılında Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen ve 1992 yılında Canan Ergin tarafından Türkçe’ye uyarlanan Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Toplam 22 ifadeden oluşan bu ölçek, tükenmişliği üç farklı boyut üzerinden ölçmektedir. Bunlardan birincisi 9 ifadeden oluşan duygusal tükenme, ikincisi 5 ifadeden oluşan duyarsızlaşma ve sonuncusu 8 ifadeden oluşan kişisel başarı alt boyutudur.

Ankette yer alan kişisel başarı boyutunun ifadeleri diğerlerinin aksine olumlu ifadelerdir ve bu ifadelerden alınan yüksek puan yüksek kişisel başarıyı ifade etmekte, diğer taraftan tükenmişliğin düşük düzeyde olduğunu göstermektedir. Buna göre duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinden alınan yüksek puanlar ve kişisel başarı alt ölçeğinden alınan düşük puan yüksek düzeyde tükenmişliği ifade etmektedir (Ardıç ve Polatçı:2008).

2.3. Verilerin Analizi

Belirlenen örneklemden anket yolu ile elde edilen verilerin analizi SPSS 15.0 For Windows paket programı (Statistical Programme for Social Sciences / Sosyal Bilimler için İstatistik Paket Programı) ile yapılmıştır. Çalışmada; güvenilirlik analizi, bağımsız örneklemler için t testi (independent samples t-test), tek yönlü varyans analizi (one way anova), Tukey çoklu karşılaştırma testi gibi analizler kullanılmıştır.

3. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmadan elde edilen verilerin analizlerinden elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Örnekleme ilişkin genel bulgular makalenin sonunda Ek: 1’de verilmiştir.

Araştırmada öncelikle verileri elde etmek için kullanılan Maslach Tükenmişlik Ölçeği’nin güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Cronbach Alpha katsayılarının hesaplanması sonucu elde edilen tükenmişlik alt boyutlarının güvenilirliği ile ilgili sonuçlar aşağıdaki gibidir:

Tablo 1. Tükenmişlik Alt Boyutlarının Cronbach Alpha Katsayıları

| | Madde Sayısı | Cronbach Alpha Katsayısı |
|------------------|--------------|--------------------------|
| Duygusal Tükenme | 9 | 0.89 |
| Duyarsızlaşma | 5 | 0.79 |
| Kişisel Başarı | 8 | 0.77 |

Açıklanan Toplam Varyans: % 64.89
KMO 0.86, $p < ,000$

Tablo.1’de yer alan tükenmişlik ölçeğinin faktör analizi sonuçları değerlendirildiğinde, üç alt boyutun güvenilirliği de 0,6’dan büyük çıkmıştır. Bu durum, örneklem üzerinde gerçekleştirilen tükenmişlik ölçümünün tutarlı ve istikrarlı sonuçlar ortaya çıkardığının göstergesidir Pallant (2001). Yine sonuçlar toplam varyansın % 64.89’unu açıklayan 20 ifadeli bir yapı önermiştir. Bu yapı, Maslach ve Jackson’ın (1981) ortaya koyduğu, yapıyla uyumludur. Faktör analizi sonucunda, tükenmişlik ölçeğinin faktör yükleri; duygusal tükenme boyutu için ,707-,776; duyarsızlaşma boyutu için ,532-,809; kişisel başarı boyutu için ,532-,711 arasında değiştiği belirlenmiştir.

Araştırmada daha sonra Maslach Tükenmişlik Ölçeği’nde elde edilen puanlara göre katılımcıların tükenmişlik düzeylerini belirlemek amaçlanmıştır. Buna göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği yorumlanırken aşağıdaki çizelgeden yararlanılmaktadır:

Tablo 2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanları

| Alt Boyutlar | Düşük | Orta | Yüksek |
|------------------|---------|-------|---------|
| Duygusal Tükenme | 0-16 | 17-26 | 27 ve + |
| Duyarsızlaşma | 0-6 | 7-12 | 13 ve + |
| Kişisel Başarı | 39 ve + | 32-38 | 0-31 |

Kaynak: Izgar, 2001: 90

Tablo 2’de yüksek, orta, düşük kavramları, ilgili boyutların bireyde hissedildiği durumu göstermektedir. Duygusal tükenme boyutunda 27 ve üzeri puana sahip bireyler yüksek, 17-26 puana sahip bireyler orta, 0-16 puana sahip bireyler düşük derecede duygusal tükenme yaşamaktadırlar. Duyarsızlaşma boyutunda 13 ve üzeri puana sahip bireyler yüksek, 7-12 puana sahip bireyler orta, 0-6 puana sahip bireyler düşük derecede duyarsızlaşma yaşamaktadırlar. Kişisel başarı boyutunda 0-31

puana sahip bireyler yüksek, 32-38 puana sahip bireyler orta, 39 ve üzeri puana sahip bireyler ise düşük derecede kişisel başarı yaşamaktadırlar.

Aşağıdaki tabloda ise, örneklemin alt ölçeklere ait puan ortalamalarını ve standart sapmalarını göstermektedir.

Tablo 3. Tükenmişlik Algısı Puanları

| Alt Boyutlar | N | Minumum | Maksimum | X | Ss |
|------------------|-----|---------|----------|-------|-------|
| Duygusal Tükenme | 510 | 17,00 | 86,00 | 55,96 | 10,95 |
| Duyarsızlaşma | 510 | 5,00 | 25,00 | 16,16 | 3,53 |
| Kişisel Başarı | 510 | 8,00 | 40,00 | 26,58 | 4,12 |

Tablo 3'e göre duygusal tükenme ölçeği en fazla 86 ve en az 17 puan almıştır. Duygusal tükenme ölçeğinin ortalaması ise 55,96'dır. Bu durum televizyon sektörü çalışanlarının yüksek seviyede duygusal tükenmeye sahip olduklarını göstermektedir. Duyarsızlaşma alt ölçeği incelendiğinde, en fazla 25 ve en az 5 puan alındığı gözlenmiştir. Duyarsızlaşma ölçeğinin ortalaması ise 16,16'dır. Bu durum televizyon sektörü çalışanlarının yüksek seviyede duyarsızlaşma hissine sahip olduklarını göstermektedir. Kişisel başarı alt ölçeği incelendiğinde, en fazla 40 ve en az 8 puan alındığı gözlenmiştir. Düşük kişisel başarı hissi ölçeğinin ortalaması ise 26,58'dir. Bu durum televizyon sektörü çalışanlarının yüksek seviyede düşük kişisel başarı hissine sahip olduklarını göstermektedir. Sonuç olarak çalışanların tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde, tüm alt ölçekler için yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma sonucu elde edilen genel bulgulardan sonra, araştırma sorusunun kapsamında istatistiksel analizler yapılmıştır. Analizler sonucu elde edilen bulgular ise aşağıdaki gibidir:

Televizyon sektörü çalışanlarından oluşan örnekleme, kadın ve erkeklerin tükenmişlik düzeylerinin farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Buna göre, çalışanların cinsiyetlerine göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı alt boyutlarının ortalamaları ve cinsiyet grupları arasındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla bağımsız örneklem için, t testi (independent samples t test) kullanılmıştır. Sonuçlara ilişkin N, ortalama (X), standart sapma (S) ve "t" değerleri ise, tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4. Cinsiyet Grupları ile Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin T-Testi Sonuç Tablosu

| Cinsiyet | Duygusal Tükenme | | Duyarsızlaşma | | Kişisel Başarı | |
|-------------|------------------|------|---------------|------|----------------|------|
| | t değeri | p | t değeri | p | t değeri | p |
| Kadın/Erkek | -0,65 | 0,95 | -1,07 | 0,51 | -0,30 | 0,76 |

p<0.05

Tablo 4'e göre, 0,05 anlamlılık düzeyinde cinsiyet gruplarının tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur. Buradan çıkan sonuç, televizyon sektörü çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri üzerinde cinsiyetlerinin etkisinin olmadığıdır. Tükenmişlik, kadın ve erkek televizyon sektörü çalışanlarını eşit ölçüde etkilemektedir. Öte yandan literatürde çeşitli çalışmaları incelediğimizde, erkeklerde tükenmişliğin kadınlardan daha yüksek çıktığı görülmektedir (Maslach ve Jackson, 1981). Dursun (2000), öğretmenlerde tükenmişlik ve cinsiyet değişkeni arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, bayan öğretmenlerin tükenmişliği daha yoğun yaşadığını bulgulamıştır. Morgan ve arkadaşlarının (2002) ıslah memurlarının tükenmişliklerini inceledikleri çalışmalarında, mahkûmlara karşı bayan memurların erkek memurlara göre daha az duyarsız oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Tüm bunların dışında araştırma sonucu ile benzer şekilde, cinsiyet ve tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulamayan araştırmalarda bulunmaktadır (Ackerley ve diğerleri 1988; Raquepaw ve Miller, 1989).

Televizyon programları yapımı sektörü çalışanlarının medeni durumları ele alınarak, tükenmişlik düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla gerçekleştirilen t-testi sonuçları, tablo 5'de verilmiştir.

Tablo 5. Tükenmişlik Alt Boyutları ile Medeni Duruma İlişkin T-Testi Sonuç Tablosu

| Medeni Durum | Duygusal Tükenme | | Duyarsızlaşma | | Kişisel Başarı | |
|--------------|------------------|------|---------------|-------------|----------------|------|
| | t değeri | p | t değeri | p | t değeri | p |
| Evli/Bekar | -1.36 | 0,17 | -1,17 | 0,03 | -1,12 | 0,26 |

p<0.05

Tablo 5 incelendiğinde, sektör çalışanlarının medeni durum değişkenine göre belirlenen gruplar arasında, tükenmişliğin duygusal tükenme [$t=-1.36$; $p>.05$] ve kişisel başarı [$t=-1.12$; $p>.05$] alt boyutları açısından anlamlı fark bulunmazken, duyarsızlaşma [$t=-1.17$; $p<.05$] alt boyutu açısından anlamlı fark bulunmuştur. Bu sonuca göre bekar çalışanlar ($X=3.28$), evli çalışanlara ($X=3,14$) göre daha fazla duyarsızlaşma sergilemektedirler. Literatür incelendiğinde benzer bulgular çok sayıda araştırmada elde edilmiştir. Memiş ve diğerlerinin (2012) sağlık çalışanlarının tükenmişliklerini belirlemek için gerçekleştirdikleri çalışmalarında, bekar sağlık çalışanlarının duyarsızlaşma boyutu ortalamaları evli olanlardan daha yüksek bulunmuştur. Kırılmaz ve diğerlerinin (2003) 43 ilköğretim öğretmeni üzerinde; Aslan ve arkadaşlarının (1997) bir grup sağlık çalışanında yaptıkları çalışmalar bu bulguyu destekler niteliktedir. Fakat Sünter ve diğerlerinin (2006) sağlık ocaklarında çalışan pratisyen hekimler üzerinde yaptıkları araştırmada, evli ve bekarlar arasında tükenmişlik alt ölçek puanları açısından bir fark olmadığı bulgusu elde edilmiştir. Kaynakların korunması teorisine göre, bireysel farklılıklar, kaynak olarak görülmekte dolayısı ile stres ve tükenmişliğin oluşumu ve tükenmişliğe karşı dayanıklılık konusunda etkide bulunduğu öne sürülmektedir (Wright ve Hobfoll, 2004). Çalışanların evli ya da bekâr olmaları ise, kaynakların korunması teorisinde 'koşul' grubu içinde değerlendirilen bir

kaynaktır. Hobfoll (1989), stres araştırmalarında medeni durumun, bireyin strese karşı direncinin anlaşılmasında kritik belirleyici, olabileceğini ifade etmektedir. Çünkü iyi bir evliliğin bireye sağladığı sosyal destek ve dostluk ilişkisi depresyon riskini azaltmaya yardımcı olmaktadır (Coyne ve Downey, 1991).

Yaş gruplarının, tükenmişlik alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarının, ortalamaları açısından farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (one way anova) yapılmış ve sonuçlara ilişkin N, ortalama (X), standart sapma (S) ve “F” değerleri, tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Yaş Grupları ile Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuç Tablosu

| Yaş | Duygusal Tükenme | | Duyarsızlaşma | | Kişisel Başarı | |
|------------------------------|------------------|------|---------------|------|----------------|------|
| | F | p | F | p | F | p |
| A.20-29 B.30-39 C.40 + | 2,74 | 0,07 | 0,62 | 0,54 | 1,12 | 0,33 |

p<0.05

Tablo 6’a göre, 0,05 anlamlılık düzeyinde yaş gruplarının tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur. Dolayısı ile televizyon sektörü çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri üzerinde yaşlarının etkisi bulunmamaktadır. Tükenmişlik tüm yaş gurubundaki televizyon sektörü çalışanlarını eşit ölçüde etkilemektedir. Öte yandan, tükenmişlik üzerine bazı yapılan araştırmalarda, yaş ve tükenme arasında önemli ilişkiler olduğu ve bu ilişkinin ise ters yönlü olduğu ortaya konulmuştur. Genel olarak yaş ilerledikçe, tükenmişlik azalmaktadır (Rupert ve Morgan, 2005:549). Ackerley ve diğerlerinin (1988) psikologlar üzerinde yaptıkları bir araştırmada, genç psikologların yaşlı psikologlara göre, daha fazla tükenmişliğe maruz kaldıklarını bulgulamışlardır. Onlara göre, psikologlar zamanla enerjilerini tasarruflu kullanmayı öğrenmekte ve duygusal çöküşten korunma becerisini geliştirmektedirler. Çalışanın yaşının tükenmişlik üzerindeki etkisini ele alan başka bir çalışma ise Pirjo ve Seppo (1999) tarafından gerçekleştirilmiştir. Perakende ticaret ve metal endüstrisinde görevli 2.599 kişi üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, 35 yaşın altındaki kişilerin diğer yaş gruplarına göre daha fazla duygusal tükenmişlik semptomları gösterdiği görülmüştür. Tüm bu çalışmalardan farklı olarak ve araştırma sonucunu destekler şekilde, Raquepaw ve Miller (1989) çalışmalarında, tükenmişlik düzeyi açısından yaşa göre anlamlı bir fark bulmamışlardır.

Eğitim gruplarının, tükenmişlik alt boyutları açısından farklılık gösterip göstermediğine yine tek yönlü varyans analizi (one way anova) ile bakılmıştır. Analiz sonucunda tükenmişliğin duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları açısından anlamlı fark bulunmazken, duygusal tükenme [F=3,61; p<.05] alt boyutu açısından anlamlı fark bulunmuştur. Gruplar arasında gözlenen bu farkın kaynağını belirlemek

için verilere post-hoc test olarak, Tukey HSD çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır. Test sonuçları ise, tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 7. Tükenmişlik Alt Boyutlarından Alınan Puanların Eğitim Gruplarına Göre Farklılaşmaları – Tukey Testi Sonuçları

| Bağımsız Değişken | Eğitim | X | S | P | |
|-------------------|-------------|-------------|------------|--------|-------------|
| Duygusal Tükenme | İlköğretim | Lise | ,05904 | ,15910 | ,996 |
| | | Önlisans | ,13017 | ,15815 | ,923 |
| | | Lisans | ,15869 | ,15026 | ,829 |
| | | Lisans Üstü | ,48652(*) | ,17569 | ,046 |
| | Lise | İlköğretim | -,05904 | ,15910 | ,996 |
| | | Önlisans | ,07113 | ,09221 | ,939 |
| | | Lisans | ,09965 | ,07790 | ,704 |
| | | Lisans Üstü | ,42748(*) | ,11983 | ,004 |
| | Ön Lisans | İlköğretim | -,13017 | ,15815 | ,923 |
| | | Lise | -,07113 | ,09221 | ,939 |
| | | Lisans | ,02852 | ,07594 | ,996 |
| | | Lisans Üstü | ,35635(*) | ,11856 | ,023 |
| | Lisans | İlköğretim | -,15869 | ,15026 | ,829 |
| | | Lise | -,09965 | ,07790 | ,704 |
| | | Ön Lisans | -,02852 | ,07594 | ,996 |
| | | Lisans Üstü | ,32782(*) | ,10781 | ,021 |
| | Lisans Üstü | İlköğretim | -,48652(*) | ,17569 | ,046 |
| | | Lise | -,42748(*) | ,11983 | ,004 |
| | | Ön Lisans | -,35635(*) | ,11856 | ,023 |
| | | Lisans | -,32782(*) | ,10781 | ,021 |

*p<0.05

Tukey testi sonuçlarına göre, duygusal tükenme alt boyutunda; ilköğretim, lise, önlisans lisans ve yüksek lisans eğitim grupları arasında anlamlı farklılık vardır. Tablo incelendiğinde, ilköğretim eğitim düzeyi ile lisansüstü eğitim düzeyinin grup ortalamaları arasında anlamlı fark [F=3,61 p<0.05] görülmektedir. Diğer bir ifade ile ilköğretim mezunu televizyon sektörü çalışanları [X=3,47], lisansüstü eğitim alan çalışanlardan [X=2,99] daha fazla duygusal tükenme yaşamaktadırlar. Benzer şekilde, lise eğitim düzeyi ile lisansüstü eğitim düzeyinin grup ortalamaları arasında anlamlı fark [F=3,61 p<0.05] bulunmaktadır. Böylece, lise mezunu televizyon sektörü çalışanları [X=3,41], lisansüstü eğitim alan çalışanlardan [X=2,99] daha fazla duygusal tükenme yaşamaktadırlar. Yine, ön lisans eğitim düzeyi ile lisansüstü eğitim düzeyinin grup ortalamaları arasında anlamlı fark [F=3,61 p<0.05] bulunmuştur. Bu doğrultuda, ön lisans eğitim düzeyine sahip televizyon sektörü çalışanları [X=3,34], lisansüstü eğitim düzeyine sahip çalışanlardan [X=2,99] daha fazla duygusal tükenme yaşamaktadırlar. Son olarak, lisans eğitim düzeyi grup ortalamaları, diğer dört grupta kıyaslandığında; lisans eğitim düzeyi ile lisansüstü eğitim düzeyinin grup ortalamaları arasında anlamlı fark olduğu bulunmuştur [F=3,61, p<0.05]. Dolayısı ile lisans mezunu televizyon sektörü çalışanları [X=3,32], lisansüstü eğitim düzeyine sahip çalışanlardan [X=2,99] daha fazla duygusal tükenme yaşamaktadırlar. Tüm bu gruplar içinde en fazla duygusal tükenme yaşayan grubun ise, ilköğretim mezunu çalışanlardan oluştuğu saptanmıştır.

Literatürde yer alan çalışmaları incelediğimizde; Himle ve Jayartne (1990); Rashkovits ve Livne (2013); Basım ve Şeşen (2006); Demir (2004) çalışmalarında benzer şekilde, eğitim ile tükenmişlik arasında ters yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Eğitim, “kaynakların korunması teorisinde” ‘koşul’ grubu içinde değerlendirilen stresle mücadelede önemli bir kaynaktır. Rashkovits ve Livne göre, yüksek eğitilmiş bireyler az eğitilmiş bireylere göre daha fazla bilgi edinme isteği ile meşguldürler. Bu durum ise, çalışanların iş yerinde uzmanlaşmak için gerekli davranışları öğrenmelerine yardımcı olmaktadır. Böylece çalışanlarda motivasyonu arttıran bu uzmanlaşma isteği, aynı zamanda tükenmişlik ile başa çıkma konusunda, çalışanlara yardımcı olmakta ve tükenmişliği engellemektedir (2013:8).

Tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre, sektör çalışanlarının görev tanımı değişkenine göre belirlenen gruplar arasında tükenmişliğin; duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı alt boyutları açısından anlamlı fark bulunmazken, duygusal tükenme [$F=5,20$; $p<.05$] alt boyutu açısından anlamlı fark bulunmuştur. Gruplar arasında gözlenen bu farkın kaynağını belirlemek için verilere yine post-hoc test olarak Tukey HSD çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Tablo 8. Tükenmişlik Alt Boyutlarından Alınan Puanların Görev Tanımı Gruplarına Göre Farklılaşmaları – Tukey Testi Sonuçları

| Bağımsız Değişken | Görev Tanımı | | X | S | P |
|-------------------|-----------------------------------|--|------------|--------|-------------|
| Duygusal Tükenme | Yapım-yönetim-yazım-sanat-tasarım | Kamera-ışık-ses stüdyo teknik p.prodüksiyon | -,11821 | ,06460 | ,161 |
| | | Kamera önü | ,13694 | ,07709 | ,179 |
| | Kamera-ışık-ses stüdyo teknik | Yapım-yönetim sanat-tasarım | ,11821 | ,06460 | ,161 |
| | | Kamera önü | ,25515(*) | ,07989 | ,004 |
| | Kamera önü | Yapım-yönetim yazım | -,13694 | ,07709 | ,179 |
| | | Kamera-ışık-ses stüdyo teknik p. prodüksiyon | -,25515(*) | ,07989 | ,004 |

Tablo 8’de yer alan Tukey testi sonuçlarına göre, kamera-ışık-ses ve stüdyo teknik görev tanımlarını temsil eden grubun ortalamaları ile kamera önü grubunun ortalamaları arasında anlamlı fark [$F=5,20$; $p<.05$] bulunmuştur. Diğer bir ifade ile kamera-ışık-ses gibi teknik konularda görev alan televizyon çalışanları [$X=3,42$], kamera önünde görev alan çalışanlardan [$X=3,17$] daha fazla duygusal tükenme yaşamaktadırlar. Sonuç olarak kamera arkasında yer alan teknik çalışanların tükenmişlik düzeyi, kamera önünde yer alan çalışanlara göre daha yüksektir. Bunun nedeni, kamera arkası çalışanlarının sorumluluklarının daha fazla olması ve bu sorumlulukları yerine getirmek için uzun saatler çalışmak durumunda olmasından kaynaklanmış olabilir.

Unvan değişkeni ile tükenmişlik arasındaki çalışmaları incelediğimizde, Budak ve Sürgevil (2005) üniversite öğretim üyeleri üzerinde yaptığı çalışmada, öğretim görevlisi, araştırma görevlisi doktor, yardımcı doçent doktor, doçent ve profesörler arasında her boyutta en az tükenmenin yaşandığı

grup doçent ve profesörler olarak belirlenmiştir. Kılıç ve Seymen (2011), çalışmasında hastalarla daha çok temasta bulunan hemşire grubuyla hastanede çalışan teknisyen grubunun tükenmişlik düzeyleri karşılaştırılmış ve hemşirelerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri daha yüksek olduğunu bulgulamıştır. Yine, Başol ve Altay (2009) eğitim sektörünü ele alan çalışmasında, okul yöneticilerinin öğretmenlerden daha yoğun tükenmişlik yaşadığını tespit etmiştir. Benzer şekilde Dağlı ve Gündüz (2008) yapmış olduğu araştırmada “*duyarsızlaşma*” boyutunda yöneticilerin öğretmenlerden daha fazla tükendiklerini saptamıştır.

Mesleki kıdeme göre belirlenen grupların, tükenmişliğin boyutlarının ortalamaları açısından farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre, gruplar arasında tükenmişliğin, duygusal tükenme alt boyutu açısından anlamlı fark bulunmazken, duyarsızlaşma ($F=2,53$; $p<.05$) ve kişisel başarı ($F=3,35$; $p<.05$) alt boyutları açısından anlamlı fark bulunmuştur. Gruplar arasında gözlenen bu farkın kaynağını belirlemek için verilere uygulanan tukey testi sonuçları tablo 9’da yer almaktadır.

Tablo-9 Tükenmişlik Alt Boyutlarından Alınan Puanların Kıdem Gruplarına Göre Farklılaşmaları – Tukey Testi Sonuçları

| Bağımsız Değişken | Çalışma Süresi | | X | S | P |
|-------------------|-----------------|-----------------|------------|--------|-------|
| Duyarsızlaşma | 1 yıldan az | 1-5 yıl | -,19692 | ,10627 | ,344 |
| | | 6-10 yıl | -,28551 | ,10438 | ,050 |
| | | 11-20 yıl | -,31823(*) | ,10783 | ,027 |
| | | 20 yıl ve üzeri | -,22131 | ,14004 | ,511 |
| | | | | | |
| | 1-5 yıl | 1 yıldan az | ,19692 | ,10627 | ,344 |
| | | 6-10 yıl | -,08859 | ,08377 | ,828 |
| | | 11-20 yıl | -,12131 | ,08803 | ,642 |
| | | 20 yıl ve üzeri | -,02439 | ,12544 | 1,000 |
| | 6-10 yıl | 1 yıldan az | ,28551 | ,10438 | ,050 |
| | | 1-5 yıl | ,08859 | ,08377 | ,828 |
| | | 11-20 yıl | -,03272 | ,08574 | ,995 |
| | | 20 yıl ve üzeri | ,06420 | ,12384 | ,986 |
| | 11-20 yıl | 1 yıldan az | ,31823(*) | ,10783 | ,027 |
| | | 1-5 yıl | ,12131 | ,08803 | ,642 |
| | | 6-10 yıl | ,03272 | ,08574 | ,995 |
| | | 20 yıl ve üzeri | ,09692 | ,12676 | ,941 |
| | 20 yıl ve üzeri | 1 yıldan az | ,22131 | ,14004 | ,511 |
| | | 1-5 yıl | ,02439 | ,12544 | 1,000 |
| | | 6-10 yıl | -,06420 | ,12384 | ,986 |
| 11-20 yıl | | -,09692 | ,12676 | ,941 | |
| 1 yıldan az | 1-5 yıl | -,04624 | ,07722 | ,975 | |
| | 6-10 yıl | -,13305 | ,07585 | ,402 | |
| | 11-20 yıl | -,23648(*) | ,07836 | ,022 | |
| | 20 yıl ve üzeri | -,18110 | ,10176 | ,387 | |
| | | | | | |
| 1-5 yıl | 1 yıldan az | ,04624 | ,07722 | ,975 | |
| | 6-10 yıl | -,08681 | ,06087 | ,611 | |
| | 11-20 yıl | -,19023(*) | ,06397 | ,026 | |
| | 20 yıl ve üzeri | -,13486 | ,09115 | ,576 | |

| | | | | | |
|-----------------------|-----------------|-----------------|-----------|--------|------|
| Kişisel Başarı | 6-10 yıl | 1 yıldan az | ,13305 | ,07585 | ,402 |
| | | 1-5 yıl | ,08681 | ,06087 | ,611 |
| | | 11-20 yıl | -,10342 | ,06230 | ,460 |
| | | 20 yıl ve üzeri | -,04804 | ,08999 | ,984 |
| | 11-20 yıl | 1 yıldan az | ,23648(*) | ,07836 | ,022 |
| | | 1-5 yıl | ,19023(*) | ,06397 | ,026 |
| | | 6-10 yıl | ,10342 | ,06230 | ,460 |
| | | 20 yıl ve üzeri | ,05538 | ,09211 | ,975 |
| | 20 yıl ve üzeri | 1 yıldan az | ,18110 | ,10176 | ,387 |
| | | 1-5 yıl | ,13486 | ,09115 | ,576 |
| | | 6-10 yıl | ,04804 | ,08999 | ,984 |
| | | 11-20 yıl | -,05538 | ,09211 | ,975 |

*p<0.05

Tablo 9'da yer alan Tukey testi sonuçlarına göre, çalışanların kıdemlerine göre duyarsızlaşma alt boyutu açısından bir farklılaşma gözlenmiştir. Bu farklılığın ise, televizyon sektöründe 1 yıldan az süredir çalışanları temsil eden grubun ortalamaları ile 11-20 yıldır çalışanları temsil eden grubun ortalamaları arasındaki anlamlı farktan kaynaklandığı tespit edilmiştir [F=2,53; p<0.05]. Diğer bir ifade ile sektörde 11-20 yıldır çalışanlar (X=3,32), birinci yılındaki çalışanlara (X=3,00) göre, daha fazla duyarsızlaşma sergilemektedirler.

Tukey testi sonucunda, kıdeme göre aynı zamanda kişisel başarı alt boyutu açısından bir farklılaşma gözlenmiştir. Buna göre sektörde; 1 yıldan az süredir çalışanları temsil eden grubun ortalama puanları ile 11-20 yıldır çalışanları temsil eden grubun ortalama puanları [F=3,35; p<0.05] ve aynı zamanda 1-5 yıldır çalışanları temsil eden grubun ortalama puanları ile 11-20 yıldır çalışanları temsil eden grubun ortalama puanları [F=3,35; p<0.05] arasında anlamlı fark tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile kişisel başarı alt boyutunda, 11-20 yıllık kıdeme sahip çalışanların (X=3,44), 1 yıldan az (X=3,20) ve 1-5 (X=3,25) yıl arası görev süresine sahip çalışanlardan daha fazla kişisel başarı hissi yaşadığı belirlenmiştir.

Bu bulgu, Ergin (1992), Weisberg ve Sagie (1999) Corrigan ve arkadaşlarının (1995) çalışmaları ile uyumludur. Bu kapsamda tükenmişliğin özellikle işine büyük bir heyecanla yeni başlayanlarda daha fazla görüldüğü söylenebilir. Bunun nedeni olarak bu kişilerin ilk heyecanları ile çok fazla enerji tüketerek erkenden tükenmeleri gösterilmektedir. Bu kişiler kısa zamanda büyük başarıya imza atacaklarına inanırlar. Zaman içinde bu gerçekleşmeyince heyecanları sönmeye başlar (Şanlı, 2006:83). Dolayısıyla büyük umutlarla mesleğe yeni başlayanlar, beklenti düzeyinde umutlarının karşılanmamış olmasından dolayı tükenmişlik hissini daha fazla yaşayabilmektedirler. Yine, Cordes ve Dougherty (1993) yaptıkları araştırmada bireylerin mesleklerine ilişkin kariyer basamaklarında ilerledikçe daha az tükenme yaşayacaklarını öne sürmektedir.

Günlük çalışma saatlerine göre belirlenen grupların, tükenmişliğin boyutlarının ortalamaları açısından farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre, sektör çalışanlarının günlük çalışma sürelerine göre belirlenen gruplar arasında

tükenmişliğin; duygusal tükenme ($F=8,72$; $p<0.05$), duyarsızlaşma ($F=3,88$; $p<0.05$) ve kişisel başarı ($F=8,01$; $p<0.05$) alt boyutları açısından anlamlı fark bulunmuştur. Yine gruplar arasında gözlenen bu farkın kaynağını belirlemek için verilere Tukey testi uygulanmıştır. Test sonuçları ise, tablo 10'da yer almaktadır.

Tablo 10. Tükenmişlik Alt Boyutlarından Alınan Puanların Çalışma Süresi Gruplarına Göre Farklılaşmaları – Tukey Testi Sonuçları

| Bağımsız Değişken | Günlük Çalışma Süresi | | X | S | P |
|-------------------|-----------------------|-------------------------------|--------------------------|------------------|--------------|
| Duygusal Tükenme | 0-8 saat | 9-16 saat 17 saat ve üzeri | -,29369(*) -,45961(*) | ,11843 ,12110 | ,036 ,000 |
| | 9-16 saat | 0-8 saat 17 saat ve üzeri | ,29369(*) -,16593(*) | ,11843 ,05990 | ,036 ,016 |
| | 17 saat ve üzeri | 0-8 saat 9-16 saat | ,45961(*) ,16593(*) | ,12110 ,05990 | ,000 ,016 |
| Duyarsızlaşma | 0-8 saat | 9-16 saat 17 saat ve üzeri | -,28731 -,36463(*) | ,12926 ,13217 | ,068 ,017 |
| | 9-16 saat | 0-8 saat 17 saat ve üzeri | ,28731 -,07732 | ,12926 ,06537 | ,068 ,464 |
| | 17 saat ve üzeri | 0-8 saat 9-16 saat | ,36463(*) ,07732 | ,13217 ,06537 | ,017 ,464 |
| Kişisel Başarı | 0-8 saat | 9-16 saat 17 saat ve üzeri | -,13321 -,29221(*) | ,09348 ,09559 | ,329 ,007 |
| | 9-16 saat | 0-8 saat 17 saat ve üzeri | ,13321 -,15900(*) | ,09348 ,04728 | ,329 ,002 |
| | 17 saat ve üzeri | 0-8 saat 9-16 saat | ,29221(*) ,15900(*) | ,09559 ,04728 | ,007 ,002 |

* $p<0.05$

Tablo 10'da yer alan Tukey testi sonuçlarına göre, çalışanların günlük çalışma sürelerine göre tükenmişliğin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı alt boyutları açısından bir farklılaşma gözlenmiştir. Buna göre, duygusal tükenme alt boyutu açısından günlük 8 saat ve daha az çalışma süresini temsil eden grubun ortalamaları ile 9-16 saat ve 17 saat ve üzeri bir çalışma süresini temsil eden grubun ortalamaları arasında anlamlı fark belirlenmiştir ($F=8,72$; $p<0.05$). Benzer şekilde, 9-16 saat çalışma süresini temsil eden grubun ortalamaları ile 17 saat ve üzeri bir çalışma süresini temsil eden grubun ortalamaları arasında anlamlı fark belirlenmiştir ($F=8,72$; $p<0.05$). Buna göre sektörde günlük 17 saat ve üzeri bir çalışma süresine sahip çalışanlar ($X=3,44$), 8 saat ve daha az ($X=2,98$), aynı zamanda 9-16 saat arası günlük çalışma süresine sahip çalışanlara ($X=3,27$) göre daha fazla duygusal tükenme yaşamaktadırlar.

Duyarsızlaşma alt boyutu açısından ise, 8 saat ve daha az çalışma süresini temsil eden grubun ortalamaları ile 17 saat ve üzeri bir çalışma süresini temsil eden grubun ortalamaları arasında anlamlı fark belirlenmiştir ($F=3,88$; $p<0.05$). Buna göre sektörde günlük 17 saat ve üzeri bir çalışma süresine sahip çalışanlar ($X=3,30$), 8 saat ve daha az günlük çalışma süresine sahip çalışanlara ($X=2,93$) göre daha fazla duyarsızlaşma sergilemektedirler. Son olarak, kişisel başarı alt boyutu açısından 8 saat ve

daha az çalışma süresini temsil eden grubun ortalamaları ile 9-16 saat ve 17 saat ve üzeri bir çalışma süresini temsil eden grubun ortalamaları arasında anlamlı fark belirlenmiştir ($F=8,01$; $p<0.05$). Benzer şekilde, 9-16 saat çalışma süresini temsil eden grubun ortalamaları ile 17 saat ve üzeri bir çalışma süresini temsil eden grubun ortalamaları arasında anlamlı fark belirlenmiştir ($F=8,01$; $p<0.05$). Diğer bir ifade ile kişisel başarı alt boyutunda, günde ortalama 17 saat ve üzeri bir çalışma süresine sahip çalışanların ($X=3,43$), 9-16 saat arası bir çalışma süresine sahip çalışanlardan ($X=3,30$) daha fazla kişisel başarı hissi yaşadığı belirlenmiştir.

Literatürü incelediğimizde araştırma bulguları ile benzer şekilde, Barnett ve arkadaşları (1999), 141 evli hekim üzerinde yapmış oldukları çalışmalarında, uzun çalışma saatlerinin hekimlerde, tükenmişliğe yol açtığını bulmuştur. Yine, Shirom ve arkadaşları (2010), 890 Amerikalı ve İsraili sağlık çalışanlarının tükenmişliğine yönelik çalışmalarında, uzun çalışma saatlerinin, çalışanların tükenmişliklerini pozitif yönde etkilediğini ortaya çıkarmışlardır. Kaynakların Korunması Teorisine göre, bir işe ilişkin talep olan, uzun çalışma saatleri tükenmişliğin en önemli belirleyicileri arasında görülmektedir (Hobfoll, 1989:515; Lee ve Ashforth, 1996:124). Benzer şekilde çalışma yaşamındaki stres ve tükenmişliğe neden olan faktörleri belirlemeyi amaçlayan, Lazarus ve Folkman (1984) tarafından geliştirilen Lazarus Stres Değerleme Modeline göre; çalışma saatleri, iş talepleri arasında değerlendirilmektedir ve uzun çalışma saatleri, iş hayatında bir stres kaynağıdır. Tükenmişliğin literatürde ilk tanımını yapan Freudenberger' de (1974), çalışma saatlerinin uzunluğunu, tükenmişliğe etki eden örgütsel faktörler arasında görmektedir.

Sektör çalışanlarının ücretlerini yeterli bulup bulmama durumlarına göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olup olmadığını test etmek amacıyla bağımsız örneklem için, t testi kullanılmıştır. Sonuçlara ilişkin değerler tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11. Ücreti Yeterli Bulma Değişkeni ile Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin T-Testi Sonuç Tablosu

| Ücreti Yeterli Bulma | Duygusal Tükenme | | Duyarsızlaşma | | Kişisel Başarı | |
|----------------------|------------------|-------------|---------------|-------------|----------------|------|
| | t değeri | p | t değeri | p | t değeri | p |
| Evet/Hayır | -2,39 | 0,01 | -2,12 | 0,03 | -0,17 | 0,09 |

$p<0.05$

Tablo 11'de, televizyon sektörü çalışanlarının mesleklerinden aldıkları ücreti yeterli bulup bulmama değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t testi sonuçları incelendiğinde; duygusal tükenme ($t=-2,39$; $p<0.05$) ve duyarsızlaşma ($t=-2,12$; $p<0.05$) alt boyutlarında

anlamli farklılık tespit edilmiştir. Buna göre, ücretlerini yeterli bulmayan çalışanlar ($X=3,36$), yeterli bulan çalışanlara ($X=3,21$), kıyasla daha fazla duygusal tükenme yaşamaktadırlar. Yine, ücretlerini yeterli bulmayan çalışanlar ($X=3,27$), yeterli bulan çalışanlara ($X=3,12$), kıyasla daha fazla duyarsızlaşma sergilemektedirler. Tüm bulgular ışığında, aldıkları ücretin yetersiz olduğunu düşünen çalışanların, yeterli olduğunu düşünen çalışanlara nazaran daha fazla tükenmişlik yaşadığı sonucuna varılabilir. Araştırma bulguları ile benzer olarak, Whi-taker (1996); Noosorn ve Wongwat (2010); Yeh ve diğerleri (2007) çalışmalarında, yetersiz ücretin tükenmişlik düzeyini artırdığını ortaya çıkarmışlardır. Gelir, kaynakların korunması teorisinde ‘enerji’ grubu içinde değerlendirilen bir kaynaktır ve tükenmişlik oluşumunda önemli bir faktördür.

Sektör çalışanlarının sosyal güvence durumları ele alınarak, tükenmişlik düzeylerinin farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Böylelikle, çalışanların sosyal güvence durumlarına göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olup olmadığını test etmek amacıyla bağımsız örneklem için, t testi kullanılmıştır. Analiz sonuçları ise tablo 12’de belirtilmiştir.

Tablo 12. Sosyal Güvence ile Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin T-Testi Sonuç Tablosu

| Sosyal Güvence | Duygusal Tükenme | | Duyarsızlaşma | | Kişisel Başarı | |
|----------------|------------------|-------------|---------------|-------------|----------------|-------------|
| | t değeri | p | t değeri | p | t değeri | p |
| Var/Yok | -3,35 | 0.00 | -2,20 | 0.03 | -2,64 | 0.00 |

$p < 0.05$

Tablo 12 incelendiğinde, sosyal güvence değişkenine göre belirlenen gruplar arasında tükenmişliğin, duygusal tükenme ($t=-3,35$; $p < 0.05$), duyarsızlaşma ($t=-2,20$; $p < 0.05$) ve kişisel başarı ($t=-2,64$; $p < 0.05$) alt boyutları açısından anlamlı fark bulunmuştur. Bu sonuca göre, sosyal güvencesi olmayan televizyon çalışanlarının, sosyal güvencesi olan çalışanlara nazaran daha fazla duygusal tükenme ve kişisel başarı hissine sahip oldukları ve daha fazla duyarsızlaşma davranışları sergiledikleri tespit edilmiştir. Araştırma bulguları ile benzer şekilde, Torun (1995); Maslach ve Leiter (1997); Aybaş ve diğerleri (2013) iş güvencesi ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarında, iş güvencesi olmayan bireylerde tükenmişlik düzeylerinde artış belirlenmiştir. Öte yandan Taycan ve diğerleri (2006) çalışmalarında, iş güvencesi ile tükenmişlik arasında ilişki bulgulamamışlardır. İş güvencesi, “kaynakların korunması teorisinde” ‘koşul’ grubu içinde değerlendirilen stresle mücadelede önemli bir kaynak olarak ifade edilmektedir (Yürür, 2011).

Sektör çalışanlarının görev aldıkları kurum ele alınarak, tükenmişlik düzeylerinin farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Buna göre gerçekleştirilen t testi analizi sonuçları tablo 13’de yer almaktadır.

Tablo 13. Televizyon Programları Yapımcılığı Sektörü Çalışanlarının Bağlı oldukları Televizyon Kanalı ile Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin T-Testi Sonuç Tablosu

| Bağlı olunan TV kanalı | Duygusal Tükenme | | Duyarsızlaşma | | Kişisel Başarı | |
|---|------------------|------|---------------|-------------|----------------|------|
| | t değeri | p | t değeri | p | t değeri | p |
| Yabancı sermayeli TV kanalı / yerel sermayeli TV kanalı | -1.59 | 0,11 | -2,374 | 0.02 | -1,184 | 0,23 |

p<0.05

Tablo 13 incelendiğinde, sektör çalışanlarının görev aldıkları televizyon kanalına göre belirlenen gruplar arasında tükenmişliğin, duyarsızlaşma boyutu açısından anlamlı bir fark tespit edilmiştir [t=-2,37; p<0.05]. Buna göre, yerel sermayeli TV kanalına bağlı olan çalışanlar [X=3,29], yabancı sermayeli TV kanalına bağlı olan çalışanlardan [X=3,14] daha yüksek düzeyde duyarsızlaşma sergilemektedirler. İlgili çalışmalar incelendiğinde, benzer bulgular çok sayıda araştırmada da elde edilmiştir. Memiş ve arkadaşları (2012) çalışmalarında, Üniversite Hastanelerinde tükenmişliğin her üç boyutta diğer kurumlardan daha yüksek olduğunu bulgulamıştır. Yine, Otacıoğlu (2008) müzik öğretmenlerine yönelik çalışmasında, özel kurumda çalışan öğretmenlerin daha fazla tükenmişlik yaşadığını belirlemiştir. Tuğrul ve Çelik (2002) anaokulu öğretmenlerine yönelik çalışmalarında, öğretmenlerin duyarsızlaşma davranışlarının üzerinde, çalıştıkları kurumun niteliğinin etkili olduğunu ortaya çıkarmışlardır.

Televizyon programları yapımcılığı sektörü çalışanlarının görev aldıkları kurum ele alınarak, tükenmişlik düzeylerinin farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Buna göre t testi sonuçları tablo 14'de yer almaktadır.

Tablo 14. Televizyon Sektörü Çalışanlarının Görev aldıkları Proje ile Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin T-Testi Sonuç Tablosu

| Görev alınan proje | Duygusal Tükenme | | Duyarsızlaşma | | Kişisel Başarı | |
|------------------------|------------------|-------------|---------------|------|----------------|------|
| | t değeri | p | t değeri | p | t değeri | p |
| TV programı /TV dizisi | -2,22 | 0,02 | 0,29 | 0.77 | -1,25 | 0,21 |

p<0.05

Tablo 14'e göre, gruplar arasında tükenmişliğin, duygusal tükenme boyutu açısından anlamlı bir fark tespit edilmiştir [t=-2,22; p<0.05]. Buna göre, TV dizisinde görev alan çalışanlar [X=3,34], TV programında görev alan çalışanlardan [X=3,19] daha fazla duygusal tükenme yaşamaktadır.

4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Araştırmada elde edilen sonuçlardan ilki, örneklemin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları açısından yüksek düzeyde tükenmişlik yaşamalarıdır. Bu durum örneklemin fiziksel ve duygusal açıdan kendilerini aşırı yorgun ve yıpranmış hissettiklerini, iş stresinden çok fazla etkilendiklerini, çevrelerindeki insanlarla ilişkilerinin düzenli ve insancıl olmadığını göstermektedir. Ayrıca kişisel başarı alt boyutunda yaşanan tükenmişliğin yüksek olması; sektör çalışanlarının kendilerini yetersiz ve başarısız bulduklarının, kendilerini olumsuz değerlendirme eğiliminde olduklarının göstergesidir. Kişisel başarı düzeyinin düşük olmasının bir diğer nedeni ise, örneklemini oluşturan çalışanların kişisel gelişimleri konusunda eksiklidir. Bireylerin kişisel gelişim konusunda kendilerini tatmin edememesi, uzun çalışma saatlerinden ötürü, kişisel gelişimleri için kendilerine yeterince zaman ayıramamasına bağlanabilir.

Araştırmada elde edilen bir diğer sonuç cinsiyet farkının tükenmişlik üzerinde etkili olmadığıdır. Bu sonuç Merecz ve Andysz'in (2014) elde ettiği sonuçlarla tutarlılık göstermektedir. Ne var ki kadın ve erkek tükenmişlik düzeylerinin farklı olduğunu ortaya koyan araştırma sonuçlarıyla (Maslach ve Jackson, 1981; Rupert ve Morgan, 2005; Vredenburg ve diğerleri, 1999; Ackerley ve diğerleri, 1988) tutarlılık göstermemektedir. Kaynakların korunması teorisine göre, bireysel farklılıklar, kaynak olarak görülmekte dolayısı ile stres ve tükenmişliğin oluşumu ve tükenmişliğe karşı dayanıklılık konusunda etkide bulunduğu öne sürülmektedir (Wright ve Hobfoll, 2004). Cinsiyet değişkeni ise, bireyler için önemli kaynaklar arasında ele alınmaktadır (Hobfoll ve Lilly, 1993; Hobfoll, 2001). Buna göre cinsiyet farklılıkları, tükenmişliğin oluşumu ve tükenmişlik ile mücadelede etkilidir. Bu durumu, kadın ve erkeklerin kişilik yapıları, çalışma ortamı ve özel hayattaki rolleri ile açıklamak mümkündür. Bu çalışmada ise, tükenmişlik düzeyleri üzerinde cinsiyet faktörünün etkili olmaması, sektör içerisindeki faktörlerin kadın ve erkek çalışanları eşit ölçüde etkilediğinin göstergesi olabilir.

Yine araştırma sonucunda elde edilen bir diğer sonuca göre, yaş değişkeni tükenmişlik üzerinde etkili değildir. Kaynakların korunması teorisinde, bireyler için önemli kaynaklar arasında yer alan (Hobfoll ve Lilly, 1993; Hobfoll, 2001). Yaş değişkeni, bazı çalışmalarda tükenmişliğin oluşumunda etkili bir faktör olarak tespit edilmiştir (Rupert ve Morgan, 2005; Vredenburg ve diğerleri, 1999; Ackerley ve diğerleri, 1988). Lee ve Ashforth'a (1990:744) göre, genellikle genç ve tecrübesiz çalışanlarda tükenmişlik, daha fazla görülmektedir. Bunun nedeni ise, işe yeni başlayan bireylerin iş konusunda çok daha heyecanlı ve istekli olmaları ve daha fazla enerji harcayarak daha kısa zamanda yorulmalarıdır. İşinde kendisini ispatlamak isteyen bu bireyler, genellikle kısa zamanda çok büyük başarılar kazanacaklarına inanırlar, fakat zaman geçtikçe amaçlarına ulaşamamaları durumunda, heyecanları söner. Sonuç olarak, gerçeği kabullenmek ve hedeflerini düşürmek yerine, hayal kırıklığına ve tükenmişliğe sürüklenirler. Öte yandan, literatürde araştırma bulgularımızı destekleyen sonuçlar da

bulunmaktadır; Can ve diğerleri, (2010); Mete ve diğerleri, (2015); Bezuidenhout, A. ve Cilliers, F. (2011) çalışmalarında yaş değişkeni ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişkiye rastlamamışlardır.

Araştırmada, medeni durum değişkeninin duyarsızlaşma üzerinde etkili olduğu tespit edilmiş. Bu sonuca göre, bekâr çalışanlar, evli çalışanlara göre daha fazla duyarsızlaşma sergilemektedirler. Bu sonuç da literatürdeki çalışmalara benzerlik göstermektedir (Maslach ve Jackson, 1981; Lee ve Ashforth, 1996; Memiş ve diğerleri, 2012; Kırılmaz ve diğerleri, 2003; Aslan ve diğerleri, 1997). Çalışanların evli ya da bekâr olmaları kaynakların Korunması Teorisinde ‘koşul’ grubu içinde değerlendirilen bir kaynaktır. Hobfoll (1989), stres araştırmalarında medeni durumun, bireyin strese karşı direncinin anlaşılmasında kritik belirleyici, olabileceğini ifade etmektedir (Akt. Yürür, 2011). Çünkü iyi bir evliliğin bireye sağladığı sosyal destek ve dostluk ilişkisi depresyon riskini azaltmaya yardımcı olmaktadır (Coyne ve Downey, 1991).

Araştırmadan elde edilen bulgular eğitim değişkeninin, tükenmişliğin duygusal tükenme alt boyutunda farklılaştığını göstermektedir. Buna göre, en yüksek duygusal tükenmeye sahip olan grup ilköğretim mezunu çalışanlar iken, en düşük duygusal tükenme lisansüstü mezunu çalışanlarda görülmektedir. Literatürde de benzer şekilde, eğitim ile tükenmişlik arasında ters yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Himle ve Jayartne, 1990; Rashkovits ve Livne, 2013). Eğitim seviyesi arttıkça tükenmişlik ile mücadele başarısı da artmaktadır (Basım ve Şeşen 2006; Demir, 2004:73). Eğitim, “kaynakların korunması teorisinde” ise, ‘koşul’ grubu içinde değerlendirilen stresle mücadelede önemli bir kaynaktır. Rashkovits ve Livne göre, yüksek eğitilmiş bireyler az eğitilmiş bireylere göre daha fazla bilgi edinme isteği ile meşguldürler. Bu durum ise, çalışanların iş yerinde uzmanlaşmak için gerekli davranışları öğrenmelerine yardımcı olmaktadır. Böylece çalışanlarda motivasyonu arttıran bu uzmanlaşma isteği, aynı zamanda tükenmişlik ile başa çıkma konusunda, çalışanlara yardımcı olmakta ve tükenmişliği engellemektedir (2013: 8).

Yine araştırmadan elde edilen bulgularda, çalışanların görev tanımına göre, tükenmişliğin duygusal tükenme alt boyutunda farklılaşma tespit edilmiştir. Buna göre, en yüksek duygusal tükenmeye sahip olan grup kamera-ışık-ses gibi teknik konularda görev alan televizyon çalışanları iken, en düşük duygusal tükenme, kamera önünde görev alan çalışanlarda görülmektedir. Kamera önünde görev alan sektör çalışanlarının popüler kimlikleri sayesinde daha olumlu çalışma koşullarına sahip olmaları, bu sonucun başlıca nedeni olarak değerlendirilebilir. Literatürde de, unvan değişkeni ile tükenmişlik arasında anlamlı ilişkilere rastlamak mümkündür (Budak ve Sürgevil, 2005; Çam, 2001; Gezer ve diğerleri, 2009; Tanrıkulu, 2011). Bireyler, mesleklerine ilişkin kariyer basamaklarında ilerledikçe ve unvanları değiştikçe, daha az tükenme yaşayacaklardır (Cordes ve Dougherty, 1993).

Kıdem değişkeni açısından, çalışanların kıdemlerine göre, tükenmişliğin duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında farklılaşma tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, çalışanların kıdemleri

arttıkça daha az duyarsızlaşma ve daha fazla kişisel başarı hissi, sonuç olarak daha az tükenme yaşadığı görülmektedir. Bu durum ise şöyle açıklanabilir; çalışanların meslekte hizmet yılı süreleri arttıkça, işe ilişkin beklentiler sağlanmış, iş ve sosyal yaşama ilişkin hedefler gerçekleştirilmiş olabilir ve böylece belli bir iş doyumuna ulaşan çalışan, ayrıca sorunların çözümünde daha tecrübeli olarak tükenmişlik ile mücadelede başarıyı yakalayabilir. Kaynakların koruması teorisinde kıdem, bireye zaman içerisinde bilgi ve deneyim kattığı için, çalışanların duygusal tükenmeye karşı direncini artıran değerli bir kaynak olarak görülmektedir. Çünkü kıdem, bireyin mevcut işine yaptığı yatırım, mesleğine özgü bilgi ve deneyim birikimi, daha fazla mesleki beceri, daha fazla sosyal ve finansal kazanım anlamına gelmektedir (Lachman ve Diamant, 1987:222). Literatürü incelediğimizde kıdem ve tükenmişlik arasında anlamlı ilişkilere rastlamak mümkündür (Ergin 1992; Torun 1996; Tümkaya 1996). Tüm bu çalışmaların çoğunda ise araştırma bulguları ile benzer şekilde, kıdem arttıkça tükenmişliğin azaldığı görülmektedir (Weisberg ve Sagie, 1999; Corrigan ve diğerleri, 1995; Leiter, 1990; Savicki ve Cooley, 1994; Randall ve Scott, 1988). Tüm bunların sonucunda, kariyer yolunun ilk alt basamaklarında daha fazla tükenme yaşandığı anlaşılabilmektedir (Ergin, 1992).

Araştırmada televizyon çalışanlarının günlük çalışma saatlerinin fazlalığının tükenmişlik yaşama için bir sebep olabileceği düşünülmüş ve bu değişkenle ilgili varyans analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, tükenmişliğin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı alt boyutlarında farklılaşma tespit edilmiştir. Buna göre, en yüksek duygusal tükenme ve duyarsızlaşmaya sahip olan grubun günde ortalama 17 saat ve üzeri bir çalışma süresine sahip çalışanlardan oluştuğu ortaya çıkmıştır. Sonuçlar, uzun çalışma saatlerinin tükenmişlik düzeyinde artışa yol açtığını göstermektedir. Literatürdeki araştırmaların çoğu da araştırmamızın bu konudaki bulgularını desteklemektedir (Hobfoll, 1989; Lee ve Ashforth, 1996; Barnett ve diğerleri, 1999; Linzer ve diğerleri, 2001; Shirom ve diğerleri, 2010). Öte yandan araştırma sonuçlarında, en fazla kişisel başarı sergileyen grubun yine 17 saat ve üzeri bir çalışma süresine sahip çalışanlardan meydana geldiği görülmektedir. Bu durumda oldukça uzun saatler çalışmak durumunda olan sektör çalışanları, zor işlerin üstesinden geldiklerine inandıkları için kendilerini başarılı bulmaktadırlar.

Gelir açısından tatmin durumu değişkenine göre bulgular incelendiğinde tükenmişliğin; duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Buna göre, ücretlerini yeterli bulmayan çalışanlar; yeterli bulan çalışanlara kıyasla daha fazla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşamaktadırlar. Böylelikle, çalışanların ekonomik açıdan tatmin durumlarını az olarak değerlendirenlerin, tükenmişliği daha fazla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma, dolayısıyla tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiştir. Tükenmişlik literatürü incelendiğinde, çalışanların ekonomik gelirleri ile tükenmişlikleri arasında bir ilişki olup olmadığını araştıran çalışmaların farklı sonuçlar sunduğu görülmektedir. Kimi çalışmalarda, tükenmişlik düzeyinin gelirden etkilenmediği (Karlıdağ ve diğerleri, 2000:55), kimi çalışmalarda ise gelir ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir

(Drude ve Lourie, 1984:267; Jones ve diğerleri, 1987:143). Bu çalışmalarda ise, araştırma bulguları ile benzer olarak, yetersiz ücretin tükenmişlik düzeyini artırdığını görmek mümkündür (Whitaker, 1996; Noosorn ve Wongwat, 2010; Yeh ve diğerleri, 2007).

Sosyal güvence durumu değişkenine göre bulgular incelendiğinde yine tükenmişliğin; duygusal tükenme, duyarsızlaşma, ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Buna göre, sosyal güvencesi olmayan televizyon programları yapımı sektörü çalışanlarının, sosyal güvencesi olan çalışanlara nazaran daha fazla tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiştir. İş güvencesizliği algısı içerisinde yer alan sosyal güvence ve istihdam türüne yönelik bu bulgular, yazındaki genel çalışmalarla da örtüşmektedir. Literatürde iş güvencesi ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda, iş güvencesi olmayan bireylerde tükenmişlik düzeylerinde artış belirlenmiştir (Torun, 1997; Maslach ve Leiter, 1997; Aybaş ve diğerleri, 2013).

Araştırmada son olarak televizyon sektörü çalışanlarının görev aldıkları kurum ve proje ele alınarak, tükenmişlik düzeylerinin farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Elde edilen bulgularda ise, görev alınan televizyon kanalına göre belirlenen gruplar arasında, duyarsızlaşma boyutu açısından ve görev alınan projeye göre belirlenen gruplarda ise, duygusal tükenme boyutu açısından anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Buna göre, yerel sermayeli TV kanalına bağlı olan çalışanlar, yabancı sermayeli TV kanalına bağlı olan çalışanlardan daha yüksek düzeyde duyarsızlaşma sergilemektedirler. Ayrıca, TV dizisinde görev alan çalışanlar, TV programında görev alan çalışanlardan daha fazla duygusal tükenme yaşamaktadırlar. Bu farklı gruplar için elde edilen farklı etkinin, farklı çalışma ve istihdam koşullarından kaynaklı olabileceği düşünülebilir. Özellikle dizi sektöründe uzun saatleri içeren çalışma koşullarının karmaşık ve değişken yapısı, içinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili geniş çapta riskleri barındıran bir çalışma alanı yaratmaktadır. Haftada 120 dakikalık ve neredeyse bir sinema filmi uzunluğunda dizi filmleri yetiştirmek durumunda olan dizi seti çalışanlarında tükenmişliğin yüksek düzeyde olması beklenen bir sonuçtur.

Tüm bu verilerin bir özetini yapmak gerekirse akademik personelin duygusal tükenme düzeyi mezuniyet durumu, görev tanımı, günlük çalışma süresi, gelir, sosyal güvence ve görev alınan proje değişkenlerine göre değişiklik göstermektedir. Sektör çalışanlarının duyarsızlaşma düzeyi medeni durum, mesleki kıdem, günlük çalışma süresi, gelir, sosyal güvence ve birim yerine göre değişiklik göstermektedir. Son olarak sektör çalışanlarının kişisel başarı düzeyi mesleki kıdem, günlük çalışma süresi ve sosyal güvence değişkenleri açısından farklılık göstermektedir. Elde edilen veriler ışığında, aynı meslek ve aynı kurumda çalışan bireylerin, sahip oldukları farklı özelliklerden dolayı farklı düzeylerde tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen sonuç, tükenmişlikle baş edebilmek için bireysel düzeyde başa çıkma yöntemlerine başvurmanın faydalı olacağıdır. Zor şartlarda uzun süreli çalışma geleneğini içinde barındıran TV programları yapımıcılığı

sektörü çalışanlarının tükenmişliğin meşru bir problem olarak varlığını kabul etmesi ve bu konudaki farkındalığı tükenmişliğin çözümünde önemli bir adımdır. Bireyin sahip olduğu özellikler ve kişilik yapısının televizyon sektörü çalışma koşullarına uygun olması ve bireylerin sektörde karşılaşacağı sorunların farkında olması, tükenmişlik yaşamamasına yardımcı olabilecektir. Diğer yandan bireylerin, tükenmişlik sendromu ve başa çıkma yolları konusunda bilgilendirilmeleri de tükenmişlik yaşamamaları için bir önlem olabilir. Hatta işverenler tarafından temin edilen psikiyatrik desteğin (Psikiyatr, Psikolog ve Sosyal Hizmet Uzmanı işbirliği ile) erken dönemde tükenmişliği tespit etme ve mücadele konusunda yararı olabilir. Henüz düzenli bir aile hayatı kurmamış olan sektör çalışanlarına aile yaşantısı, sosyal hayata zaman ayırma, geleceğe dair hayatın düzenlenmesi ve çocuk sahibi olma gibi konularda özendirilmesi de yine tükenmişlik yaşamamak için önerilebilir.

Öte yandan, örgütsel başa çıkma yöntemleri tükenmişlikle etkin bir şekilde başa çıkabilmek için daha rasyonel ve daha kalıcıdır. Bu şekilde kurum içerisinde tükenmişlik probleminin varlığı ve zararlılığı onaylanmış olacaktır. Çalışma sonuçlarına göre, günlük çalışma süresi, tükenmişlik düzeyini artıran en önemli nedenlerden biridir. Özellikle dizi sektöründe ortalamanın üzerinde söz konusu olan uzun ve yorucu çalışma saatleri, iş kazaları ve çeşitli sağlık sorunlarına yol açmaktadır. Sektörde uzun çalışma saatlerinin var olmasının en büyük nedeni ise, sıkı ve zorlu rekabet ortamıdır. Nitekim Türkiye’de tüketiciler zamanlarının zamanın %87’sini televizyon seyretmekle geçirmektedir (TÜİK, 2006). Bu durum ise reklam veren için geniş bir tüketici kitlesine sahip olabilme konusunda fırsat yaratmaktadır. Böylelikle TV, reklam yatırımlarında giderek daha önemli bir mecra haline gelmekte, reklam gelirini artırmak isteyen TV kanalları dizi film ve program yapımını tetikleyerek daha çok sayıda ve daha uzun süren dizi filmler sipariş etmektedir. Bir nevi taşeronlaşma olan bu ilişkiler içerisinde TV kanalları için dizi film üretimi bir yan sanayi olarak hızla büyümektedir (Töre, 2010). Öte yandan haftada bir sinema filmi uzunluğunda dizi film çekmek zorunda olan set çalışanları, günde ortalama 18 saatlere varan çalışma koşulları ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu durumda, tükenmişliğe yol açan örgütsel unsurlar düşünüldüğünde; yöneticiler tarafından izin ve mola saatlerinin de dikkate alınmasıyla, çalışma saatlerinin uygun bir şekilde planlanması, iş yükü ve iş akışının düzenlenmesi ve özellikle dizi sürelerinin yapımcılar-yayıncılar tarafından makul bir seviyeye çekilmesinin sağlanması gerekmektedir.

Sektörde iş güvencesizliği tükenmişliğin diğer önemli nedenlerinden biri olarak ele alınmaktadır. TV programları yapımı sektöründe çalışanların haklarını savunabilecek güçlü bir yapı henüz kurulmamış durumdadır. Bu doğrultuda sektörde kendine özgü ve çoğunlukla işveren lehine şekillenen çalışma koşulları, iş görenleri güvencesiz, kuralsız çalışma ortamlarına itmektedir. Bu süreçte işgören için en büyük risk işini kaybetme riski olmaktadır. Bu riski göze almak istemeyen çalışana kısa süreli işler, düşük ücretler, belirli ve belirsiz süreli sözleşmeler, kısmi sosyal haklar ve özellikle güvencesizlik, daha fazla dayatılmakta ve kuralsız ve güvencesiz çalışma, iş hayatına hâkim olmaktadır. İlk bakışta

işveren lehine gibi görünen bu koşullar, çalışanlarda tükenmişliğe yol açtığı ve tükenmişlik, işletmelerde işgören devir hızını ve faaliyet giderlerini artırdığı için aslında işverenlere de olumsuz yansımaktadır. Özellikle taşeronlaşmanın yaygınlaştığı TV programları yapımı sektöründe bu güvencesiz çalışma koşulları, çalışan verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Dolayısı ile “iş güvencesi” kavramının TV programları yapımı sektöründe daha kuvvetli duruma gelmesi için işverenlere çalışanlarını işten çıkarmaları, sosyal güvencesiz çalışan istihdam etmeleri konusunda ve zincirleme belirli sözleşmeler yapma gibi durumlara ciddi maddi yaptırımların getirilmesi ve konu ile ilgili faaliyetlerini yürütmeleri hususunda mesleki birliklerin faaliyetlerinin desteklenmesi gerekmektedir.

Tükenmişliğe neden olan bir diğer örgütsel faktör ise adaletsiz ücretlendirme politikaları ve düzenli yapılmayan ödemelerdir. TV programları yapımı sektöründe özellikle popüler kamera önü çalışanlarının lehine şekillenen ücretlendirme sistemi, geri kalan sektör çalışanlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Öte yandan çalışanların çoğu bir projeye bağlı olarak istihdam edildiği için, projenin bitiminde yeni bir projeye kadar işsiz kalmaktadır. Dolayısı ile düzenli bir gelire sahip olamamaktadır. Bu doğrultuda tükenmişliği azaltmak için, çalışanların ücretlendirilmesi önemle ele alınmalı ve mümkün olduğunca objektif kriterlere göre davranılmalıdır. Çalışanlar, ne aldıkları kadar neden bu ücreti aldıklarını, ne zaman artış olacağını, artışta nelerin rol oynadığını, performansın ücrete nasıl yansıdığını, statülere ilişkin ücret standartlarının ne olduğunu bilmek durumundadırlar. Çalışanların belki de en çok önemsedikleri şey, kurumdan aldıkları ücret ve ek kazançlardır. Çünkü kişi emeğini satmaktadır. Emeğinin karşılığını aldığına inanmayan kişi ise muhtemelen mutsuz olur, iş tatmini düşer ve kuruma bağlılığı azalır. Bunların önlenmesi için ücret yönetimi dikkatli ve objektif biçimde yapılmalıdır. En önemlisi sektörde çalışanların yasal olarak bir taban ücretin belirlenmesi gerekmektedir. Öte yandan ödemelerdeki düzensizlikler için iş güvencesi doğrultusunda yasal düzenlemeler gerçekleştirilmeli mesleki birlikler ve yasa düzenleyicileri bu konuda birlikte hareket etmelidir.

Sonuç olarak her örgüt, gerek varlığını devam ettirme konusunda gerekse belirlediği hedeflere ulaşma konusunda üyelerinin desteği ve katkısına ihtiyaç duyar. Bu doğrultuda en önemli unsur işgörenlerdir. Özellikle insanlarla yoğun olarak iletişim içinde bulunulan iş kollarında, örgütsel hedefler açısından işgörenlerin katkısı çok daha önemlidir. Üretimde verimliliğin ve yaratıcılığın, işgörenlerin kaliteli hizmeti ile mümkün olduğu televizyon programları yapıcılığı sektöründe, sorunsuz işgörenlerle çalışmak hayati önem taşımaktadır. Sorunlarından ve olumsuz duygularından arınmış işgörenlerle çalışmanın, örgütlerin hedeflerine çok daha kısa sürede ulaşmasını sağlayacağını söylemek olanaklıdır. Bu bağlamda iş yaşamında işgörenler açısından sorun olan en önemli unsurlardan biri olan tükenmişliğin azaltılması, yapılması gerekenlerin başında gelmektedir. Bu araştırma, televizyon programları yapıcılığı sektöründe tükenmişliği belirleyen sosyo-demografik faktörlerin önemine

vurgu yapmaktadır. Araştırmada ayrıca çalışma koşullarını iyileştirmek isteyen işletmelerin hangi konularda düzenleme yapabilecekleri belirtilmekte ve işletmelerin performanslarını etkin bir şekilde sürdürülebilir kılabilmelerinin yolları gösterilmektedir.

Tüm bunların dışında Türkiye’de televizyon programları yapımcılığı sektörünün örgüt yapıları ve çalışma koşulları ile ilgili araştırmalar hem sayıca azdır, hem de çok dağınık ve düzensizdir. Dolayısıyla bu konuları ele alacak çalışmalar, ileride gerçekleştirilecek çalışmalar için kaynak oluşturacaktır. Özellikle televizyon programları yapımcılığı sektöründe tükenmişlik ve örgütsel faktörlere ilişkin araştırmalar, tükenmişlik ile ilgili literatüre katkı sağlayabilecektir.

KAYNAKÇA

- Ackerley, G., Burnell, J., Holder, D. ve Kurdek, L. (1988) “Burnout Among Licensed Psychologists”, *Professional Psychology - Research & Practice*, 19(6), 624-631.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2009) “Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (32), 21-46.
- Aslan, S.H., Aslan, R.O., Alparslan, N. Gürkan, S. ve Ünal, M. (1997) “Hekimlerde Tükenmede Cinsiyetle İlişkili Etmenler”, *Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 22(2),132-136.
- Aybaş, M., Elmas, S. ve Dündar, G. (2013) “İş Güvencesizliğinin Tükenmişliğe Etkisinde İstihdam Edilebilirliğin Düzenleyici Rolü”, *21.Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Demirci, K., Gümüştekin, E., Özler, N.D.E., Atalay, C.G. (Editörler.), (1.Basım), Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti., ss. 77-82.
- Aydın, S. (2007) “İş Hayatında Tükenmişlik ve Eminönü İlçesi Banka Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Barnett, R. C., Gareis, K.C. ve Brennan, R.T. (1999) “Fit as a Mediator of the Relationship Between Work Hours and Burnout” *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 307-317.
- Basım, N. ve Şeşen, H. (2006) “Mesleki Tükenmişlikte Bazı Demografik Değişkenlerin Etkisi: Kamuda Bir Araştırma”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 6(2):15-23.
- Başol, G. ve Altay, M. (2009) “Eğitim Yöneticisi ve Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, *Educational Administration: Theory and Practice*, 15(58), 191-216.
- Bezuidenhout, A. ve Cilliers, F.(2011) “Age, Burnout, Work Engagement and Sense of Coherence in Female Academics at Two South African Universities”, *South African Journal of Labour Relations*, 35(1), 61-81.

- Brown, J. M. ve Campbell, E. (1990) “ Sources of Occupational Stress in the Police”, *Work & Stress*, 4, 305 – 318.
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005) “Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama”, *D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*, 20(2), 95-108.
- Can, Y. Soyer, F. ve Yılmaz, F. (2010) “Hentbol Hakemlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 12 (2), 113–119.
- Cordes, C. L. ve Dougherty, T.W. (1993) “A Review and an Integration of Research on Job Burnout”, *The Academy of Management Review*, 18(4), 621-656.
- Corrigan, P. W., Holmes, E. P. ve Luchins, D. (1995) “Burnout and Collegial Support in State Psychiatric Hospital Staff”, *Journal of Clinical Psychology*, 51 (5), 703-710.
- Coyne, J. C. ve Downey, G. (1991) “Social Factors and Psychopathology: Stress, Social Support, and Coping Processes”, *Annual Review of Psychology*, 42, 401-425.
- Çam, O. (2001) “The Burnout in Nursing Academicians in Turke”, *International Journal of Nursing Studies*, 38, 201-207.
- Dağlı, A. ve Gündüz, H. (2008) “Yatılı İlköğretim Bölge Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri”, *D.Ü.Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi* 10, 12-35.
- Demir, A. (2004) “Hemşirelikte Tükenmişliğe Bir Bakış”, *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*.
- Drude, K.P. ve Lourie, I. (1984) “Staff Perceptions of Work Environment in A State Psychiatric Hospital”, *Psychological Reports*, 54, 263-268.
- Dursun, S. (2000) “Öğretmenlerde Tükenmişlik ile Yükleme Biçimi, Cinsiyet, Eğitim Düzeyi ve Hizmet Süresi Değişkenleri Arasındaki Yordayıcı İlişkilerin İncelenmesi”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon*.
- Eren, E. (2006) “*Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*”, (9. Baskı), İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Ergin, C. (22-25 Eylül 1992) “Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması”, R. Bayraktar ve İ. Dağ (Editörler.), VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Ankara: Psikologlar Derneği Yayınları. ss. 143-154.
- Freudenberger, H. J. (1974) “Staff Burnout”, *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.

- Gezer, E. , Yenel, F. ve Şahan H. (2009) “Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri ile Sosyodemografik Değişkenleri Arasındaki İlişki”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2 (6), 243-250.
- Halbesleben, J. R. B. ve Buckley, M. R. (2004) “Burnout in Organizational Life”, *Journal of Management*, 30 (6), 859–879.
- Hamann, D.L. ve Gordon, D.G. (2000) “Burnout: An Occupational Hazard”, *Music Educators Journal*, 87(3), 34-39.
- Himle, D. and Jayaratne, S. (1990) “Burnout and Job Satisfaction: Their Relationship To Perceived Competence and Work Stress Among Undergraduate And Graduate Social Workers”, *Journal of Sociology and Social Welfare*, 17, 93-108.
- Hobfoll, S. E. (1989) “Conservation Of Resources A New Attempt At Conceptualizing Stress”, *American Psychologist*, 44 (3), 513-524.
- Hobfoll, S. E. (2001) “The Influence of Culture, Community, and the Nested- Self in the Stress Recess: Advancing Conservation of Resources Theory”, *Applied Psychology: An International Review*, 50 (3), 337-421.
- Hobfoll, S. E. ve Lilly, R. S. (1993) “Resource Conservation as a Strategy for Community Psychology”, *Journal of Community Psychology*, 21, 128-148.
- Hudson, S. ve Ritchie, J.R. (2006) “Promoting Destinations Via Film Tourism: An Empirical Identification of Supporting Marketing Initiatives”, *Journal of Travel Research*, s.387–396.
- Jackson, S. E., Turner, J.A. ve Brief, A. P.(1987) “Correlates of Burnout Among Public Service Lawyers”, *Journal of Occupational Behaviour*, 8 (4), 339-349.
- Jones, J.G., Janmar, K. ve Payne, R.L. (1987) “Determinants of Stress in Psychiatric Nursing”, *International Journal of Nursing Studies*, 24, 129-144.
- Karlıdağ, R., Ünal, S. ve Yoloğlu, S. (2000) “Hekimlerde İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyi”, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 11(1): 49- 57.
- Kılıç, T. ve Seymen, O. A. (2011) “Sağlık Sektöründe, Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörlerin Analizi ve Bir Araştırma”, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 16, 47-67.
- Kırılmaz, A.Y., Ü. Çelen ve N. Sarp, (2003) “İlköğretimde Çalışan Bir Öğretmen Grubunda “Tükenmişlik Durumu” Araştırması”, *İlköğretim-Online*, 2: 2-9.
- Lachman, R. ve Diamant, E. (1987) “Withdrawal and Restraining Factors in Teachers' Turnover Intentions”, *Journal of Occupational Behaviour*, 8,219-232.

- Lazarus, R. S. ve Folkman, S. (1984) "Stress, Appraisal, and Coping", New York: Springer.
- Lee, R. T. ve Ashforth, B. E. (1996) "A Meta-Analytical Examination of The Correlates of The Three Dimensions of Job Burnout", *Journal of Applied Psychology*, 81, 123–133.
- Lee, R. T. ve Ashforth, B. E. (1990) "On the Meaning of Maslach's Three Dimensions of Burnout", *Journal of Applied Psychology*, 75, 743–747.
- Leiter, M. P. (1990) "The Impact of Family and Organizational Resources on the Development of Burnout: A Longitudinal Study", *Human Relations*, 43, 1067 – 1083.
- Linzer, M., Visser, M.R.M., Oort, F.J., Smets, E.M.A., McMurray, J.E. ve Haes, H.C.J.M. (2001) "Predicting and Preventing Physician Burnout: Results from the United States and the Netherlands", *The American Journal of Medicine*, 111(2),170–175.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981) "The Measurement of Experienced Burnout", *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Maslach, C. ve Leiter, M. P. (1997) "The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What To Do About It", San Francisco: Jossey-Bass Publisher, 4-43.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. ve Leiter, M. P. (2001) "Job Burnout", *Annual Review Psychology*, 52,397-422.
- Memiş, M., Kaya, M., Durmuş, S., Çırak, K., Örnek, M., Yavuz, E., Aslan, A., Demiray, F.N. (2012). "Sağlık Çalışanları Sosyo-Demografik Durum Belirleme ve Tükenmişlik Araştırması", *Sağlık-Sen Yayınları*,15.
- Merecz, D. ve Andysz, A. (2014) "Burnout and Demographic Characteristics of Workers Experiencing Different Types of Work-Home Interaction", *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health* 27,(6), 933-949.
- Mete, M., Ünal, Ö. F., Akyüz, B. ve Kılıç, R. (2015) "Psikolojik Şiddetin İşe Bağlı Tükenmişliğe Etkisi: Batman İlinde Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 8(4), 83-106.
- Morgan, R., Van Haveren, R. ve Pearson, C. (2002) "Correctional Officer Burnout: Further Analyses", *Criminal Justice and Behavior*, 29(2), 144-160.
- Noosorn, N. ve Wongwat, R. (2010) "Predictors Of Burnout Among Community Health Personnel of Primary Care Units in The Northern Region of Thailand", *Journal of Neuroscience and Behavioural Health*, 2(2), 018-022.

- Otacıoğlu, S. G. (2008) “Müzik Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu ve Etkileyen Faktörler”, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 9(15), 103–116.
- Pirjo, T. and Seppo, K. (1999) “İmpact of Working Life Quality On Burnout”, Routledge, Part of the Taylor of Francis Group, 25 (4),441-449.
- Randall, M. ve Scott, W.A. (1988) “Burnout, Job Satisfaciton and Job Performance”, Australian Psychologist, 23(3), 335-347.
- Raquepaw, J. M. ve Miller, R. S. (1989) “Psychotherapist Burnout: A Componential Analysis, Profession Psychology: Research and Practice, 20(1), 32-36.
- Rashkovits, S.ve Livne, Y. (2013) “The Effect of Education Level on Psychological Empowerment and Burnout-The Mediating Role of Workplace Learning Behaviors”, World Academy of Science, Engineering and Technology, 7, 06-28.
- Rupert, P. ve Morgan, D. (2005) “Work Setting and Burnout Among Professional Psychologists”, Professional Psychology: Research and Practice, 36(5), 544-550.
- Savicki, V. ve Cooley, E.J. (1994) “Burnout in Child Protective Service Workers: A Longitudinal Study”, Journal of Organizational Behavior, 15, 655-666.
- Schaufeli, W. B. ve Greenglass, E. R. (2001) “Introduction to Special Issue on Burnout and Health”, Psychology & Health, 16, 501–510.
- Shirom, A., Nurit, N., and Vinokur, A. D. (2010) “Work Hours and Caseload as Predictors of Physician Burnout: The Mediating Effects By Perceived Workload And By Autonomy”, Applied Psychology: An International Review, 59(4), 539-565.
- Spector, P.E. (2000) “Industrial&Organizational Psychology.” (2nd Ed). Jhon&Wiley.
- Sünter, A.T., Canbaz, S., Dabak, İ., Öz, H. ve Pekşen, Y., (2006) “ Pratisyen Hekimlerde Tükenmişlik, İşe Bağlı Gerginlik ve İş Doyumu Düzeyleri”, Genel Tıp Dergisi, 16 (1), 9-14.
- Tanrıkulu, T. (2012) “Investigation of Professional Burnout of Psychological Counselors with Respect to Occupational Development and Social Comparison”, International Online Journal of Educational Sciences, 4 (3), 632-643.
- Taycan, O., Kutlu, L., Çimen, S. ve Aydın, N. (2006) “Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Depresyon ve Tükenmişlik Düzeyinin Sosyodemografik Özelliklerle İlişkisi”, Anatolian Journal of Psychiatry, 7, 100-108.
- Torun, A (1995) “Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek ilişkileri Üzerine Bir İnceleme”, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Töre, E. Ö. (2010) “İstanbul’da Kültür Ekonomisini Döndüren Çarklardan Biri: Film Endüstrisi”, Temel Yapısal Özellikler, Fırsat ve Tehditler, Politika Önerileri Sektörel Araştırma Raporu. İstanbul: İstanbul Kültür Mirası ve Kültür Ekonomisi Envanteri.
- Tuğrul, B. ve Çelik, E. (2008) “Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik”, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 12, 2.
- TÜİK, (2006) “Zaman Kullanım Araştırması”, Türkiye İstatistik Kurumu.
- Tümkaya, S. (1996) “Öğretmenlerdeki Tükenmişlik, Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa çıkma Davranışları”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Şanlı, S. (2006) “Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Vredenburgh, L. D., Carozzi, A. F. ve Stein, L. B. (1999) “Burnout in Counseling Psychologists: Type of Practice Setting and Pertinent Demographics”, Counseling Psychology Quarterly, 12, 293-302.
- Weisberg, J. ve Sagie, A. (1999) “Teachers’ Physical, Mental and Emotional Burnout: Impact on Intention to Quit”, The Journal of Psychology, 133 (3), 333-339.
- Whiteaker K.S. (1996) “Exploring Causes of Principal Burnout”, Journal of Educational Administration. XXXIV, (1),60-71.
- Wright, T. A. ve Hobfoll, S.E. (2004) “Commitment, Psychological Well-Being and Job Performance: An Examination of Conservation of Resources (COR) Theory and Job Burnout”, Journal of Business and Management, 9(4), 389-405.
- Yeh, W.Y., Cheng, Y., Chen, C., Hu, P.I. ve Kristensen, T. S. (2007) “Psychometric Properties of the Chinese Version of Copenhagen Burnout (C-CBI) Inventory Among Employees in Two Companies in Taiwan”, International Journal of Behavioral Medicine, XIV, 3, 126-133.
- Yürür, S. (2011) “Öğrenilmiş Güçlülük, Kıdem Ve Medeni Durumun Duygusal Tükenmedeki Rolü: Kaynakların Korunması Teorisi Kapsamında Bir Analiz”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25 (1), 107-126.

EKLER**EK Tablo-1**

| Kontrol Değişkenleri | | N | % |
|---------------------------------------|----------------------------|------------|------------|
| Cinsiyet | Kadın | 206 | 40.4 |
| | Erkek | 304 | 59.6 |
| | Toplam | 510 | 100 |
| Yaş | 20-29 | 175 | 34.3 |
| | 30-39 | 228 | 44.7 |
| | 40 yaş ve üzeri | 107 | 21.0 |
| | Toplam | 510 | 100 |
| Medeni Durumu | Evli | 174 | 34.1 |
| | Bekar | 336 | 65.9 |
| | Toplam | 510 | 100 |
| Çocuk | Var | 113 | 22.2 |
| | Yok | 397 | 77.8 |
| | Toplam | 510 | 100 |
| Eğitim | İlköğretim | 20 | 3.9 |
| | Lise | 95 | 18.6 |
| | Ön Lisans | 102 | 20.0 |
| | Lisans | 251 | 49.2 |
| | Lisans Üstü | 42 | 8.2 |
| | Toplam | 510 | 100 |
| Görev Tanımı | Yapım- Yönetim Ekibi | 82 | 16.1 |
| | Yazım Ekibi | 47 | 9.2 |
| | Sanat -Tasarım Ekibi | 96 | 18.8 |
| | Kamera- Işık- Ses Ekibi | 78 | 15.3 |
| | Stüdyo Teknik -Yayın Ekibi | 47 | 9.2 |
| | Post Prodüksiyon Ekibi | 57 | 11.2 |
| | Kamera Önü Ekibi | 103 | 20.2 |
| | Toplam | 510 | 100 |
| Çalışma Süresi | 1 yıldan az | 65 | 12.7 |
| | 1-5 yıl | 133 | 26.1 |
| | 6-10 yıl | 149 | 29.2 |
| | 11-20 yıl | 122 | 23.9 |
| | 20 yıl ve üzeri | 41 | 8.0 |
| | Toplam | 510 | 100 |
| Aylık Gelir | 1.000TL' den az | 31 | 6.1 |
| | 1.000-2.999TL | 137 | 26.9 |
| | 3.000-5.999TL | 154 | 30.2 |
| | 6.000-8.999TL | 84 | 16.5 |
| | 9.000-11.999TL | 44 | 8.6 |
| | 12.000-14.999TL | 20 | 3.9 |
| | 15.000-17.999TL | 13 | 2.5 |
| | 18.000TL ve üzeri | 27 | 5.3 |
| | Toplam | 510 | 100 |
| Günlük Ortalama Çalışma Süresi | 0-8 saat | 33 | 6.5 |
| | 9-16 saat | 281 | 55.1 |
| | 17 saat ve üzeri | 196 | 38.4 |
| | Toplam | 510 | 100 |
| Sosyal Güvence | Var | 277 | 54.3 |
| | Yok | 233 | 45.7 |
| | Toplam | 510 | 100 |
| İstihdam Türü | Belirli Süreli Sözleşme | 195 | 38.2 |
| | Belirsiz Süreli Sözleşme | 112 | 22.0 |
| | Yazılı Sözleşmesi Olmayan | 203 | 39.8 |
| | Toplam | 510 | 100 |

| | | | |
|---------------------------------------|-----------------------------|------------|------------|
| Bağlı Olunan Kurumun Adı | Özel TV-İç Yapım | 109 | 21.4 |
| | Özel TV-Dış Yapım | 227 | 44.5 |
| | Devlet TV-İç Yapım | 65 | 12.7 |
| | Devlet TV-Dış Yapım | 62 | 12.2 |
| | Diğer | 47 | 9.2 |
| | Toplam | 510 | 100 |
| Bağlı Olunan Televizyon Kanalı | Yabancı Sermayeli TV Kanalı | 153 | 30 |
| | Yerel Sermayeli TV Kanalı | 344 | 67.5 |
| | Hiçbiri | 13 | 2.5 |
| | Toplam | 510 | 100 |
| Görev Alınan Proje | TV Programı | 115 | 22.5 |
| | TV Dizisi | 317 | 62.2 |
| | Reklam | 40 | 7.8 |
| | Diğer | 38 | 7.5 |
| | Toplam | 510 | 100 |