



YÖNETİCİLİKTE AŞİL SENDROMU VE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK İLİŞKİSİ

Dr. Öğr. Üye. Zeliha TEKİN*

ÖZ

Aşil sendromu, bilinen adıyla gizli başarısızlık korkusu, başkaları tarafından başarılı bulunan fakat kendilerine diğer insanlar kadar güven duymayan, daha zayıf hisseden insanların yaşadıkları korkuya verilen isimdir. Bu kişiler gerçekte başarılıdır ama kendilerini başarılı görmezler bu yüzden daha fazla çalışır daha fazla yorulurlar. Kendisine büyük hedefler koyan ve bu hedeflere ulaşmadığında da hayal kırıklığı yaşayan insanlar, kendilerini yorgun, bitkin, enerjisi tükenmiş hissederler. Buradan hareketle bu çalışmanın amacı, farklı sektörlerde yönetici pozisyonunda çalışanların gizli başarısızlık korkusu ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi, demografik değişkenler de göz önünde bulundurularak ortaya koymaktır. Verilerin analizi için SPSS Programı kullanılmış ve eğitim, sağlık, bankacılık sektörlerinde çalışan 151 yöneticiye anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, yöneticilerin yaş, sektör ve çalışma yılı değişkenleri hariç demografik özellikleri ile gizli başarısızlık korkusu ve mesleki tükenmişlikleri arasında pek fazla anlamlı bir ilişki bulunmamış; buna karşılık gizli başarısızlık korkusu ile mesleki tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Elde edilen bulgular mesleki tükenmişlik ile gizli başarısızlık korkusu arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Buna karşılık yöneticilerin yaş ve sektör değişkeni hariç demografik özellikleri ile gizli başarısızlık korkusu ve mesleki tükenmişlikleri arasında pek fazla anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Katılımcıların yaşa göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamışken; gizli başarısızlık korkusu düzeyleri yaş değişkenine göre farklılık göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Aşil Sendromu, Mesleki Tükenmişlik, Yöneticilik

RELATIONSHIP OF ACHILLES SYNDROME AND OCCUPATIONAL BURNOUT IN MANAGEMENT

ABSTRACT

Secret fear of failure known as Achilles Syndrome, is the name given to the fear that is experienced by people found successful by others however not trusting himself/herself as much as other individuals, feeling weaker. These people in reality are successful however they don't see themselves successful, and for this reason they work more and get tired more. The ones that are setting big goals for themselves and experiencing disappointment when not reaching these goals feel tired, exhausted, burned-out. In this way, the purpose of this study is to show the relationship between secret fear of failure and occupational burnout levels of people working in managerial positions at different sectors by also taking into consideration the demographical variables. For the analysis of the data there has been used the SPSS software and a survey has been made on 151 managers working in education, health, banking sectors. At the end of the research there has not been found so much significant relationship between the secret fear of failure and occupational burnout, and the demographical variables of managers except age, sector and working time variables; nevertheless there has been found a significant relationship between secret fear of failure and occupational burnout. Findings show that there is a significant relationship between occupational burnout and fear of hidden failure. On the other hand, the demographic characteristics of managers except for age and sectoral variables were not significantly related to the fear of hidden failure and their professional burnout. While no significant difference was found between the burnout levels of participants by age; the levels of hidden fear of failure varied according to age.

Keywords: Achilles Syndrome, Occupational Burnout, Manager

1.GİRİŞ

Genellikle başarı ve mükemmeliyetçilik baskısıyla yetiştirilen kişilerde görülen Aşil Sendromu (gizli başarısızlık korkusu), kişilerde her zaman daha iyisini

* Muş Alparslan Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO, z.tekin@alparslan.edu.tr

yapabileceklerini düşündürür ve bu korkuya sahip olanlar, başarıma duygusunun verdiği hazzı yaşayamazlar. Sürekli olarak başarıya ve mükemmelliğe odaklanma ise belli bir süre sonra yerini hayal kırıklığı ve doyumсуzлukla bırakmakta, sürekli olarak başkalarının kendileri hakkında ne düşündüğüyle ilgilenme durumunu ortaya çıkarmaktadır.

Kendisine büyük hedefler koyan ve bu hedeflere ulaşmadığında da hayal kırıklığı yaşayan insanlar, kendilerini yorgun, bitkin, enerjisi tükenmiş hissederek. Ancak bu durum birden bire yaşanan bir durum değildir. Yavaş yavaş gelişen, kişinin ruhsal dengesini bozucu, iş, aile ve sosyal yaşantıyı etkileyen bir durumdur. Özellikle de hizmet sektöründe çalışanlarda sıklıkla görülür. Yönetici pozisyonunda olanlarda, sürekli olarak zaman baskısıyla yaşamsal kararlar aldıkları ve pek çok çalışana sevk ve idare ettikleri için yoğun strese maruz kaldıklarından dolayı mesleki tükenmişlik durumu daha fazla görülebilir.

Bu çalışmada eğitim, sağlık ve bankacılık sektöründe çalışan yöneticilerin gizli başarısızlık korkusu yaşayıp yaşamadıklarının saptanması ve gizli başarısızlık korkusu var ise bunun mesleki tükenmişlik düzeyi ile ilişkisinin demografik değişkenler de göz önünde tutularak belirlenmesi amaçlanmıştır. Anket yönteminin kullanıldığı çalışmada ilk olarak kuramsal çerçeveye yer verilmiştir. Daha sonra araştırma metodolojisi yer almış analiz ve araştırma bulguları tartışıldıktan sonra sonuç kısmına geçilmiştir.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu kısmında, Aşil Sendromu ve mesleki tükenmişlik kavramlarına değinilmiş, kavramlar arası ilişkiler açıklanmaya çalışılmıştır.

2.1. Aşil Sendromu (Gizli Başarısızlık Korkusu/Sözde Yetkinlik)

Yunan mitolojisinin en önemli kahramanlarından olan Aşil (Achille/Akhileus), Homeros'un M.Ö. 720 yılında yazmış olduğu on altı bin dizelik İlyada Destanı'nın başkarakterlerindedir (Clarkson 1994: 16; Drago ve Folker 1999: 18). Efsaneye göre bir tanrıça ile bir faninin evliliğinden dünyaya gelen Aşil'i, annesi Thetis ölümsüzlük kazanması için dünyanın altında yer alan ve insanlara ölümsüzlük verebilecek dokuz nehirden biri olan Styx adlı nehre daldırmıştır. Bu şekilde onun bedenini Thetis'in tuttuğu topuğu dışında incitilemez yapmıştır. Bu, onu bir Tanrı gibi ölümsüz kılmış ve fiziksel yaralanmaya karşı bağışıklık kazandırmıştır. Ancak Aşil'in bu süreç içinde suyla temas etmemiş olan topuğu Aşil'in hassas bölgesi, ölümcül parçası, diğerleri onun bu gizli, ölümcül kusurunu gördükleri takdirde onda ölümcül bir yara açabilecek yer olarak kalmıştır. Aşil, Truva Savaşlarında Helen'i kaçıran Paris'in (Apollo) attığı zehirli bir okla tek zayıf noktası olan topuğundan vurulmuş ve aldığı yara ölümüne sebep olmuştur (Clarkson 1999: 9-10). Bu bağlamda Aşil topuğu (Achille's heel), her insanın küçük ama önemli bir kusuru olduğunu anlatmak için kullanılan insan kişiliğinin yaralanabilir ve hassas yönünü simgeleyen bir ifadedir (Gürel ve Mutur 2007: 242).

Bir psikolog olan Petruska Clarkson "Aşil Sendromu"nun isim babasıdır. Clarkson, mitolojideki öyküler ve efsanelerdeki karakterlerle özdeşleşerek yaşamın sorunlarına ilişkin düşünmeyi ve gerekli dersleri çıkarmayı, yaşamın anlamını bulmak ve yaşamlarımıza anlam katmayı, ortaya çıkan sorunlar ve ikilemleri çözmeyi insani bir yol olarak görmektedir. Clarkson'a göre, Aşil Sendromlu kişiler diğer insanlar tarafından

çokça başarılı ve yetkin görülürler fakat bu kişiler kendilerini, başkalarının gördüğünün aksine daha zayıf görüp iç dünyalarında bu tezatlığın yükü altında ezilirler. Kendi Aşıl topuklarını gizlemek uğruna bitkin düşerler, güçsüz kalırlar ve sonunda da fazla enerji harcar gerginlik yaşarlar (Yılmaz 2012: 842). İnsanların çektikleri bu acı için kullanılan terim şiirsel/mitolojik olarak Aşıl Sendromu olsa da onun için psikoloji alanında kullanılan teknik terim *sözde yetkinlik*dir. Sözde yetkinlik, belli bir alanda kişinin kendi hakkındaki (düşük) değerlendirmesi ile başkalarının onun hakkındaki (yüksek) fikirleri arasındaki büyük farkı ifade eder. Bu açıdan, bir alanda kendimize güvenimiz ile aynı alanda yetkinliğimiz hakkında başkalarınca yapılan değerlendirme arasında bir uyumsuzluk olduğunda sözde yetkinlik söz konusu olmaktadır. İç ve dış değerlendirmeler bu şekilde farklı ya da çelişkili olduğu zaman pek çok insan rahatsızlık ve sıkıntı yaşamaktadır (Clarkson 1999: 12). Bazı insanların hayatlarını kendilerinde var olan derin kusur ve yetersizlik duygularını baskılamak amacıyla büyük çaplı bir psikolojik kalkan yaratmaya adadıklarına dikkat çeken Clarkson, sözde yetkinlik sendromu olarak adlandırdığı bu sendromu, nitelemek için ölümsüz görünen ve her savaşı kazanan, ancak gizli ve ölümcül bir hassasiyete sahip bir mitolojik kahraman olan Aşıl imgesinden yararlanmıştı (Gürel ve Muter 2007: 242).

2.2. Mesleki Tükenmişlik

İlk kez Herbert J. Freudenberger tarafından 1974 yılında kullanılarak literatüre giren mesleki tükenmişlik, “başarısız olma, yıpranma, enerji ve güç kaybetme veya bireyin iç kaynakları üzerinde tatmin edilemeyen istekler sonucunda ortaya çıkan tükenme durumu” (Freudenberger 1974: 159) şeklinde tanımlanmış ve mesleki stres/sendrom olarak tanımlanmıştır. Akademik yazına girmeden önce de 1961’de Greene’nin “Bir Tükenmişlik Olayı (A Burnt- Out Case)” adlı romanında, ruhsal çöküntü yaşayan bir mimarın aşırı bitkinlik ve işinden nefret etme hissine kapılarak, işini terk etmesi ve Afrika ormanlarına gidişi konu edilerek tükenmişlik dile getirilmiştir (Maslach vd. 2001: 398).

Mesleki tükenmişlik, işi gereği sürekli olarak diğer insanlarla yüz yüze çalışmak zorunda olan ve yoğun duygusal taleplere maruz kalan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının işe, hayata ve diğer insanlara yansımaları sonucu oluşan sendromdur ve duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı olmak üzere üç boyutu vardır (Maslach ve Jackson 1981: 99; Maslach ve Zimbardo 1982: 3). *Duygusal tükenme (emotional exhaustion)*, çalışma sürecinde aşırı duygusallığa eşlik eden ruhsal çöküntü nedeniyle enerjinin tükenmesi halidir (Jackson vd. 1986: 630) ve tükenmişliğin bireysel ve stres yönüne işaret etmektedir. *Duyarsızlaşma (depersonalization)*, çalışanların hem işlerine hem de hizmet ettikleri kişilere karşı umursamaz, katı, soğuk bir davranış sergilemesidir. Kişi, kötümserlik ve keder gibi duygulara kapılır (Losyk 2006: 43). Düşük kişisel başarı (lack of personal accomplishment), bireyin işinde ilerleyemediğini düşünerek boşuna çalıştığı, zaman kaybettiği düşüncesine kapılarak suçluluk ve yetersizlik duygusuyla kendisini olumsuz değerlendirme eğiliminde olmasıdır (Cordes ve Dougherty 1993: 624). Tükenmişliğin bu üç boyutu da bireylerin yaşam kalitesini kötü etkilemekte ve mutsuzluğa neden olmaktadır. Kişilerin tükenmişlik sebebiyle yaşadıkları, fiziksel olarak yorgunluk ve yıpranmayla sonuçlanmaktadır. Kişilerin yaşadıkları yorgunluk hissini temel nedeni, iş ortamında karşılaştığı/yaşadığı gerginliktir. İş ortamında kronik olarak devam eden bu

gerginlik, bireyin uykusunu bölen kâbuslar görmesine, uykusuzluk nedeniyle oluşan halsizlik ve huzursuzluk yaşamasına, sık sık bir şeylerin ters gideceği düşüncesine kapılmasına neden olmaktadır (Ardıç ve Polatçı 2008: 74).

Tablo 1. Tükenmişliğe Neden Olan Faktörler

Tarih	Yazar	Bireysel Özellikler
1974	<i>Freudenberger</i>	A Tipi kişilik yapısı
1985	<i>Nagy ve Davis</i>	A Tipi kişilik yapısı
1988	<i>Nowack</i>	A Tipi kişilik yapısı
1993	<i>Cordes ve Dougherty</i>	Dış kontrol odaklılık Yüksek beklentilere sahip olma
1997	<i>Maslach ve Leiter</i>	Kişilik yapısı, dış kontrol odaklılık, Yüksek-gerçekçi olmayan beklentiler
2003	<i>Lee ve diğerleri</i>	Öz yeterlilikten yoksun olma Empati kuramama
2006	<i>Telman ve Önen</i>	Mükemmeliyetçi olma
Tarih	Yazar	Örgütsel Özellikler
1974	<i>Freudenberger</i>	Çalışma saatlerinin uzun olması
1979	<i>Gann</i>	Ağır iş yükü
1981	<i>Maslach ve Jackson</i>	Stresli iş ortamı, iş yükü, rol belirsizliği, rol çatışması, örgütsel destekten yoksunluk, mobbing
1993	<i>Lee ve Ashforth</i>	Sosyal destekten yoksunluk
2000	<i>Farber</i>	Örgüt kültürü
2006	<i>Savicki</i>	Örgüt kültürü

Kaynak: Freudenberger (1974); Maslach ve Jackson (1981); Cordes ve Dougherty (1993); Maslach ve Leiter (1997); Ardiç ve Polatçı (2008) kaynaklarından derlenerek hazırlanmıştır.

Tablo 1’de gösterildiği gibi tükenmişliğe neden olan faktörler arasında, bireysel ve örgütsel olmak üzere pek çok faktör etkili olmaktadır. Yapılan araştırmalarda demografik değişkenlerin de tükenmişlik ile ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Özellikle de yaş değişkeni ile tükenmişlik arasında güçlü bir ilişki bulunmuştur. Genç çalışanlarda tükenmişlik düzeyi yaşlı olanlara göre daha yüksek çıkmıştır. Medeni durum değişkeni ile ilgili olarak; bekâr olanların (daha çok erkeklerin) evlenmiş olanlara göre tükenmişliğe daha eğilimi olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırmacılar cinsiyetin tükenmişlikte belirgin bir değişken olmadığı kanısına varmışlardır. Şöyle ki bazı araştırmalarda kadınlarda tükenmişlik daha fazla çıkmışken; bazı araştırmalarda erkeklerde daha fazla; bazılarının da ise her iki cinsiyette eşit düzeyde tükenmişlik görülmüştür. Yapılan araştırmaların çoğunda, cinsiyet ile ilgili tek anlamlı farkın duyarsızlaşma boyutuyla ilgili olduğu görülmüştür. Erkeklerde duyarsızlaşma boyutu kadınlara göre daha fazladır ve bu da cinsiyet-rol stereotipi ile ilişkili olabileceği gibi, bazı mesleklerin cinsiyetlere atfedilmesi (erkekler polis, kadınlar hemşire olabilir gibi) ile ilgili olabilir (Maslach vd. 2001: 410).

2.3. Aşıl Sendromu ve Mesleki Tükenmişlik İlişkisi

Aşıl sendromlu insanlar yetkin görünürler ve dışarıdaki kişiler tarafından mükemmel olarak değerlendirilebilirler, ama iç yaşamlarında seçtikleri alanda uzun vadede son derece şiddetli bir endişe hâkimdir ve aşırı bitkinlikten dolayı da performansları etkilenmektedir (Clarkson 1999: 18). Sözde yetkin insanlar, “başaramazsam her şey ortaya çıkacak” inancıyla yapacakları işe gereğinden fazla hazırlanırlar ve bitkin düşüp tükenirler (Clarkson 1999: 32). Büyük bir istekle hemen sorumluluk alan, kimlikleri işleriyle bütünleşmiş, alanının en iyileri arasında sayılan, kronik stres sahibi, kendinden bir türlü memnun olmayan, başarısızlık korkusuyla birlikte giderek özgüvenini yitiren sözde yetkin bu kişiler bir kısır döngü içine girmektedirler ve tükenmişlik yaşamaktadırlar (www.dbe.com.tr).

Maslach, Schaufeli ve Leiter (2001), iş yaşamında iş yükü, kontrol odağı, ödül, aidiyet, adalet-değerler, kişilik yapısı gibi faktörlerin tükenmişlik ile ilişkisini araştırmışlar ve bu faktörler üzerinde gerekli değişiklikler yapıldığı takdirde tükenmişliğin önlenebileceğini vurgulamışlardır.

Tükenmişlik ile ilgili olarak yurt içi ve yurt dışında pek çok araştırma yapılmıştır. Yurtdışında yapılan çalışmaların başında tükenmişlik alanında otorite sayılan Maslach ve Jackson’ın (1981: 99) Maslach Tükenmişlik Ölçeğini geliştirdikleri ve işi gereği insanlarla yoğun bir ilişki içinde yüz yüze çalışmak zorunda olanlarda tükenmişliğin daha çok gözlemlendiğini belirttikleri araştırma gelmektedir. Maslach ve Jackson’ın çalışmalarında tükenmişliğin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişinin kendisini yetersiz, başarısız görmesi olarak ifade edilen düşük kişisel başarı boyutlarının olduğu sonucuna varılmıştır. Tükenmişlik sendromu ile ilgili yapılan çalışmalar genellikle sağlık, eğitim ve bankacılık sektörlerinde yoğunlaşmıştır. (Freudenberger 1974; Cordes ve Dougherty 1993; Ergin 1993; Çam 1995; Densten 2001; Akçamete vd. 2001; Maslach vd. 2001; Izgar 2001; Ok 2002; Angerer 2003;

Maraşlı 2005; Özçınar 2005; Ceyhan ve Siliğ 2005; Aktuğ vd. 2006; Babaoğlu, 2006; Köse ve Gülova, 2006; Küçüközel 2007; Topaloğlu vd. 2007; Sat ve Ay 2010). Bu çalışmalarda ağırlıklı olarak tükenmişlik düzeyi ile çalışanların demografik özellikleri arasındaki ilişki test edilmiş ve tükenmişliğe neden olabilecek faktörler belirlenmeye çalışılmıştır (Okutan vd. 2013: 5-6).

Literatürde Aşıl Sendromu (gizli başarısızlık korkusu/sözde yetkinlik) ile mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkiyi inceleyen yerli veya yabancı herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda, çalışmanın literatürdeki boşluğu doldurarak literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışma ayrıca, sağlık, eğitim ve bankacılık sektörlerinde hem mesleki tükenmişlik hem de gizli başarısızlık korkusunu belirlemeye yönelik olduğundan bu üç sektörün karşılaştırılmasına olanak sağlayacağından dolayı önem arz etmektedir.

3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Çalışmanın bu kısmında, araştırmanın bulgularına ve sonuçlarına yer verilmiştir.

3.1. Çalışmanın Amacı

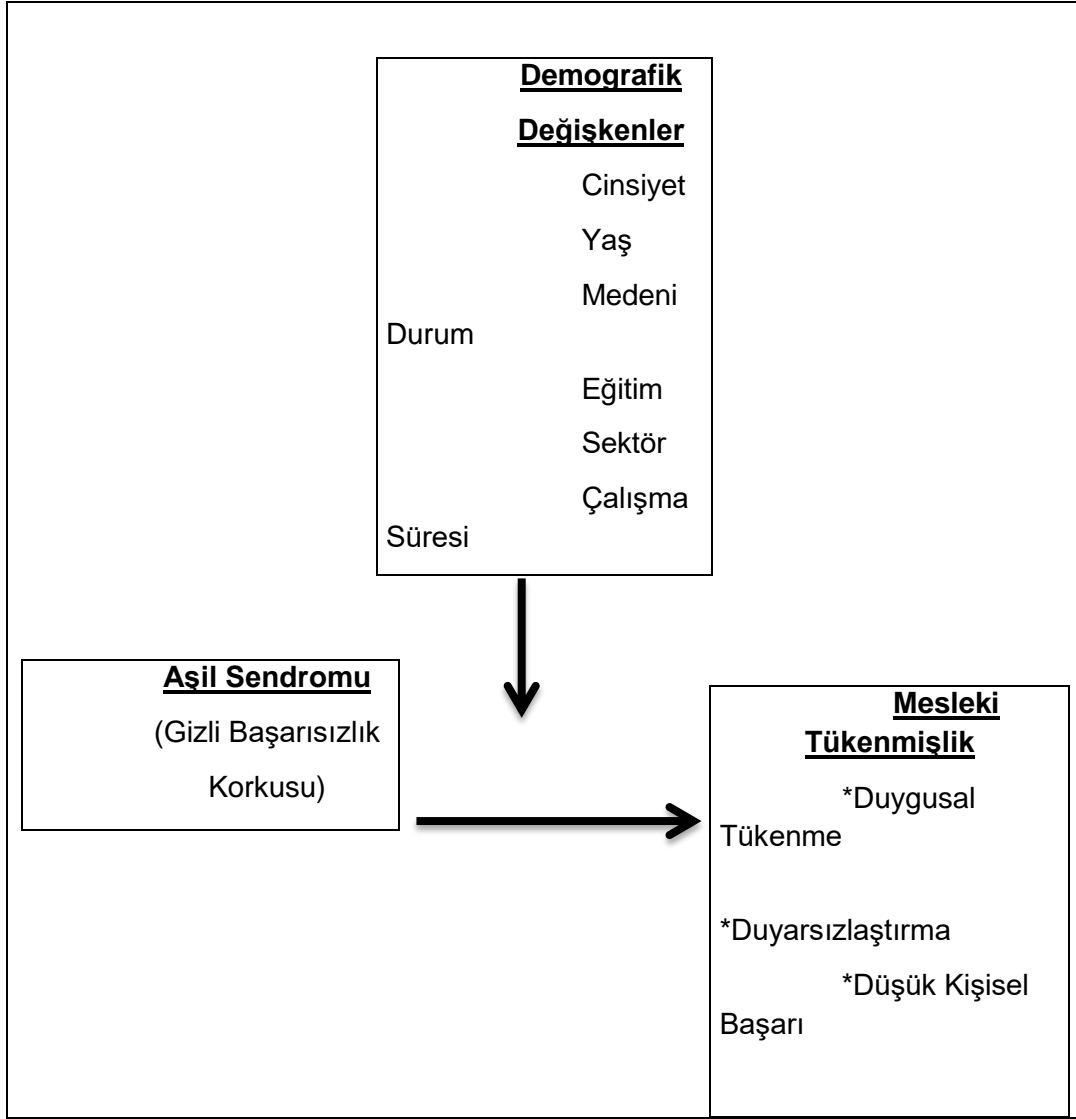
Bu araştırma ile sağlık, bankacılık, eğitim sektörlerinde çalışan yönetici pozisyonundaki kişilerin, gizli başarısızlık korkusu yaşayıp yaşamadıklarının saptanması ve gizli başarısızlık korkusu var ise bunun mesleki tükenmişlik düzeyi ile ilişkisinin demografik değişkenler de göz önünde tutularak belirlenmesi amaçlanmıştır.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Muş ve Tatvan'daki özel hastane, banka ve üniversitede yönetici pozisyonunda bulunan kişiler oluşturmaktadır. Örneklem yöntemi olarak da evrenden en kolay ve hızlı şekilde veri toplanabilme olanağı sağladığı için, kolayda örneklem yöntemi seçilmiş ve araştırmanın verileri sağlık, bankacılık ve eğitim sektöründe çalışan 151 kişiye anket uygulanarak elde edilmiştir.

3.3. Araştırma Sorusu, Araştırmanın Modeli ve Kullanılan Ölçekler

“Gizli Başarısızlık korkusu ile mesleki tükenmişlik arasında bir ilişki var mıdır?” sorusundan hareketle, sağlık, bankacılık ve eğitim sektörlerinde yönetici pozisyonunda çalışanların gizli başarısızlık korkusu ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi -demografik değişkenler de göz önünde bulundurularak- test etmek amacıyla aşağıdaki model kurulmuştur. Bu araştırma 20 Temmuz 2017- 19 Şubat 2018 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada öncelikle cevaplayıcılara cinsiyetleri, yaş aralığı, medeni durumları, en son mezun oldukları okul, çalıştıkları sektör ve bu sektördeki çalışma süreleri sorulmuştur. Araştırmada Aşıl Sendromu (gizli başarısızlık korkusu) değişkeni Conroy (2001: 449-450) tarafından geliştirilen ve 41 soruyu içeren, Türkçe'ye uyarlaması Kahraman ve Sungur tarafından (2016: 238-239) yapılan 25 soruluk ölçek ile ölçülmüştür. Mesleki tükenmişlik değişkeni ise Maslach ve Jackson tarafından (1981: 102) geliştirilen ve Ergin (1992:) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Maslach Tükenmişlik Envanteri (Maslach Burnout Inventory) ile ölçülmüştür. Bu iki ölçek te 5'li Likert tipinde uygulanmıştır.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Muş ve Tatvan'daki özel hastane, banka ve üniversitede yönetici pozisyonunda bulunan kişilerle gerçekleştirilen bu çalışmadan elde edilen veriler SPSS 24.0 istatistik programı ile değerlendirilmiştir. Sonuçların elde edilmesinde Faktör

Analizi, Korelasyon Analizi, Bağımsız Örneklem T Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi F Testi, Tamhane Çoklu Karşılaştırma Testi ve Bonferroni Çoklu Karşılaştırma Testlerinden yararlanılmıştır.

4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Tablo 2. Araştırmaya Katılanların Kişisel Bilgileri

Değişkenler	Gruplar	n	%
Cinsiyet	Kadın	63	41,7
	Erkek	88	58,3
Medeni Durum	Evli	117	77,5
	Bekâr	34	22,5
Yaş	20-30 arası	46	30,5
	31-40 arası	66	43,7
	41-50 arası	39	25,8
Eğitim Durumu	Lise	19	12,6
	Ön lisans	12	7,9
	Lisans	92	60,9
	Lisansüstü	28	18,6
Sektör	Eğitim	49	32,5
	Sağlık	52	34,4
	Bankacılık	50	33,1
Sektörde Çalışma Yılı	1-5 yıl	42	27,8
	6-10 yıl	55	36,4
	10-15 yıl	31	20,5
	15 ve üzeri	23	15,3
Toplam		151	100,0

Araştırmaya katılanların kişisel bilgilerine ilişkin dağılımları frekans analizi aracılığıyla elde edilmiştir. Buna göre katılımcıların %58,3'ünün erkek ve %41,7'sinin kadın olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcıların %77,5'inin evli ve %22,5'inin bekâr olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların yaş aralıkları incelendiğinde; %30,5'inin 20-30 yaş arasında, %43,7'sinin 31-40 yaş arasında, %25,2'sinin 41-50 yaş arasında olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların %60,9'unun lisans mezunu, %18,6'sının lisansüstü, %12,6'sının lise ve %7,9'unun ise ön lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların çalışmakta olduğu sektör incelendiğinde, %34,4'ünün sağlık, %33,1'inin bankacılık, %32,5'inin eğitim sektöründe çalıştığı görülmektedir. Kişilerin sektörde çalışma yılının dağılımı incelendiğinde, %36,4'ünün 6-10 yıl arası, %27,7'sinin 1-5 yıl arası, %20,5'inin 10-15 yıl arası ve %15,3'ünün 15 yıl ve üzerinde olduğu görülmüştür.

4.2. Faktör Analizi

Katılımcılardan elde edilen verilerin yapısal geçerliliğini saptamak amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonuçları tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Gizli Başarısızlık Korkusu Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Faktörler ve Maddeler	A çıklanan Varyans%	Öz Değer	Fa ktör Yüğü
F1: Utanç Duyma Ve Mahcup Olma Korkusu ($\alpha=0,842$)			
G24.Başarısız olduğumda başkalarının benim için yeterince çaba göstermediğimi düşünmelerinden endişelenirim.	16,02	6,693	0,868
G25.Başarısız olduğumda diğerlerinin yeterince denemediğimi düşünmesinden endişelenirim.			0,813
G23.Başarısız olduğumda diğerlerinin benim hakkımda ne düşündüğünün merak ederim.			0,801
G21.Başarısız olduğumda bana şüpheyle bakan kişilerin haklı olduğunu düşünürüm.			0,585
G22.Başarılı olmadıgımda bazı insanların gözünden düşerim			0,543
F2: Öz Saygı Değerlerinin Düşeceği Korkusu ($\alpha=0,741$)			
G19.Başarısız olduğumda herkesin başarısızlığımdan haberdar olduğunu düşünürüm.	14,82	1,995	0,693
G18.Başarısız olduğumda beni önemseyen kişiler hayal kırıklığına uğrar.			0,664
G16.Başarılı olmadıgımda insanlar beni yalnız bırakma eğilimindedir.			0,652
G15.Başarılı olmadıgımda hemen moralim bozulur.			0,629
G17.Başarısız olduğumda başkalarının başarısızlığımlı görmesi beni utandırır.			0,589
G12.Başarısızlıklarımın gelecek ile ilgili planlarımı etkilemesinden endişe duymam.			0,495
F3: Geleceğin Belirsizliği ($\alpha=0,701$)			
G4.Başarısız olduğumda bunu yeteneksizliğime bağlarım.	10,98	1,728	0,804
G7.Başarısız olduğumda yeteri kadar yetenekli olmadıgımdan korkarım.			0,695
G2.Başarısız olduğumda geleceğim belirsiz görünür			0,656
G1.Başarısızlıklarımın nedeni yeterince zeki olmamamdır			0,631
F4: Sosyal İlgı Kaybetme ($\alpha=0,720$)			
G9.Başarısız olduğumda benim için önemli olan	10,47	1,416	0,763

kişilerin güvenini kaybederim.		
G10.Başarısız olduğum zamanlarda kendimi başarılı olduğum zamanlardan daha değerli hissederim.		0,706
G11.Başarılı olamadığımda insanlar benimle daha az ilgilenir.		0,690
F5: Diğer Kişileri Hayal Kırıklığına Uğratmak ($\alpha=0,697$)		
G3.Başarısız olduğumda bu durum beni önemseyen kişileri üzer.	8,11	1,25
G6.Başarısız olduğumda beni önemseyen kişiler tarafından eleştirileceğimi düşünürüm.		0,667
Toplam($\alpha=0,856$)	60,41	
KMO =0,778; $\chi^2(190) =1111,631$; Bartlett Küresellik Testi (p) = 0.000		

Açıklayıcı faktör analizi uygulamasından önce, örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapmak için uygunluğunu test etmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda KMO değerinin 0,778 olduğu görülmüştür. Faktör Analizi yapabilmek için koşullarından olan ve normalliği gösteren KMO ve Bartlett Küresellik Testi'nde değerlerin $KMO > 0.6$ ve Bartlett sig < 0.05 olması faktör analizine uygunluğun ifadesidir. Bu bulgu doğrultusunda, örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapmak için "yeterli" olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca Bartlett küresellik testi sonuçları incelendiğinde, elde edilen ki-kare değerinin anlamlı olduğu görülmüştür ($\chi^2(190) = 1111,631$; $p < 0.01$). Bu doğrultuda, verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiği kabul edilmiştir. Verilerin faktör analizine uygunluğu tespit edildikten sonra ölçeğin faktör yapısının incelenmesi amacıyla Temel Bileşenler Analizi (Principal Components Analysis) ve Varimax Rotasyon yöntemleri kullanılarak açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sırasında 13.,20.,5.,8.,14. maddelerinin faktör yük ağırlıklarının binişik ve düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu sebeple bu numaralı maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Bu maddenin analiz dışı bırakılması sonucunda elde edilen faktör deseni, maddelerin faktör yük değerleri tablo 3'de verilmiştir. Analiz sonucunda 20 madde için öz değeri 1'in üzerinde olan 5 boyutlu bir yapı ortaya çıkmış ve boyutlar; utanç duyma ve mahcup olma korkusu, öz saygı değerlerinin düşeceği korkusu, geleceğin belirsizliği, sosyal ilgi kaybetme, diğer kişileri hayal kırıklığına uğratmak olarak adlandırılmıştır. Bu bileşenlerin/boyutların toplam varyansa yaptıkları katkı %60,41'dir. Beş faktör için tekrarlanan analizde, faktörlerin toplam varyansa yaptıkları katkının birinci faktör olan "utanç duyma ve mahcup olma korkusu" için %16,02; ikinci faktör olan "öz saygı değerlerinin düşeceği korkusu" için %14,82; üçüncü faktör olan "geleceğin belirsizliği" için %10,98; dördüncü faktör olan "sosyal ilgi kaybetme" için %10,47; beşinci faktör olan "diğer kişileri hayal kırıklığına uğratmak" için %8,11 olduğu görülmüştür. Katılımcıların 'Gizli Başarısızlık Korkusu' ölçeğinin faktör desenini ortaya koymak amacıyla yapılan açıklayıcı faktör analizinde, faktör yük değerleri için kabul düzeyi 0,60 (açıklanan varyans) olarak belirlenmiştir.

Tablo 4. Maslach Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Sonuçları

Faktörler ve Maddeler	çıkılan Varyans	A z Değer	Faktör Yükü
F1: Duygusal Tükenmişlik ($\alpha=0,910$)			
M1.İşimden soğuduğumu hissediyorum.	29,14	6,285	0,802
M4.Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.			0,794
M5.yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.			0,785
M6.işimin beni kısıtladığını biliyorum.			0,749
M22.İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi hissediyorum.			0,709
M2.İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.			0,708
M3.Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldırmayacağımı düşünüyorum.			0,664
M8.Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.			0,611
F2.: Duyarsızlaştırma ($\alpha=0,782$)			
M18.Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	16,51	2,432	0,783
M17.İşim gereği karşılaştığım bazı insanlara sanki insan değillermiş gibi davrandığımı hissediyorum.			0,758
M19.Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.			0,736
F3.: Kişisel Başarı ($\alpha=0,748$)			
M10.İşim gereği insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	15,99	1,147	0,768
M11.Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.			0,742
M14.İnsanlarla armada rahat bir hava yaratıyorum.			0,713
M9.İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen bulurum.			0,691
M13.İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.			0,564
Toplam($\alpha=0,886$)			61,65
KMO =0,875; $\chi^2(120) =1231,903$; Bartlett Küresellik Testi (p) = 0,000			

Katılımcıların tükenmişlik durumunu ölçmeyi amaçlayan ölçek, 3 teorik boyut temel alınarak geliştirilmiştir. Bu boyutlar duygusal tükenme, kişisel başarı, duyarsızlaşma olarak adlandırılabilir. Bu çerçevede, aracın faktör desenini ortaya çıkarabilmek amacıyla açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi uygulamasından önce, örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapmak için uygunluğunu test etmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda KMO değerinin 0,875 olduğu görülmüştür. Bu bulgu doğrultusunda, örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapmak için “ iyi derecede yeterli” olduğu sonucuna

ulaşmıştır. Ayrıca Bartlett küresellik testi sonuçları incelendiğinde, elde edilen ki-kare değerinin anlamlı olduğu görülmüştür ($\chi^2(120) = 1231,903$; $p < 0.01$). Bu doğrultuda, verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiği kabul edilmiştir. Verilerin faktör analizine uygunluğu tespit edildikten sonra ölçeğin faktör yapısının incelenmesi amacıyla Temel Bileşenler Analizi (Principal Components Analysis) ve Varimax Rotasyon yöntemleri kullanılarak açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sırasında 12., 15., 21., 20., 16. maddelerinin faktör yük ağırlıklarının binişik ve düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu sebeple bu numaralı maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Bu maddenin analiz dışı bırakılması sonucunda elde edilen faktör deseni, maddelerin faktör yük değerleri tablo 4'de verilmiştir. Yapılan analiz sonucunda, analize temel olarak 17 madde için öz değeri 1'in üzerinde olan 3 bileşen olduğu görülmüştür. Bu bileşenlerin toplam varyansa yaptıkları katkı %61,65'tir. Üç faktör için tekrarlanan analizde, faktörlerin toplam varyansa yaptıkları katkının birinci faktör olan "duygusal tükenme" için %29,14; ikinci faktör olan "duyarsızlaştırma" için %16,51; üçüncü faktör olan "kişisel başarı" için %15,66 olduğu görülmüştür. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin faktör desenini ortaya koymak amacıyla yapılan açıklayıcı faktör analizinde, faktör yük değerleri için kabul düzeyi 0,61 (açıklanan varyans) olarak belirlenmiştir.

4.3. Korelasyon Analizi

Yapı geçerliliğinin ölçülmesinde faktör analizine ek olarak kullanılan yöntemlerden biri olan Korelasyon Analizi, iki değişken arasındaki ilişkinin derecesini ve yönünü tayin etmeye yarayan analiz tekniğidir. "r" ile gösterilen korelasyon katsayıları -1 ile +1 arası değerler alır. Katsayının +1 olması iki değişken arasındaki mükemmel doğrusal ilişkiye, -1 olması ise değişkenler arasında mükemmel ters yönlü bir ilişkiye işaret eder. 0 değişkenler arasında herhangi bir ilişki bulunmadığının eksi değerler ise bir değişken artarken diğerinin azaldığının ifadesidir. Artı değerler, her iki değişkenin aldığı değerlerin birlikte artış ve azalış gösterdiğini simgeler (Altunışık vd., 2012: 228).

Tablo 5. Gizli Başarısızlık Korkusu Ölçeğinin ve Alt Boyutları ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutları Arasındaki İlişki

Değişkenler										0.
	1									
DMOK	0,535**									
SDK	0,270**	0,232**								
B	0,264**	0,420**	0,257**							
K	0,301**	0,303**	0,254**	0,313**						
KHKU	0,410**	0,320**	0,112	0,069	-0,058					
T	0,379**	0,302**	0,045	0,231**	0,092	0,606**				

KB	0,033	-0,104	-0,039	0,057	0,179 [*]	0,279 ^{**}	0,062		
GBKÖ	0,781 ^{**}	0,788 ^{**}	0,589 ^{**}	0,616 ^{**}	0,540 ^{**}	0,318 ^{**}	0,342 ^{**}	0,007	
0. MTÖ	0,395 ^{**}	0,271 ^{**}	0,079	0,125	0,038	0,943 ^{**}	0,702 ^{**}	0,517 ^{**}	0,313 ^{**}

$p < 0,05^*$; $p < 0,01^{**}$

Utanç Duyuma ve Mahcup Olma Korkusu (UDMOK), Öz Saygı Değerlerinin Düşeceği Korkusu (ÖSDK), Geleceğin Belirsizliği (GB), Sosyal İlgı Kaybetme (SK), Diğer Kişileri Hayal Kırıklığına Uğratmak (DKHKU), Duygusal Tükenmişlik (DT), Duyarsızlaştırma (D), Kişisel Başarı (KB), Gizli Başarısızlık Korkusu Ölçeği (GBKÖ), Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ)

Araştırma ölçeklerinin değişkenler arası korelasyon değerleri tablo 5'te sunulmuştur. Korelasyon değerlerine bakıldığında, utanç duyma ve mahcup olma boyutu ile duygusal tükenmişlik boyutu arasında orta düzeyde, pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($r=0,410$; $p < 0,01$). Utanç duyma ve mahcup olma boyutu ile duyarsızlaştırma boyutu arasında düşük düzeyde, pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkinin varlığı saptanmıştır ($r=0,379$; $p < 0,01$). Utanç duyma ve mahcup olma boyutu ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği arasında düşük düzeyde, pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır ($r=0,395$; $p < 0,01$). Saygı değerlerinin düşeceği boyutu ile duygusal tükenmişlik boyutu arasında düşük düzeyde, pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmüştür ($r=0,320$; $p < 0,01$). Saygı değerlerinin düşeceği boyutu ile duyarsızlaştırma boyutu arasında düşük düzeyde, pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır ($r=0,302$; $p < 0,01$). Saygı değerlerinin düşeceği boyutu ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği arasında düşük düzeyde, pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=0,271$; $p < 0,01$). Sosyal ilgiyi kaybetme korkusu boyutu ile duyarsızlaştırma boyutu arasında çok düşük düzeyde, pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır ($r=0,231$; $p < 0,01$). Diğer kişileri hayal kırıklığına uğratma boyutu ile kişisel başarı boyutu arasında çok düşük düzeyde, pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=0,179$; $p < 0,05$). Duygusal tükenmişlik boyutu ile gizli başarısızlık ölçeği arasında düşük düzeyde, pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmüştür ($r=0,318$; $p < 0,01$). Duygusal tükenmişlik boyutu ile utanç ve mahcubiyet korkusu boyutu arasında orta düzeyde, pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki görülmüştür ($r=0,410$; $p < 0,01$). Duygusal tükenmişlik boyutu ile saygı değerlerinin düşeceği korkusu boyutu arasında düşük düzeyde, pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin varlığı saptanmıştır ($r=0,320$; $p < 0,01$). Duyarsızlaştırma boyutu ile gizli başarısızlık ölçeği arasında düşük düzeyde, pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=0,42$; $p < 0,01$). Duyarsızlaştırma boyutu ile utanç duyma mahcup olma korkusu boyutu arasında düşük düzeyde, pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır ($r=0,379$; $p < 0,01$). Duyarsızlaştırma boyutu ile saygı değerlerinin düşeceği korkusu boyutu arasında düşük düzeyde, pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki görülmüştür ($r=0,306$; $p < 0,01$). Duyarsızlaştırma boyutu ile sosyal ilgiyi kaybetme boyutu arasında düşük düzeyde, pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı

ilişki saptanmıştır ($r=0,231$; $p<0,01$). Duyarsızlaştırma boyutu ile saygı değerlerinin düşeceği boyutu arasında düşük düzeyde, pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki görülmüştür ($r=0,302$; $p<0,01$). Kişisel başarı ile diğer kişileri hayal kırıklığına uğratma boyutu arasında çok düşük düzeyde, pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür ($r=0,179$; $p<0,05$). Araştırmanın değişkenlerinin korelasyon katsayılarına bakıldığında Gizli Başarısızlık Korkusu Ölçeği ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği arasında düşük düzeyde, pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin varlığı saptanmıştır ($r=0,317$; $p<0,01$)

4.4. Bağımsız Örneklem T-Testi

Araştırmaya katılanların gizli başarısızlık korkusu ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği puanlarının ortalamasının cinsiyet durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere, bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 6. Araştırmaya Katılanların Gizli Başarısızlık Korkusu Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Ölçekler	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	S	
					t	p
Gizli Başarısızlık Korkusu Ölçeği	Kadın	17	2,92	0,58	0,166	0,868
	Erkek		2,94	0,58		
Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin	Kadın	17	2,91	0,68	0,929	0,355
	Erkek	4	2,79	0,56		

Tablo 6'da görüldüğü gibi, katılımcıların cinsiyete göre Gizli Başarısızlık Korkusu Ölçeğinden elde edilen puanlar ile Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden elde edilen puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 7. Araştırmaya Katılanların Gizli Başarısızlık Korkusu Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

Ölçekler	Medeni Durum	N	\bar{X}	S	S	
					t	p
Gizli Başarısızlık Korkusu Ölçeği	Evli	3	2,91	0,61	0,292	0,771
	Bekâr	8	2,93	0,54		
Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin	Evli	3	2,90	0,64	0,303	0,762
	Bekâr	8	,87	20,68		

Araştırmaya katılanların gizli başarısızlık korkusu ölçeğinin ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği puanlarının ortalamasının medeni duruma göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere, bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Katılımcıların medeni duruma göre gizli başarısızlık korkusu ölçeğinden elde edilen puanlar ile Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden elde edilen puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

4.5. Tek Yönlü Varyans Analizi F Testi ve Bonferroni Çoklu Karşılaştırma Testi

Araştırmaya katılanların gizli başarısızlık korkusu ölçeğinin ve Maslach tükenmişlik ölçeğinin yaşa göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere, tek yönlü varyans analizi f testi yapılmıştır.

Tablo 8. Araştırmaya Katılanların Gizli Başarısızlık Korkusu Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Yaş Duruma Göre Karşılaştırılması

Ölçekler	Yaş	\bar{X}	S	İkili karşılaştırma	
Gizli Başarısızlık Korkusu Ölçeği	20-30 arası(1)	6	2,72	0,59	6,43 0,002
	31-40 arası(2)	6	2,92	0,51	
	41-50 arası(3)	9	3,16	0,57	
Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin	20-30 arası(1)	6	2,85	0,73	0,698 0,499
	31-40 arası(2)	6	2,84	0,56	
	41-50 arası(3)	39	2,99	0,72	

Tablo 8’de gösterildiği üzere, katılımcıların yaşa göre Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Katılımcıların yaşa göre gizli başarısızlık korkusu ölçeğinin puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğuna yönelik Bonferroni çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Buna göre 20-30 yaş arasında olan kişiler ile 41-50 yaş arasında olan kişiler arasında gizli başarısızlık korkusu ölçeğinin puan ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür.

Tablo 9. Araştırmaya Katılanların Gizli Başarısızlık Korkusu Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Eğitim Durumuna Duruma Göre Karşılaştırılması

Ölçekler	Eğitim Durumu	\bar{X}	S	İkili karşılaştırma	
Gizli Başarısızlık Korkusu Ölçeği	Lise(1)	9	,02	,32	,38 ,022
	Ön lisans(2)	2	,61	,44	
	Lisans(3)	2	,01	,59	
	Lisans üstü(4)	8	,72	,62	

lik	Lise(9	,80	,76										
	1)	Ön													
	Maslach														3<4
	Tükenmiş	lisans(2)							2	,72	,84	,07	,008		
Lisan		2	,56	,61											
Ölçeğinin	s(3)														
Lisan		8	,88	,55											
	s üstü(4)														

Araştırmaya katılanların Gizli Başarısızlık Korkusu Ölçeğinin ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin yaşa göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere, tek yönlü varyans analizi f testi yapılmıştır. Katılımcıların eğitim durumuna göre, Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğuna yönelik Bonferroni çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Buna göre, lisans mezunu kişiler ile lisansüstü mezunu kişiler arasında Maslach tükenmişlik ölçeğinin puan ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna varılmıştır. Katılımcıların eğitim durumuna göre gizli başarısızlık korkusu ölçeğinin puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$) fakat farklılığın hangi gruptan kaynaklandığı çoklu karşılaştırma testiyle bulunamamıştır.

Tablo 10. Araştırmaya Katılanların Gizli Başarısızlık Korkusu Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Sektöre Göre Karşılaştırılması

Ölçekler Sektör		\bar{X}	S	İkili karşılaştırma			
Gizli Başarısızlık Korkusu Ölçeği	Eğitim(1)	9	2,69	0,56			2>1
	Sağlık(2)	2	3,31	0,53	2,31	0,000	
	Bankacılık(3)	0	2,85	0,51			
Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin	Eğitim(1)	9	2,49	0,44			
	Sağlık(2)	2	3,23	0,67	9,48	0,000	2>1
	Bankacılık(3)	0	2,90	0,62			

Araştırmaya katılanların Gizli Başarısızlık Korkusu Ölçeğinin ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin çalışılan sektöre göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere, tek yönlü varyans analizi f testi yapılmıştır. Katılımcıların sektöre göre Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğuna yönelik Bonferroni çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Buna göre eğitim sektöründe çalışan kişiler ile sağlık sektöründe çalışan kişiler arasında Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin puan ortalamalarına bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır. Katılımcıların çalışılan sektöre göre Gizli Başarısızlık Ölçeğinin puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğuna yönelik Tamhane çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Buna göre, eğitim sektöründe çalışan kişiler ile sağlık sektöründe çalışan kişiler

arasında Gizli Başarısızlık Korkusu Ölçeğinin puan ortalamalarına bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür.

4.7. Tamhane Çoklu Karşılaştırma Testi

Post-hoc istatistikleri gruplararası varyansın eşit olmaması halinde değişmektedir. Bu istatistiksel araçlardan olan Tamhane yöntemi, dikkatli ve tutucu karşılaştırmalar yapması açısından önemli görülmektedir (Hochberg ve Tamhane, 1987). Tablo 11’de görüldüğü üzere, katılımcıların iki ölçekteki sektörde çalışma yıllarına göre karşılaştırılması Tamhane Testi ile yapılmıştır.

Tablo 11. Araştırmaya Katılanların Gizli Başarısızlık Korkusu Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Sektörde Çalışma Yılına Duruma Göre Karşılaştırılması

	Sektörde		\bar{X}	S			İkili karşılaştırma
	Ölçekler	Çalışma Yılı					
Gizli Başarısızlık Korkusu Ölçeği	1-5 yıl (1)	2	2,78	0,52			
	6-10 yıl(2)	5	2,85	0,55	3,32	0,022	
	10-15 yıl(3)	1	3,09	0,60			
	15 ve üzeri(4)	3	3,15	0,60			4>1
Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin	1-5 yıl (1)	2	2,58	0,48			
Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin	6-10 yıl(2)	5	3,01	0,73	4,35	0,006	1<2;
	10-15 yıl(3)	1	2,99	0,60			1<3
	15 ve üzeri(4)	23	2,97	0,71			1<4

Araştırmaya katılanların gizli başarısızlık korkusu ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin sektörde çalışma yılına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere, tek yönlü varyans analizi f testi yapılmıştır. Katılımcıların sektörde çalışma yılına göre Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğuna yönelik Tamhane çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Test sonuçları, sektörde çalışma yılına göre birinci grupta çalışan kişiler ile ikinci grupta çalışan kişiler arasında; birinci grupta çalışan kişiler ile üçüncü grupta çalışan kişiler arasında Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin puan ortalamalarına bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, katılımcıların sektörde çalışma yılına göre Gizli Başarısızlık Korkusu Ölçeğinin puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edildiğinden dolayı ($p<0,05$) farkın hangi gruplar arasında olduğuna öğrenmek için Bonferroni çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Test sonuçları, sektörde çalışma yılına göre, dördüncü grupta çalışan kişiler ile birinci grupta çalışan kişiler arasında gizli başarısızlık ölçeğinin puan ortalamalarına bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir.

5. SONUÇ

Gizli başarısızlık korkusu yaşayan kişiler, başkaları tarafından çok başarılı ve yetkin bulunmalarına karşın, kendileriyle baş başa kaldıklarında zayıf ve başarısız hissedip, başarıyı yakalamak uğruna daha iyisini başarabilirim düşüncesiyle hemen

sorumluluk alan, işinde en iyi olarak nitelendirilen, daha fazla çalışan, enerji harcayan ve kendilerini çok fazla yoran kişilerdir. Bu kişiler, sürekli stres altında oldukları için başarılı olsalar dahi başarının onlara verdiği hazzı yaşayamazlar. Bu sebeptendir ki gizli başarısızlık korkusu yaşayan kişilerde uzun süreli stres ve giderek artan iş yükü nedeniyle mesleki tükenmişlik durumu daha fazla görülebilir.

Elde edilen bulgular mesleki tükenmişlik ile gizli başarısızlık korkusu arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Buna karşılık yöneticilerin yaş ve sektör değişkeni hariç demografik özellikleri ile gizli başarısızlık korkusu ve mesleki tükenmişlikleri arasında pek fazla anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Katılımcıların yaşa göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamışken; gizli başarısızlık korkusu düzeyleri yaş değişkenine göre farklılık göstermiştir. 20-30 yaş arasında olan kişiler 41-50 yaş aralığında olan kişilere göre daha az gizli başarısızlık korkusu hissetmektedirler. Araştırmaya katılanların sektördeki çalışma yılları göz önünde bulundurulduğunda 15 yıl ve üzerinde çalışanların 1-5 yıl; 6-10 yıl; 10-15 yıl aralığında çalışanlara göre daha fazla gizli başarısızlık korkusu ve tükenmişlik yaşadıkları söylenebilir. Katılımcıların çalışılan sektöre göre, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Gizli Başarısızlık Korkusu Ölçeğinin puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Sağlık sektöründe çalışanlar, eğitim sektöründe çalışanlara göre daha fazla gizli başarısızlık korkusu ve tükenmişlik hissi yaşamaktadırlar. Bunun sebepleri arasında sağlık çalışanlarının, hastalık, acı, ağrı, ölüm, çaresizlik, uzun gece nöbetleri gibi olumsuz pek çok olumsuz durumla karşılaşmaları gösterilebilir.

KAYNAKÇA

ALTUNIŞIK, Remzi, COŞKUN, Recai ve YILDIRIM, Engin, (2012), **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri**, Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

CLARKSON, Petruska, (1994), "Achilles as Healer: Pseudocompetence in The Trainee Counsellor or Therapist", **Employee Counselling Today**, VI, 3: 15-20.

CLARKSON, Petruska, (1999), **Aşıl Sendromu**, (Çeviren: S. Kunt), Ankara: HYB Yayıncılık.

CONROY, David E, (2001), "Progress in The Development of a Multidimensional Measure of Fear of Failure: The Performance Failure Appraisal Inventory (PFAI)", **Anxiety, Stress, and Coping**, I, 14: 431-452.

CORDES, Cynthia L. ve DOUGHERTY, Thomas W, (1993), "A Review and An Integration of Research on Job Burnout", **The Academy of Management Review**, XVIII, 4: 621-656.

DBE KURUMSAL GELİŞİM MERKEZİ, (2006), **Tükenmişlik Sendromu**, Çevrimiçi: www.dbe.com.tr/Kurumsal/tr/news/tukenmislik-sendromu

DRAGO, William A. ve FOLKER, Cathleen A, (1999), "Achilles Revisited: The Impact of Incompetencies on Firm Performance", **Management Research News**, XXII, 8: 18-25.

ERGİN, Canan, (1992), "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin Uyarlanması", VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 143-154.

FREUDENBERGER, Herbert J, (1974), "Staff Burnout", **Journal of Social Issues**, 30: 159-165.

GÜREL, Emet ve MUTER Canan (2007), "Psikomitolojik Terimler: Psikoloji Literatüründe Mitolojinin Kullanılması", **Sosyal Bilimler Dergisi**, I, 1: 537-569.

HOCHBERG, Yosef ve TAMHANE, Ajit C, (1987), **Multiple Comparison Procedures**, New York: John Wiley & Sons Press.

JACKSON, Susan E., SCHWAB, Richard L ve SCHULER, Randall S, (1986), "Toward An Understanding of The Burnout Phenomenon", **Journal of Applied Psychology**, LXXI, 4: 630-640.

KAHRAMAN, Nurcan ve SUNGUR, Semra, (2016), "Adaptation of The Performance Failure Appraisal Inventory (PFAI) into Turkish", **Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi**, XVII, 3: 223-239.

LOSKEY, Bob, (2006), **Sakin Ol Sinirlerine Hakim Ol**, (Çeviren: G. Engin), İstanbul: Mess Yayınları.

MASLACH, Christina ve LEITER, Michael P, (1997), **The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to do About It**, San Francisco, CA: Jossey-Bass.

MASLACH, Christina, SCHAUFELİ, Wilmar B ve LEITER, Michael P, (2001), "Job Burnout", **Annual Review of Psychology**, LII, 1: 397-422.

MASLACH, Christina, ZİMBARDO, Philip G, (1982), **Burnout-The Cost of Caring**, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

MASLACH, Christina, JACKSON, Susan E, (1981), "The Measurement of Experienced Burnout", **Journal of Occupational Behaviour**, 2, 99-113.

OKUTAN, Elvan, YILDIZ, Şule ve KONUK, Filiz, (2013), "İş Hayatında Tükenmişlik Sendromu: Finans ve Muhasebe Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine İlişkin Bir Çalışma", **Çankırı Karatekin Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, III, 2: 1-17.

YILMAZ, Mehmet, (2012), "Kendiliğin Çözülmesi Narsisistik Kişilik Bozukluğu Yönünden Tepegöz Kişiliğinin İncelenmesi", **International Journal of Social Science**, V, 7: 835-845.