

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**EVLİ ŞİRKET ÇALIŞANLARININ DUYGUSAL BOŞANMA
DÜZEYLERİ İLE KİŞİSEL DEĞİŞKENLERİ VE İŞ
TÜKENMİŞLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Zohreh KAMRAN

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı

EKİM, 2023

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**EVLİ ŞİRKET ÇALIŞANLARININ DUYGUSAL BOŞANMA
DÜZEYLERİ İLE KİŞİSEL DEĞİŞKENLERİ VE İŞ
TÜKENMİŞLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Zohreh KAMRAN
(Y2112.037004)

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı

Tez Danışmanı: Prof.Dr.Ragıp ÖZYÜREK

EKİM, 2023

ONAY FORMU



ONUR SÖZÜ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Evli Şirket Çalışanlarının Duygusal Boşanma Düzeyleri ile Kişisel Değişkenleri ve İş Tükenmişlikleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynakça’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim. (21/07/2023)

Zohreh KAMRAN

ÖNSÖZ

Koşulsuz, her daim yanımda olan Ailem ve sevgili arkadaşlarıma , Çok Değerli Hocam Tez Danışmanım Prof.Dr. Ragıp Özyürek 'e; Öncelikle bu sürece ilk adım attığımda tez danışmanlığımı kabul ettiği için, bu yolculukta her sorumu çekinmeden büyük bir rahatlıkla sorduğum, tüm bu süreci başarılı bir şekilde yürütmemi sağlayan, çok değerli tez danışman hocam Prof. Dr. Ragıp Özyürek 'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Yüksek lisans tezimi kendisinin danışmanlığında yürütüyor olmak benim için gurur kaynağıydı. Gerek alan bilgisi gerekse hayat tecrübesi anlamında bana çok şey kazandırdığı, akademik alanda ilerlerken yoluma ışık tutup beni cesaretlendirdiği için sonsuz teşekkürler. İstanbul Aydın Üniversitesi PDR Ana Bilim Dalı Tüm Değerli Hocalarıma; Yüksek lisans süresince hayatımın 2 yılını geçirdiğim okulum İstanbul Aydın Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Ana Bilim Dalındaki değerli tüm hocalarıma hayatıma kattıkları her şey için teşekkürlerimi sunarım. Psikolojik danışman ve en önemlisi insan olarak onlardan öğrendiğim bilgi ve deneyimlerle başkalarının hayatlarına dokunuyor olma hissi tarif edilemez mutluluk verici. Veri toplama sürecinde emeği geçen katılımcı gurubum'a, sonsuz teşekkürler.

Jüri Üyelerimden Dr.Abrurrahman Kendirici Hocama; Öncelikle jüri üyeliğimi kabul edip tezimi savunduktan sonra değerli yorum ve katkılarını sunduğu için sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Çok Kıymetli Hocam Yeliz Saygın'a ;

Tanıdığım günden beri bir hocadan daha fazlası olarak kıymetli bilgileriniz ve deneyimleriniz ile hayatıma dokunduğunuz için sonsuz şükranlarımı sunarım. Bana kattığınız tüm güzellikler için sonsuz teşekkürler. Üniversite hayatım boyunca, varlığınız bana güç olduğu için sonsuz teşekkürler. Mesleğimde ve hayat yolculuğumda ilerlerken sizden öğrendiklerimle bir başka hayatlara güçlü bir şekilde seslenebilmek dileğiyle. Yeriniz hep ayrı ve çok özel.

Canım Kardeşim , Zahra Kamran'a Küçüklüğünden bu yana yanımda olup beni her yönden desteklediği için, yanımda olduğu için sonsuz teşekkürler.

Canım Annem ve Babama; Bu yolculuktaki en büyük teşekkür size. Sizin çocuğunuz olarak dünyaya gelmek çok güzel. Küçüklükten bugüne kadar her kararında hep yanımda olduğunuz için, seçtiğim meslekte, yürüdüğüm yollarda hep elimden tuttuğunuz için sonsuz teşekkürler.

Varlığınız her zaman büyük bir güçtür bana. İyi ki varsınız. Bu tezim aileme armağandır.

EKİM,2023

Zohreh KAMRAN

EVLİ ŞİRKET ÇALIŞANLARININ DUYGUSAL BOŞANMA DÜZEYLERİ İLE KİŞİSEL DEĞİŞKENLERİ VE İŞ TÜKENMİŞLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ

ÖZET

Ailevi sorunların araştırılması her toplum için büyük önem taşımaktadır. Toplumdaki kişilerarası ilişkiler, aile içinde kurulan ilişkilere bağlıdır. Aile kurumunun temeli sarıldığında tüm sosyal ve ahlaki sistemin temelleri sarsılabilir ve bu durum yaşadığımız toplumda duygusal boşanma gibi ciddi sorunlara yol açabilir. Giderek yaygınlaşan duygusal boşanma literatür bağlamında resmi boşanma sürecinin geçici bir aşaması olarak kabul edilmektedir. Resmi olarak boşanmanın zor olduğu Müslüman ülkelerde giderek yaygınlaşan duygusal boşanmanın anlaşılabilmesi için nedenlerinin araştırılması önemlidir. Bu doğrultuda bu araştırmanın amacı; evli şirket çalışanlarında kişisel değişkenler ve iş tükenmişliği ile duygusal boşanma arasındaki ilişkilerin incelenmesi şeklinde belirlenmiştir. Yapılan analizler sonucunda duygusal boşanma ile iş tükenmişliği, evlilik süresi ve çalışma süresi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu, yaş ile herhangi bir anlamlı ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca duygusal boşanma cinsiyete göre farklılaşırken mezuniyet düzeyine ve her iki değişkenin etkileşimine göre farklılaşmamaktadır. Analiz sonuçlarına göre duygusal boşanmanın olumsuz sonuçlarını önlemek için uygun eylem ve stratejiler geliştirilmesi mümkündür. Bu bağlamda literatürde yeterince ilgi gören bir konu olmayan duygusal boşanma konusunda kavramsal ve görgül araştırmalar yapılmasına ihtiyaç bulunmaktadır. Uygulama önerileri kapsamında ise psikoeğitim programları kapsamında tükenmişlikle mücadele stratejileri ve eylemlerine yer verilmesi, iş hayatında kadınlara, tecrübeli evlilere ve kıdemli çalışanlara yönelik bilinçlendirme faaliyetleri yapılması katkı sağlayıcı olacaktır.

Anahtar Kelimeler: Boşanma, Duygusal boşanma, İş Tükenmişliği, İş-Aile Uyum, İş-Aile Çatışması

EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL DIVORCE AND DEMOGRAPHIC VARIABLES AND JOB BURNOUT OF MARRIED EMPLOYEES

ABSTRACT

Investigating family problems holds great importance for every society. Interpersonal relationships in society are dependent on the relationships established within the family. When the foundation of the family institution is shaken, the foundations of the entire social and moral system can be affected, leading to serious issues such as emotional divorce in our society. Emotional divorce, which is increasingly prevalent, is considered a temporary stage within the context of formal divorce processes in the literature. In order to understand the growing phenomenon of emotional divorce in Muslim countries where formal divorce is challenging, it is important to explore its underlying causes. Accordingly, the aim of this research is to examine the relationships between personal variables, job burnout, and emotional divorce among married employees in a company. The analyses conducted revealed a positive relationship between emotional divorce and job burnout, duration of marriage and employment, but no significant relationship with age. Additionally, while emotional divorce differs based on gender, it does not differ based on educational level as well as interaction of the both variables. Based on the analysis results, it is possible to develop appropriate actions and strategies to prevent the negative consequences of emotional divorce. In this context, there is a need for conceptual and empirical research on emotional divorce, which is not adequately addressed in the literature. As part of the practical recommendations, including coping strategies and actions against burnout in psychoeducation programs, as well as awareness-raising activities targeting women in the workplace, elder married individuals, and employees with high tenure, would contribute significantly.

Keywords: Divorce, Emotional Divorce, Job Burnout, Work-Family Fit, Work-Family Conflict

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ONUR SÖZÜ	i
ÖNSÖZ.....	ii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
KISALTMALAR LİSTESİ.....	ix
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xi
I. GİRİŞ	1
A. Problem Durumu	1
B. Araştırmanın Amacı ve Araştırma Soruları	3
C. Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi.....	3
D. Tanımlar.....	4
1. Duygusal Boşanma	4
2. İş Tükenmişliği	5
E. Sınırlılıklar.....	6
F. Varsayımlar.....	6
II. KURAMSAL AÇIKLAMALAR	7
A. Kuramsal açıklamalar	7
1. İş Tükenmişliği	7
a. Kavramsal İnceleme	7

b. Tükenmişlik Modelleri	8
c. İş Tükenmişliğine Neden Olabilecek Önemli Faktörler.....	13
d. İş Tükenmişliğinin Belirtileri	16
e. İş Tükenmişliğinin Sonuçları	19
f. İş Tükenmişliği ile Stres Arasındaki Fark	20
g. İş Tükenmişliği ile Başa Çıkmakta Yararlı Olan Stratejiler.....	21
h. İş Tükenmişliğiyle Başa Çıkma Yolları	22
2. Duygusal boşanma	24
a. Boşanmanın tanımı	24
b. Duygusal boşanma.....	25
c. Duygusal Boşanmaya Yol Açabilen Önemli Faktörler	30
d. Duygusal Boşanma Aşamasında Olan Çiftlerin En Önemli Davranış Örüntüleri	31
e. Duygusal Boşanmanın Yol Açabileceği Sorunlar ve Dezavantajlar	32
f. Duygusal Boşanmayı Önleyebilecek Faktörler	33
3. Duygusal Boşanma ve İş Tükenmişliği İlişkisi	33
B. Literatür Çalışmaları	34
1. Yurtiçinde Yayımlanan Çalışmalar.....	35
2. Yurt Dışında Yayımlanan Çalışmalar	35
III. YÖNTEM.....	41
A. Araştırmanın Modeli.....	41
B. Katılımcılar	41
C. Veri Toplama Araçları.....	42
1. Kişisel Bilgi Anketi.....	42
2. Duygusal Boşanma Ölçeği (DBÖ).....	42
3. Goldard İş Tükenmişlik Ölçeği (GİTÖ)	43

4. İşlemler	44
5. Verilerin Analizi	44
IV. BULGULAR.....	46
A. Verilerin Normallik Analizi.....	46
B. Evli Şirket Çalışanların Duygusal Boşanma ile İş Tükenmişliği ve Bazı Özellikleri Arasındaki İlişkinin Analizi	47
C. Duygusal Boşanma Puan Ortalamalarının Cinsiyet ve Mezuniyet Düzeylerine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Analiz.....	48
V. TARTIŞMA VE YORUM.....	50
A. Evli Şirket Çalışanların Duygusal Boşanma Düzeyleri ve İş Tükenmişliği Düzeyleri Arasındaki İlişkiye İlişkin Tartışma	50
B. Duygusal Boşanma Düzeyi ve Evli Şirket Çalışanlarının Kişisel Özelliklerine İlişkin Tartışma	52
1. Yaş Değişkenine İlişkin Tartışma	52
2. Evlilik Süresi Değişkenine İlişkin Tartışma	53
3. Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Tartışma	54
4. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Tartışma	54
5. Mezuniyet Düzeyi Değişkenine İlişkin Tartışma	56
VI. SONUÇLAR VE ÖNERİLER	58
A. Öneriler	58
1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	58
2. Uygulamacılara Yönelik Öneriler.....	59
B. Sonuçlar	59
VII.KAYNAKÇA	60
EKLER.....	75
ÖZGEÇMİŞ.....	84

KISALTMALAR LİSTESİ

AO	: Aritmetik Ortalama
DBÖ	: Duygusal Boşanma Ölçeği
df	: Degree of Freedom (Sertbestlik Derecesi)
F	: F İstatistiği
f	: Frekans
GİTÖ	: Goldard İş Tükenmişlik Ölçeği
KBA	: Kişisel Bilgi Anketi
KR-20	: Kuder-Richardson 20
K-S	: Kolmogorov Smirnov
MS	: Microsoft
n	: Katılımcı Sayısı
N	: Örneklem
p	: Anlamlılık Derecesi
r	: Korelasyon Katsayısı
R²	: Çoklu Determinasyon Katsayısı
s.	: Standart Sapma
vd.	: Ve Diğerleri

ÇİZELGELER LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Çizelge 1. Stenberg'in Aşk Türleri	28
Çizelge 2. Duygusal Boşanmanın Yol Açtığı Dezavantajlar	32
Çizelge 3. Katılımcıların Kişilik Özellikleri	42
Çizelge 4. Normallik Testi Sonucu	46
Çizelge 5. Evli Şirket Çalışanların Duygusal Boşanma ile İş Tükenmişlik ve Bazı Kişilik Özellikleri Arasındaki Pearson Korelasyonları	47
Çizelge 6. Cinsiyet ve Mezuniyet Düzeyine Göre Duygusal Boşanma Betimleyici İstatistikler	48
Çizelge 7. İki Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	48

ŞEKİLLER LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 1. Cherniss Tükenmişlik Modeli	9
Şekil 2. Edelwich ve Brosky Modeli	10
Şekil 3. Strenberg'in Aşk üçgeni	28
Şekil 4. Duygusal boşanmaya yol açan faktörler	31
Şekil 5. Duygusal boşanma ve iş tükenmişliğin etkileri	34

I. GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde problem durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi ve gerekçesi, sınırlılıklar ve varsayımlar ile araştırmada yer alan temel kavramların tanımları bulunmaktadır.

A. Problem Durumu

Günümüzde herhangi bir ülkenin ekonomik gücü ve refahı, imkanlarının, kaynaklarının ve insan gücünün optimal kullanımına bağlıdır. Bu bağlamda, iş gücü ne kadar nitelikli ve verimli olursa, o ülkenin çeşitli ekonomik ve sosyal alanlarda ilerlemesi ve başarısı o kadar büyük olur. Kuşkusuz ekonomik rekabet alanında, bir kişi veya ülkenin rakiplerine karşı etkinliği, belirli bir iş veya faaliyetin üstün kalitesi, daha fazla hız ve çaba ile yapılması mümkündür. Bu durumda araştırmacılar her bireyin verimliliğinin yetenek, zeka, motivasyon, gerekli eğitim ve uzmanlık, çalışma ortamı koşulları, yorgunluk düzeyi gibi çeşitli faktörlere bağlı olduğuna inanmaktadırlar (Khazaei ve Sharifzadez, 2006).

Ancak, bu faktörler doğru yönetilmediğinde, iş tükenmişliği olarak adlandırdığımız bir durum yaşanabilir. İş tükenmişliği çeşitli faktörlerden kaynaklanabilir (Haley, 1987). Maslach ve Jackson'a (1981) göre iş tükenmişliği, duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve azalan öz saygı duygusu olmak üzere üç boyuttan oluşan psikolojik bir semptom olarak tanımlanmıştır. İş tükenmişliğin ana belirtilerinden; strese karşı olan aşırı tepki, kişinin kendisini baskı altında hissetmesi ve duygusal iç kaynaklarının tükenmesidir (Najm, 2005).

İş tükenmişlik sendromu; kişinin bireysel, aile, sosyal ve örgütsel yaşamında çeşitli psikolojik şikayetler, çatışma, kişilerarasındaki ilişki bozuklukları, sık sık iş değişikliği ve en önemlisi düşük yaşam kalitesi gibi olumsuz etkileri olabilir (Bokharaei, 2007). Tükenmişlik yaşayan kişilerin özelliklerinden en belirgin olanları; fiziksel yorgunluk yaşamaları, çalışma yeteneklerinin azalması, çoğu zaman yorgun olmaları ve çalışma heveslerinin

kaybolmuş olmasıdır. Ayrıca, tekrarlayan baş ağrıları, mide bulantısı, uyku bozuklukları ve yemek alışkanlıklarındaki değişiklikler (iştahsızlık gibi) fizyolojik hastalıkların belirtileri de bu kişilerde görülmektedir (Saroukhani, 1996). Fiziksel rahatsızlıklara ve bozukluklara ek olarak, mental rahatsızlıklar da tükenmişliğin sonuçlarından biridir. İş tükenmişliğinin sorun yarattığı önemli alanlardan biri de iş aile uyumsuzluğuna bağlı olarak çiftler arasında duygusal boşanmaya kadar gidecek çatışmalara yol açabilmesidir (Haley, 1987). Boşanma ve aile sorunları da tükenmişlik, yorgunluk ve çalışmama ile ilişkili olabilir. Artan boşanma oranlarında kuşkusuz çeşitli kültürel, sosyal ve ekonomik faktörlerin payı bulunmaktadır (Rafipour, 1992).

İran'daki Tebriz nüfus müdürlüğünün açıkladığı son istatistiklere göre; evlenme oranı son iki yılda %2 artarken, bu sene boşanma oranı yüzde 20 artmıştır (İran Sanayi Bakanlığı, Kadın ve Aile İşleri Portalı, 2022). Bu bilgiler yalnızca resmi ve kayıtlı boşanmaları göstermektedir. Diğer yandan şeriata uygun bir yaşam süren gerek Tebriz gerekse Ortadoğu genelindeki ülkelerde evli bir çiftin resmi olarak birbirinden ayrılmadığı, ancak aralarında artık evlilik ilişkisi olmadığı ve ayrı yaşadıkları bilinmektedir (Bokharaei, 2007). Duygusal boşanma olarak adlandırılan bu durum, çiftlerde birçok probleme yol açabilir. Duygusal boşanma yaşayan çiftler, birbirlerine olan saygıları ve sevgileri sona erdiği için duygularını birbirinden saklamakta ve sürekli çatışma halinde birlikteliklerine devam etmektedir (Hünler ve Gençöz, 2005).

Bazı ruhsal hastalıkların kökenlerinin aile içi çatışmalar olduğu düşünülürse, duygusal boşanma, önce tüm aile üyelerini ve ardından yaşadığımız toplumu olumsuz etkileyebilir. Bu nedenle, duygusal boşanma, ele alınması gereken psiko-sosyal bir sorun olarak görülebilir (Kiger ve Riley, 2000).

Duygusal boşanma, boşanma sürecinin ilk adımı olarak görülebilir ve evlilikte çiftler arasındaki ilişkinin yerini yabancılaşma duygusuna bıraktığı ifade edilebilir. Duygusal boşanmada, eşler tek çatı altında yaşarken aralarındaki iletişim tamamen kesilmekte veya birbirlerinin rızası olmadan birlikte yaşam devam etmektedir (Torun, 1995).

Her çift, evlilik sorunları yaşayabilir, ancak bu sorunların karmaşıklığının nedeni yıllar sonra, hala bir ailedeki ilişkilerin nasıl olması gerektiği ile ilgili

yeterli bilginin olmaması olabilir. Evlilikte birçok nedenden dolayı çatışma yaşanabilir. Bu alandaki problemler arasında ekonomik sorunlar, sağlıksız cinsel ilişkiler, ihanet, fiziksel istismar, duygusal sorunlar ve iç çatışmalar yer alabilir (Pines, 2005).

Özetle ilgili alanyazın incelendiğinde, iş tükenmişliğinin evli çalışanların duygusal boşanma düzeyleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olabileceği düşüncesine ulaşılmıştır.

B. Araştırmanın Amacı ve Araştırma Soruları

Bu araştırmanın amacı; evli şirket çalışanlarında kişisel değişkenler ve iş tükenmişliği ile duygusal boşanma arasındaki ilişkilerin incelenmesidir. Bu çerçevede araştırma soruları aşağıdaki gibi sıralanabilir.

- 1) Katılımcıların duygusal boşanmaları ve iş tükenmişlikleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki var mıdır?
- 2) Katılımcıların kişisel özellikleri ile duygusal boşanma düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki var mıdır?
 - a. Katılımcıların yaşları ile duygusal boşanma puanları arasında anlamlı düzeyde bir ilişki var mıdır?
 - b. Katılımcıların evlilik süreleri ile duygusal boşanma puanları arasında anlamlı düzeyde bir ilişki var mıdır?
 - c. Katılımcıların çalışma süreleri ile duygusal boşanma puanları arasında anlamlı düzeyde bir ilişki var mıdır?
- 3) Katılımcıların duygusal boşanma puan ortalamaları cinsiyet ve mezniyet düzeylerine göre istatistiksel olarak farklılık göstermekte midir?

C. Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi

İş tükenmişliği, bir örgütte verimliliğin ve insan gücünü fiziksel ve psikolojik açıdan azalmasına sebep olabilir. Bu durum evli bireylerde ciddi sorunlara yol açıp, evlilik kalitesini olumsuz etkileyebilir (Kiekkas, 2010). Ailevi sorunların araştırılması her toplum için büyük önem taşımaktadır. Toplumdaki kişilerarası ilişkiler, aile içinde kurulan ilişkilere bağlıdır. Aile kurumunun temeli

sarsıldığında tüm sosyal ve ahlaki sistemin temelleri sarsılabilir ve bu durum yaşadığımız toplumda duygusal boşanma gibi ciddi sorunlara yol açabilir (Santrock, 2023).

Bu kadar yaygın görülen duygusal boşanma, literatür bağlamında resmi boşanma sürecinin geçici bir aşaması olarak kabul edilmektedir (Olson, DeFrain ve Skogrand, 2010). Resmi olarak boşanmanın zor olduğu ülkelerde giderek yaygınlaşan duygusal boşanmanın anlaşılabilmesi için nedenlerinin araştırılması önemlidir (Jalali vd., 2023). Duygusal boşanma yeterince ilgi gören bir konu olmamıştır (Sahebihagh vd., 2017).

Araştırmanın dile getirilen bu öneminden yola çıkılarak, iş tükenmişliğinin olumsuz etkileri ile duygusal boşanma arasındaki ilişkiyi incelemek gerekli görülmektedir. Bu doğrultuda, duygusal boşanmanın tanımlanması, ilişkili olduğu kişisel değişkenlerin belirlenmesi ve olumsuz etkilerinin görülmesi gibi konularda bulgular elde edilmesi gelecekteki araştırmalar için yararlı olabilir. Böylece olumsuz sonuçları önlemek için uygun eylem ve stratejiler geliştirmeye de ayrıca katkı sağlanabilir. Nitekim Türkçe alanyazında ne yazık ki duygusal boşanma konusunun henüz araştırmamış olduğunu görmekteyiz.

Yapılan bu araştırmadan elde edilen bulgular uluslararası çalışmalara da katkı sağlayacak ve kültürlerarası çalışmalara zemin hazırlayabilecektir. Tüm bunların yanı sıra psikolojik danışma ve rehberlik alanında kullanılabilecek aile ilişkilerine yönelik psikoeğitim programlarının hazırlanması sürecinde de bu araştırmanın sonuçlarından yararlanılabileceği düşünülmektedir.

D. Tanımlar

1. Duygusal Boşanma

Duygusal boşanma, bir erkek ve/ya bir kadının kendilerini evliliklerinden geri çekip, birbirlerine karşı sevgisiz, saygısız ve kayıtsız bir şekilde aynı çatı altında yaşayıp, bazı özel sebeplerden dolayı yasal boşanma talebinde bulunamadıkları zaman meydana gelen bir boşanma türüdür (Janning, 2006). Duygusal boşanmada velayet, ekonomik durum, çaresiz hissetme gibi durumlardan ötürü evlilikte meydana gelen memnuniyetsizlik resmi bir ayrılmayla sonuçlanmamaktadır (Çelik, 2019).

Boşanma bir süreç olmakla birlikte İran gibi İslam ülkelerinde geleneksel yaşamda hoş karşılanmamaktadır (Jalali vd., 2023). Yasak olmamakla birlikte İslam kültüründe karşı olunduğu gibi İran’da hiçbir şekilde onaylanmamaktadır (Hashemi ve Homayuni, 2017). Ayrıca kadınların kültürel bağlamda geri planda olması ve eşine bağlı kalma zorunluluğu kadınlar açısından ağır maliyetler ve sonuçlar doğurmaktadır (Barikani, Sarichlow ve Mohammadi, 2012). Bu nedenle kadınlar resmen boşanmaktan ziyade duygusal boşanma eğilimindedir (Hashemi ve Homayuni, 2017). İran’da yapılan araştırmalar duygusal boşanmanın resmi boşanmanın iki katı kadar olduğunu göstermektedir (Bokharaei, 2007). Sahebiagh vd. (2017) duygusal boşanmanın Asya’da daha yaygın olduğunu belirtmektedir.

Duygusal boşanmada çiftler arasında sevgi tükendiği için karşılıklı hoşlanma olmamakta, depresyon ve anskiyete gibi ağır ruhsal sonuçlar ortaya çıkabilmektedir (Jalali vd., 2023). Duygusal boşanmada mecburen bir aradaymış gibi davranan çiftler arasında husumet giderek artan bir duygu halini almaktadır (Kaslow, 2013). Üçüncü taraflarca normal seyrinde gibi görünen evlilikte eşler arasındaki bağ kopmuştur (Hashemi ve Homayuni, 2017).

Duygusal boşanma, boşanma süreci içerisinde, aşk ve sevgi gibi pozitif duyguların yerini giderek yoğunlaşan nefret, kızgınlık, dargınlık, kaçınma duygularına bırakmakta, belirli bir süre sonra pozitif duygu kalmamaktadır (Hashemi ve Homayuni, 2017).

2. İş Tükenmişliği

İş tükenmişliği, bazen depresyonla ilişkilendirilen ve çoğu zaman stresli iş ortamlarından kaynaklanan bir durum olarak tanımlanabilir. Başka bir deyişle iş tükenmişliği; uzun süre stresli koşullar altında yoğun çalışmaya maruz kaldıktan sonra oluşan fiziksel, zihinsel ve duygusal yorgunluk türüdür (Desilva, 2009). Klinik bulgulara bireyin yaşadığı strese bağlı olarak bireyde meydana gelen olumsuz etkiler şeklinde tanımlanan tükenmişlik, 1970’lerden sonra örgütsel hayatta araştırmalara konu olmaya başlamıştır. Tükenmişliği örgütsel bağlamda modern temasıyla ilk kez Freudenberg 1974 yılında kullanmış ve çalışma ortamındaki koşullardan kaynaklanan duygusal ve fiziksel yorgunluk hali olarak değerlendirmiştir (Mohammadi, 2004).

Freudenberger (1974) tükenmişliği örgütsel literatürde mesleki açıdan psikososyal risk faktörü olarak ele alan ilk bilim insanıdır. Kavramın örgütsel literatürde yerleşmesi ve bugünkü bağlamına kavuşması ise Maslach ve Jackson (1981) ile Maslach, Jackson ve Leiter'in (1997) çalışmalarına dayanmaktadır. İş tükenmişliği, bireylerin duygusal olarak tükenmiş hissetmeleri sonucunda diğer kişilere karşı duyarsızlaşmaları ve başarısızlık hissine kapılmalarıdır (Maslach ve Jackson, 1981). Kısaca, iş tükenmişliği işyerindeki strese karşı çalışanın yaşadığı negatif duygu hali olarak ifade edilebilir (Maslach ve Jackson, 1981).

E. Sınırlılıklar

Araştırmanın sınırlılıkları şunlardır:

- 1) Katılımcıların anketleri yanıtlarken tutumları, araştırmacıya yardımcı olmaları, soruları cevaplarken dürüstlükleri ve ilgileri, araştırmacının irade ve kontrolünün dışındadır.
- 2) Bu çalışmada madde sayısı az olan ölçme araçlarının kullanılması, zaman açısından iyi olabilirdi. Ayrıca ölçme araçlarının uzunluğu, katılımcılar için yorucu olmuş olabilir.
- 3) Bu araştırmanın katılımcıları ve elde edilen sonuçları İran'ın Tebriz kentinde bir holding çalışanları ile sınırlıdır.

F. Varsayımlar

Araştırmanın varsayımları şunlardır:

- 1) Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının araştırma değişkenlerini ölçme yeterliliğine hakim olduğu varsayılmaktadır.
- 2) Araştırmaya katılan evli şirket çalışanların ölçekleri samimi ve gönüllü bir şekilde yanıtladıkları varsayılmaktadır.

II. KURAMSAL AÇIKLAMALAR

Bu bölüm kuramsal açıklamalar ve araştırmanın konusu ile ilgili yurtiçi ve yurtdışı çalışmalar olmak üzere iki alt bölümden oluşmaktadır. İlk olarak kuramsal açıklamalar bölümünde iş tükenmişliği ve duygusal boşanma ile ilgili konular incelenmiş, ardından araştırmanın konusu ile ilgili yurtiçi ve yurtdışı çalışmalar ele alınmıştır.

A. Kuramsal açıklamalar

1. İş Tükenmişliği

İş tükenmişliği, bireyin çalışma ortamındaki kişilerarası baskı faktörlerine karşı gösterdiği tepkinin, bu ortamdaki kişilere karşı gösterdiği tutum ve davranışlarında değişmeye neden olması şeklinde ele alınabilir. Diğer bir deyişle iş tükenmişliği, işten kaynaklanan zihinsel strese uzun süre maruz kalınması sonucu ortaya çıkan olumsuz bir durumdur. İş tükenmişliğinin semptomları genellikle çaresizlik, umutsuzluk, hayal kırıklığı, kendine ve başkalarına karşı olumsuz bir bakış açısı olarak ortaya çıkmaktadır. İş tükenmişliği; şiddetli, sürekli ve kontrolsüz stres, çalışma ortamının taleplerine uymak veya başarılı olmak için kişisel yetenekleri aştığında ortaya çıkmaktadır. Stres kontrol edilemediğinde tükenmişlik olasılığı artabilir.

a. Kavramsal İnceleme

Bilimsel çalışmalarda tükenmişlik ifadesine 1970'lerde rastlanmakla birlikte, Greene (1961) tarafından yapılan çalışmada aşırı yorgunluğa bağlı çalışanın işindeki tutkusunu kaybetmesinden bahsedilmektedir. Nitekim Maslach vd. (2001) tarafından da tükenmişliğin sistemli bir şekilde ele alınmasından önce de çalışıldığına değinilmiştir. Kavram olarak tükenmişliği ilk kullanan Freudenberger'e göre tükenmişliğin meydana gelmesi bireyin iç kaynaklarının tükenmesinin bir sonucudur (Koyuncu, 2015). Çevresel koşulların

değişmesine uyum sağlayamayan bireyde tatminsizlik ve başarısızlık oluşması sonucunda yetersizlik hissi meydana gelmektedir (Demerouti vd., 2002).

Cherniss ve Cherniss'e (1980) göre çalışan işyerindeki stres faktörlerine karşı tepki göstermekte ve başarılı olamadığı takdirde işinden uzaklaşmaktadır. Dworkin (1987) de tükenmişlikten bahsetmenin çalışanın gücünü yitirmesi, kendini anlamsız hissetmesi, ilkelerine uymaması ve işi ile bağını koparması ile eşdeğer olduğunu belirtmektedir. Maslach ve Jackson (1981) tükenmişliğe bir süreç olarak yaklaşmış ve bu süreci uzun süren psikolojik altyapıya sahip bir sendrom olarak görmüştür.

İş tükenmişliği çalışma hayatının tüm kesimlerinde rastlanması doğal bir psikolojik durumdur. Yine de insanlarla birebir çalışmak zorunda kalarak duygusal taleplere yoğun şekilde maruz kalan mesleklerde meydana gelmesi daha olasıdır (Maslach ve Goldberg, 1998). Cordes ve Dougherty (1993) kişiler arası ilişkilerin sıklık ve yoğunluk olmak üzere iki boyutta ele alınması gerektiğini belirtmiş ve çoğu meslek grubunun orta, hatta yüksek duygusal tükenmeye maruz kalabileceğini göstermiştir. Özetle iş tükenmişliği, kişinin insanlarla doğrudan uzun süreli teması sonucunda ve duygusal olarak yorucu koşullarda ortaya çıkan fiziksel, duygusal ve zihinsel yorgunluk halidir. İş tükenmişliği; stresli faktörler ile birlikte fiziksel ve duygusal yorgunluğun semptomları sonucunda kişinin uyum yeteneğindeki azalma olarak tanımlanabilir (Sotoudeh, 2000).

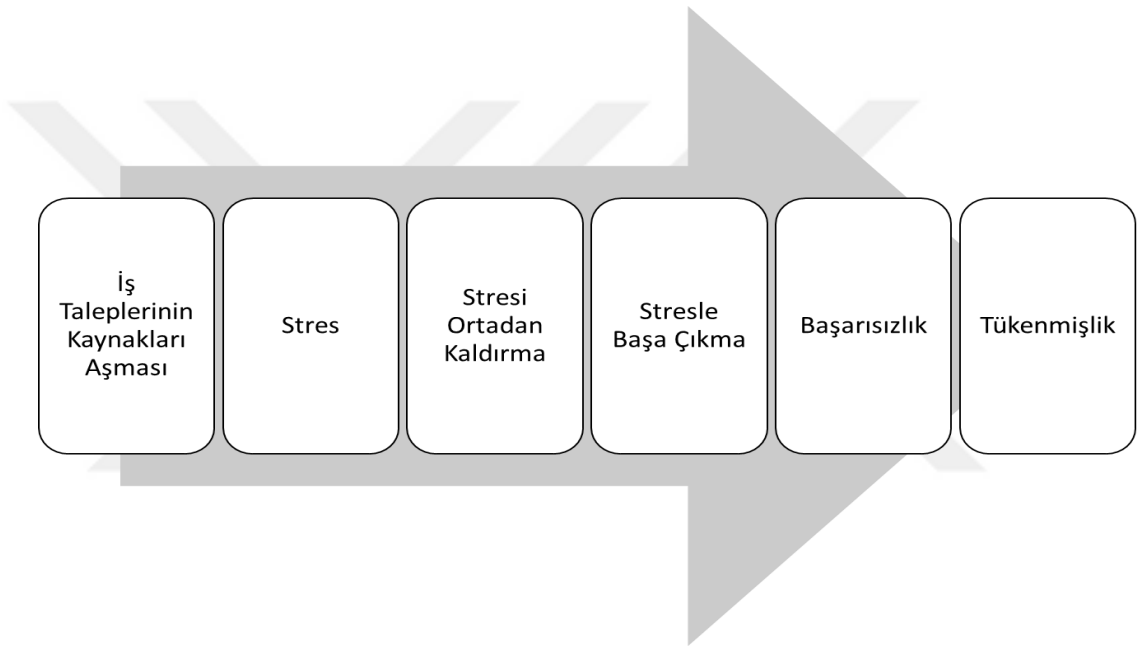
b. Tükenmişlik Modelleri

İş tükenmişliği aniden gelişen bir olgu değildir, belirli aşamaları içeren bir süreçtir (Farhani, 2001). Bu kapsamda literatürde sıklıkla rastlanan tükenmişlik modellerinden Cherniss Modeli, Edelwich ve Brodsky Modeli, Meier Modeli, Maslach Modeli ve Pines Modeli aşağıda incelenmektedir.

i. Cherniss Modeli

Cherniss ve Cherniss (1980) tükenmişliğin bir süreç olduğunu, başlangıçta çalışanın stres kaynaklarına tepki gösterdiğini, başa çıkma davranışlarını gösterdiğini ve psikolojik olarak işle ilgisini kestiğini belirtmektedir. Cherniss modelinde stresin kaynağı farklılık göstermekle birlikte çalışanların bilişsel süreçlerine de zarar verebilmektedir (Rashidi vd., 2012).

Cherniss modelinde iş gereksinimleri çalışanın kaynaklarını aştığında stresin kaynağını araştıran çalışan öncelikle onu ortadan kaldırmaya çalışmakta, mümkün olmadığında mücadele yollarını araştırmaktadır (Akdoğan, 2022). Mücadele şekline bireyde meydana gelen tutum ve davranış değişikliklerine göre karar verilmektedir (Rashidi vd., 2012). Nihai olarak tükenmişlik başarısızlık hissinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Can, 2015). Tükenmişlikle beraber çalışan yöneticilerine, müşterilere, tedarikçilere ve çalışma arkadaşlarına karşı duyarsızlaşmakta, iş doyumunu azalmakta ve işle ilgili psikolojik bağı kesilmektedir (İraz ve Ganiyusufoğlu, 2011).



Şekil 1. Cherniss Tükenmişlik Modeli

Kaynak:(Koyuncu, 2015).

ii. Edewich ve Brodsky Modeli

Edelwich ve Brodsky (1980) tükenmişliği işyeri koşullarına bağlı olarak dört evrede ortaya çıkan çalışanın enerjisindeki, gayretindeki kayıplar olarak tanımlamaktadır. Edelwich ve Brodsky'e (1980) göre dört aşamadan oluşan tükenmişlikte sırasıyla idealistik coşku, durgunluk, engellenme ve duyusuzlaşma söz konusudur.



Şekil 2. Edelwich ve Brosky Modeli

Kaynak: (Edelwich ve Brodsky, 1980)

Edelwich ve Brodsky (1980) modelinde aşamalar arası kesin çizgilerle ayrılmamış, aksine tükenmişlik duyguların sürekli değiştiği bir süreç olarak ele alınmıştır. Birey idealistik coşku aşamasında iş gereklerini karşılamak için tüm kaynaklarını büyük bir istekle işi için kullanmaktadır. Başarılı oldukça artan iş taleplerini karşılayarak daha fazla karşılık vermeye başlamaktadır. Kariyer hedeflerinin sosyal hayatın da önüne geçtiği bu dönemde çalışanın tüm odağını işi oluşturmaktadır. Bu nedenle birey çalışma koşullarında zorluklarla karşılaşsa da örgütüne üst seviyede uyum çabası göstermektedir (Kaçmaz, 2005). Ancak ilerleyen zamanda artan talepleri kaynaklarıyla karşılayamayan çalışan iş tatminsizliği yaşamakta ve durgunluk aşaması başlamaktadır.

Durgunluk aşamasında birey beklentilerinin karşılanmadığını fark ettiğinde hayal kırıklığına uğramakta ve işine karşı beslediği olumlu duygular kaybolmaktadır (Özkanan, 2021). Böylelikle bireyin işine karşı duyarsızlaşmasıyla verimi ve performansı azalmakta, çatışma alanları artmaktadır. Çalışan daha önce rahatsız olmadığı durumlar olduğunu farkına varırken işten başka bir şey vakit ayıramamaktan ve kendisini geliştirememekten şikayet etmektedir (Sılığ, 2003). İş tatminsizliği artan çalışanın işyerindeki huzuru bozulmakta ve başka arayışlara itmektedir.

Engellenme aşamasında bireyin kariyer ilerlemesi yapamaması, kararsız kalması, çalışma saatlerinin artması ve ücretin düşük kalması gibi nedenlerle bireyin motivasyonu azalmaktadır. Aynı zamanda çalışan olarak işyeri koşullarını kendi istediği şekilde değiştiremeyeceğini kavramaktadır (Kaçmaz, 2005). Kendini engellenmiş hissedenden birey için iş anlamını ve değerini kaybetmektedir (Özkanan, 2021). Bireyin kendini ifade etmekten imtina ettiği bu aşamada üç farklı davranış ortaya çıkabilmektedir. Birinci alternatif davranış alkol, sigara gibi bağımlılık yapıcı davranışlarda bulunabilmektir. İkincisi bireyin savunma

davranışıyla değişen koşullara uyum sağlayarak kendi dengesini bulabilmesidir. Üçüncüsü ise bireyin içine kapanması ve kendisini izole etmesidir.

Duygusuzlaşma aşamasında birey işini çekilmez bulmakta ve işle ilgisini kaybetmektedir. İdealistik coşkusu tamamen kaybolan ve duygusal kopma yaşayan birey işe geç gelme, kaytarma, işi önemsememe, devamsızlık gibi olumsuz davranışlar sergilemektedir. Birey yalnız kalmayı tercih etmekte ve soyutlama ile kendini koruduğunu düşünmektedir (Karakoyun, 2017). İşyerine ilişkin umutsuzluğu artan birey için çalışma ortamı dayanılmaz bir hal alabilmektedir. İşine karşı suçlamaları ve yakınmaları artan bireyde istenmeyen davranışlar da görülebilir (Günay, 2016).

iii.Meier Modeli

Meier modelinde tükenmişliğin boyutları; pekiştirme beklentileri, sonuç beklentileri, yeterli olma beklentileri ve bağlamsal işlemedir. Pekiştirme beklentileri, çalışanın iş ve kariyer hedeflerinin karşılanması ile ilgilidir (Meier, 1983). Çalışma hayatında bireysel hedeflerin karşılanmaması iş tatminsizliğine yol açmakta ve tükenmişlik hissi başlamaktadır. Öte taraftan işyerine ilişkin beklentileri düşük seviyede olan çalışanlarda ise endişe duygusu ağırlık kazanmakta ve işten kaçma davranışına dönüşmektedir. Burada dikkate alınması gereken husus beklentiler ve memnuniyetin bireyden bireye farklılık arz etmesidir.

Pekiştirme beklentileri hedeflere ulaşılmasıyla ilgili iken, sonuç beklentileri davranışlarla ilgilidir. Çalışanın hedeflere ulaşmak için sergileyeceği davranışları açıklayan beklentilerdir. Çalışanın beklediği davranışlar ortaya çıkmadığında bıkkınlık başlamaktadır (Akdoğan, 2022).

Yeterli olma beklentisi çalışanın kaynakları ile iş gereklerini karşılaştırmakta ve işin yerine getirilmesi için yeterli olup olmadığını değerlendirmektedir. Örneğin yeni işe başlayan bir çalışanın işin gerektirdiği yetkinliklere kavuşmak için çok çabalamasına karşın ilerleyememesi tatminsizliğe yol açabilir. Birey kendini yeterli hissetmezse tükenmişlik başlaması söz konusudur.

Bağlamsal işleme boyutu çalışanın işiyle ilgili tüm bilgileri kişisel, örgütsel ve çevresel faktörlerle birlikte değerlendirmesidir. Kısacası çalışanın süreci

anlaması ve anlamlandırmasıdır. Çalışanın vereceği tepki bağlamsal işleme ile ortaya çıkmaktadır. Bu boyut ile çalışanın değişime nasıl ayak uydurduğu da açıklanabilir.

iv. Maslach Modeli

Literatürde en sık kullanılan ve en fazla bilinen tükenmişlik modeli Maslach'a aittir. Model psiko-sosyal yaklaşım ile birbirleriyle etkileşimli duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve başarısızlık hissi olmak üzere üç aşama önermektedir (Rashidi vd., 2012). Tükenmişliği fiziksel, duygusal ve zihinsel boyutlardan oluşan bir sendrom olarak tanımlayan Maslach (2003) ana neden olan insanlardan kaynaklı stres olarak görmektedir. Bu nedenle, birinci aşama olan duygusal tükenme özellikle insanlarla ilişkide bulunulan işlerde maruz kalınan stres sonucunda ortaya çıkmaktadır. İş yükü artan çalışan talepleri karşılamada zorlandığı için stres altında hissetmekte ve duygusal olarak tükenmektedir. İçsel tükenme iş tatmininin azalmasına, dolayısıyla işe olan ilginin azalmasına neden olmaktadır. Bununla beraber depresif hale gelebilen birey kendini güvensiz bir ortamda hissetmeye başlamakta ve giderek işe yabancılaşmaktadır. İşe duyulan negatif duyguların artması saygı, nezaket, güven gibi olumlu duyguların da azalması ile sonuçlanmaktadır (Ertuğrul, 2018). Maslach'ın tükenmişlik modelinin en önemli aşaması olan duygusal tükenme, verimsizliğin başladığı ve çalışanın mutsuzluğunun artmaya başladığı aşamadır.

Negatif duygular iş ortamındaki bireylere özellikle müşterilere karşı davranışa dönüşmesiyle duyarsızlaşma aşaması oluşmaktadır. Duygusal kaynaklarını tüketen birey ilişkisi bulunduğu diğer bireylerden uzaklamayı tercih etmektedir (Özkanan, 2021). Kişilerarası ilişkilerin etkilendiği bu aşamada çalışan müşterileri kategorize ederek farklı davranış şekilleri gösterebilmektedir. Müşterileri bir obje olarak görmeye başlayan çalışan için müşterilerle ilgilenmemek, soruları başka çalışanlara yönlendirmek, uygun üslup kullanmamak, diğerlerinin ona kötülük yapacağına inanmak, sorumluluk almamak, müşteriye kızgınlık duymak gibi davranışlar söz konusu olabilir (Üresin, 2009). İş yoğunluğundan stres yaşadığını düşünen çalışan çözüm olarak kişilerarası ilişkileri azaltmakta ve kendisini soyutlamaktadır.

Maslach'a göre tükenmişliğin son aşaması başarısızlık hissidir. Duyarsızlaşma aşamasında çevrede problem olduğunu düşünen çalışan başarısızlık hissi yaşadığı bu aşamada problemi kendisinde aramaktadır (Maslach, 2003). Dışarıya olan negatif tutum ve davranışlar bu aşamada çalışan kendisine yönelik tutuma dönüşmektedir. Suçluluk duygusuna kapılan çalışan, işlerinde ve ikili ilişkilerde başarılı olamadığı sonucuna varmaktadır. Yetersizlik algısının geliştiği bu aşamada birey özgüvenini kaybetmekte ve başarma isteğini kaybetmektedir (Akdoğan, 2022).

v. Pines Modeli

Pines ve Aronson (1988) tükenmişliği tanımlarken bütüncül bir bakış açısı ile yaklaşmış ve fiziksel, zihinsel ve duygusal bitkinlik hali olarak bir tanım getirmiştir. Fiziksel bitkinlik hali çalışanın enerjisinin düşmesini, yorgun hissetmesini ve gücünü toparlayamamasını belirtmektedir. Zihinsel bitkinlik hali çalışanın değersizlik hissini, işe yaramama ve suçluluk duygusunu kapsamaktadır. Duygusal bitkinlik hali ise yaşadığı çaresizliği, ümitsizliği, hayal kırıklığını ve azalan adanmışlığını ifade etmektedir.

c. İş Tükenmişliğine Neden Olabilecek Önemli Faktörler

İş tükenmişliğinin birçok nedeni olabilir. Çoğu durumda tükenmişlik işten kaynaklanabilir. Ancak aşırı çalışıldığını ve değer verilmediğini hisseden herkes tükenmişlik riski altında olabilir. İş tükenmişliği sadece stresli işler veya ağır sorumluluklardan kaynaklanmaz. Yaşam tarzı, tutum ve belirli kişilik özellikleri gibi diğer önemli faktörler de tükenmişlikte rol alabilir (Afrooz, 2010). Bu doğrultuda iş tükenmişliğine neden olabilecek önemli faktörleri bireysel, örgütsel ve sosyal olmak üzere üç kategoride incelemek mümkündür.

i. İş Tükenmişliğine Neden Olabilecek Bireysel Faktörler

İnsanların kişilik özellikleri bireysel faktörlerin temelini oluşturmaktadır. Stresle mücadele etmedeki yeterliliklerine göre kişiler A tipi ve B tipi olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Karakoyun, 2017). A tipi kişilik mükemmeliyetçi, sorumluluk bilinci daha yüksek olan kişiler oldukları için iş gereklerini karşılamakta zorlandıkça tükenmişlik sendromuna yakalanmaları daha olasıdır. Rekabet duygusu daha az olan B tipi kişilik stresle daha rahat baş edebilmektedir.

Bireysel beklenti düzeyi de tükenmişliğin önemli bir nedeni olabilir. Beklentilerini rasyonel ve gerçekçi tutmayan birey iş ortamında beklentilerini gerçekleştirecek fırsat bulamadığında özgüvenlerini kaybetmekte ve işten uzaklaşmaktadır (Akdoğan, 2022). Bireyin diğer bireylere hayır diyememesi, verdiği sözleri zamanında yerine getirmemesi tükenmişliğe neden olmaktadır (Justice vd., 1981).

Tükenmişliğe neden olabilecek bir diğer bireysel faktör de benlik imajıdır. Kısaca bireyin kendisini nasıl değerlendirdiğinin ifadesidir (Akdoğan, 2022). Bireyin özyeterlilik algısının ve özgüveninin yüksek olması iş yapış tarzına da yansımakta ve işe karşı olumlu duygularını artırabilmektedir. Diğer türlü özdeğerlendirmesi negatif olan bir birey işine karşı da olumsuz duygular geliştirmekte ve giderek duygusal tükenme yaşayabilmektedir.

Yaş, cinsiyet, medeni durum, mezuniyet düzeyi ve çalışma deneyim süresi de tükenmişliğe neden olabilen bireysel faktörler olabilir. Daha genç çalışanlar daha fazla çaba gösterme isteğine kariyer hedefleri ve beklentilere sahip oldukları için tükenmişlik sendromuna yakalanma olasılığı daha yüksektir (Akdoğan, 2022). Cinsiyete ilişkin çalışmalarda tam bir netlik söz konusu olmamakla birlikte, Maslach (2003) kadınların duygusal tükenmeyi, erkeklerin ise duyarsızlaşmayı daha fazla yaşadığını tespit etmiştir. Medeni durum açısından ise bekarlar ile çocuğu olmayan evlilerin tükenmişliğe daha yatkın oldukları belirlenmiştir (Güney ve Akdağ, 2018). Aile içerisinde sevginin ve bağların güçlü olması tükenmişliğe ilişkin tetikleyicileri azaltabilmektedir (Akdoğan, 2022). Eğitim konusunda Maslach (2003) seviye yükseldikçe tükenmişlik sendromunun arttığını bulmuştur. Çalışma deneyimine ilişkin araştırmalar kıdemsiz ve deneyimsiz çalışanların tükenmişlik sendromu yaşamasını tecrübe eksikliğine, işin gerekliliklerini karşılayacak kaynaklara henüz sahip olmamasına dayandırmaktadır.

ii. Tükenmişliğine Neden Olabilecek Örgütsel Faktörler

Tükenmişliğe bireysel faktörler gibi örgütsel faktörler de neden olabilmektedir. Bireyin çalışma ortamı ile ilgili mesleki faktörler, zor ve yorucu çalışma koşulları, birçok başarısızlık ve sinirsel baskı, daha çok çalışılması için sürekli baskı, çok fazla zaman ve enerji harcamaya rağmen olumlu sonuç

alamama, zaman ve çaba gerektiren faaliyetler arasında sürekli çatışma, olumlu geribildirim eksikliği, stresli çalışma ortamı ve zayıf kişilerarası ilişkiler tükenmişliğe yol açabilen örgütsel faktörler arasında yer almaktadır (Nariman vand, 2005). Benzer şekilde düşük ücretler, eğitim ve gelişme imkanlarının kısıtlılığı, müşterilerin yoğunluğu, müşterilerin artan memnuniyetsizlikleri ve kişi-örgüt uyumsuzluğu diğer örgütsel faktörlerdir (Topel, 2019). Özellikle çalışanın kariyer hedefleri ile örgütün hedeflerinin benzer olmaması çalışanlar için tükenmişliği tetikleyebilmektedir. Bireylerin iş gerekliliklerini yerine getirebilmek için duyduğu kaynakların örgüt tarafından karşılanmaması da tükenmişliğin kaynağı olabilir. Maslach, Schaufeli ve Leiter (2001) kişi-örgüt uyumsuzluğunun çıktığı alanları işyükü, kontrol, mobbing, ödül, aidiyet ve adalet olarak sıralamaktadır.

İşyükünün adil dağıtılmaması sonucunda kapasitesinin altında iş yapan çalışanda montonluğa bağlı iş tatminsizliği oluşurken, haddinden fazla iş üstlenen çalışanda işleri yetiştirememeye, kalitesinde azalma gibi nedenlerle stres görülmektedir. Her iki durumda da birey kendisini sorgulamakta ve örgüt ile olan ilişkisini gözden geçirmektedir (Maslach vd., 2001).

Kontrol çalışan açısından üstlendiği sorumlulukları yerine getirirken kendisine alan tanınması, problemleri çözebilmesi ve seçim yapabilmesi anlamı taşımaktadır. Bu serbestlikten mahrum kalan çalışanda tükenmişlik sendromu görülebilmektedir (Maslach vd., 2001).

Mobbing, bir çalışanı bezdirmek ve işyerinden ayrılmasına neden olmak için sistematik ve periyodik olarak uygulanan psikolojik şiddettir. Mobbinge maruz kalan bir çalışan zamanla işgöremez hale gelerek tükenmişlik yaşamayı kuvvetli bir ihtimaldir (Maslach vd., 2001).

Ödül, tanıma ve takdir örgütlerde bireyler açısından motive edici unsurlardandır. Performansa dayalı ücretlendirme, yan haklar gibi maddi ödüller olabildiği gibi çalışanın takdir edilmesi, övülmesi gibi somut olmayan tanıma ve takdir de söz konusudur (Maslach vd., 2001).

Çalışma ortamının önemli bir bileşeni de aidiyet duygusudur. İşyeri ile işi ile özdeşleşen çalışan iş gerekliliklerini karşılamada zorlanmazken aidiyet

duygusu zayıflayan çalışan örgüte olan güveninin ve özgüvenini kaybederek tükenmişlik yaşamaya başlayabilir (Maslach vd., 2001).

Örgütsel adalet tükenmişliğe yol açabilecek örgütsel faktörlerin kök nedeni niteliğindedir (Greenberg, 2011). Zira işyükünün adil dağıtılması, ödüllendirmenin objektif kriterlere dayalı adil olması, yönetici-ast etkileşiminin adil olması çalışanlarda meydana gelebilecek negatif durumları engelleyici mahiyettedir (Maslach vd., 2001).

iii. Tükenmişliğine Neden Olabilecek Sosyal Faktörler

Dinlenmeye ve sosyal hayata yeterince zaman ayırmadan çok fazla çalışmak, pek çok beklentiyi karşılamayı beklemek, başkalarından yardım almadan birçok sorumluluğu üstlenmek, yeterince uyumamak, yakın iletişim ve destek eksikliği tükenmişliğe yol açabilen yaşam biçimlerindendir (Amiri vd., 2011).

d. İş Tükenmişliğinin Belirtileri

Tükenmişlik, uzun bir süre boyunca meydana gelen yavaş bir süreçtir. Uyarı işaretlerine dikkat edilmedikçe süreç kontrolden çıkabilir ve çalışanı kontrol altına alabilir. Belirtileri ve semptomları ilk başta ciddi olmayabilir, ancak zamanla ciddileşebilir. Bu erken uyarı işaretlerine dikkat edilirse, sonrasında oluşabilecek ciddi durumlar önlenebilir (Geldard, 2003). Boşluk hissi, olumsuz duygular ve düşünceler, motivasyon kaybı, depresyon, duyguların geri çekilmesi, düşük performans, fiziksel sağlık düzeyinin düşürülmesi, kişilerarası sorunlar, umutsuzluk ve başarısızlık hissi tükenmişliğin önemli belirtilerindendir (Abounoori vd., 2017). Bireyin kişisel vakit ayıramaması ve bilişsel süreçlerde sorunlar yaşaması da önemli belirtiler olabilir. Bu doğrultuda iş tükenmişliğinin belirtilerini fiziksel, psikolojik, davranışsal, örgütsel ve sosyal olmak üzere beş kategoride incelemek mümkündür.

i. İş Tükenmişliğinin Fiziksel Belirtileri

Çoğu zaman yorgun ve bitkin hissetmek, düşük güvenlik ve yüksek hastalık hissi, uyku alışkanlıklarında ve iştahta değişiklik fiziksel yorgunluk belirtilerindendir (Geldard, 2003). Freudenberg (1974) fiziksel belirtiler arasında bitkinliği, nefes almada güçlüğü, baş ağrısını ve mide ağrısını saymıştır. Bunlarla birlikte uyuşukluk, deri kaybı, yüksek kolesterol, koroner kalp

rahatsızlıkları gibi somatik belirtiler de söz konusudur (Barutçu ve Serinkan, 2008). Bağışıklık sisteminin zayıflamasına bağlı olarak sindirim ve solunum sistemlerinde rahatsızlıklar artmaktadır (Ericson - Lidman ve Strandberg, 2007).

Özellikle bu belirtilerin süreklilik arz etmesi çalışanın tükenmişlik sürecinde olduğuna işaret edebilir. Rahtsızlıkların tek başına ortaya çıkması tükenmişlik sendromunun yaşandığına anlamına gelmeyebilir (Creswell ve Eklund, 2004).

ii. İş Tükenmişliğinin Psikolojik Belirtileri

İş tükenmişliği yaşayan birey hayata dair genel bir anlamsızlık hissi yaşamaya başlayacağı için depresyon, anksiyete bozukluğu ve ruhsal çöküntü yaşayabilmektedir (Cresswell ve Eklund, 2004). Başarısızlık ve kendinden şüphe duymak, motivasyon kaybı, sürekli yalnız hissetmek, çevreye karşı giderek daha karamsar ve olumsuz bir bakış açısına sahip olmak, doyum ve başarısızlık hissinin azalması psikolojik belirtiler arasında yer almaktadır (Geldard, 2003). Freudenberg (1974) psikolojik belirtiler arasında çabuk ve anlık öfkelenmeyi de saymıştır. Bunlarla beraber özgüven ve özyeterlilikte azalma, iş tatminsizliği ve başarısızlık hissi de söz konusudur (Barutçu ve Serinkan, 2008).

İş tükenmişliği yaşayan kişilerde görülen belirgin özellikler aşağıda sıralanmıştır (Sarkhabi Abdolmaleki, 2022).

- Cesareti düşüktür.
- Benlik saygısı düşüktür.
- İç kontrolü zayıftır.
- Mükemmeliyetçi karaktere sahiptir.
- Kendine ve dünyaya olumsuz bakarlar.
- Kontrol altında olma ihtiyacı duyar.
- Eleştiriye açık değildir.

iii. İş Tükenmişliğinin Davranışsal Belirtileri

Sorumluluktan kaçmak, stresle başa çıkmak için yiyecek, ilaç, alkol almak, yorgunluğu bahane ederek işleri başkalarına aktarmak, işleri ertelemek, işten

kaçmak, geç kalmak ve erken çıkmak davranışsal belirtiler arasında yer almaktadır (Geldard, 2003). Tükenmişlik süreci içerisinde baş etmede yetersiz kaldığını hisseden birey kötü alışkanlıklara meyletmek ve doktora başvurmaksızın ilaç kullanmaya başlayabilmektedir (Lemyre vd., 2007).

İş tükenmişliği yaşayan kişilerde görülen belirgin davranışlar aşağıda sıralanmıştır (Sarkhabi Abdolmaleki, 2022).

- İşe erken gidip, geç dönerler.
- Nadiren tatile giderler (Gittiklerinde bile iş için giderler).
- Eşleri ve ailelerine zaman ayırmazlar.
- Uyku ve yemek alışkanlıkları düzensizdir.
- Hayır deme yetenekleri yoktur.
- İşlerin kontrolünü çabuk kaybederler.

iv. İş Tükenmişliğinin Örgütsel Belirtileri

Tükenmişlik yaşayan birey yalnızca kendisi ile ilgili negatif tutum sergilememekte, örgüt açısından da uyumu bozacak belirtiler doğurmaktadır. Kişinin işe uyumu ve örgüte uyumu azalmakta, rol çatışması yaşamakta, iş verimi ve performansı azalmakta, değişime direnç göstermekte ve işten ayrılma niyeti ortaya çıkmaktadır (Barutçu ve Serinkan, 2008).

Verimlilik kayıpları iş tükenmişliğine işaret ettiği gibi personel devir hızının yükselmesi, devamsızlıkların artması ve mesai saatlerine uyumsuzluklar iş tükenmişliğinin başlıca örgütsel belirtileridir.

v. İş Tükenmişliğinin Sosyal Belirtileri

Çalışanların tükenmişlik yaşaması iş dışındaki hayatında da bazı belirtilerle kendini göstermektedir. Her duruma şüpheli yaklaşan birey olumsuz değerlendirmeleri artırmakta, çevresindekilere karşı ilgisiz, alaycı ve hatta suçlayıcı tavır gösterebilmekte, sürekli gergin ve huzursuz bir şekilde negatif tutumlar sergileyebilmektedir (Barutçu ve Serinkan, 2008). Özgüven kaybı yaşayan birey süreç içerisinde aile içi çatışmaları çok yaşamakta, aileden ve sosyal çevresinden uzaklaşmaya başlamaktadır (Constable ve Russell, 1986).

e. İş Tükenmişliğinin Sonuçları

İş tükenmişliği bireyin fizyolojik ve psikolojik durumunu olumsuz etkilediği gibi örgütleri de etkileyebilmektedir. Bu çerçevede iş tükenmişliğinin sonuçlarını bireysel ve örgütsel boyutta ele almak gerekmektedir.

i. İş Tükenmişliğinin Bireysel Sonuçları

Beklenti ve istekleri karşılanmayan bireyin performansı ve verimi azalmakta, iş tatminsizliği artmaktadır. Özellikle duygusal olarak tükenen birey insanlarla iletişim kurmakta zorlanmakta ve daha agresif davranmaya başlayabilmektedir. Negatif tutumlar uykusuzluk, ağrı, alışkanlıklarda değişiklik gibi fiziksel sonuçları da ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca birey soyutlama ve içe kapanma ile sosyal hayattan da uzaklaşabilmektedir (Akdoğan, 2022). İş hayatının sosyal hayatı olumsuz etkilediğini düşünen birey devamsızlık yapmaktadır (Schiffman, 2005). Tükenmişlik yaşayan bireyler odaklanma sorunu yaşamakta ve unutkanlığı alışkanlık haline getirmektedir (Greenberg, 2011). Maslach vd. (2001) iş tükenmişliğinin depresyon, anksiyete gibi bireysel negatif sonuçlar doğurması nedeniyle ruhsal bir olgu olduğunu ifade etmiştir.

ii. İş Tükenmişliğinin Örgütsel Sonuçları

İş tükenmişliği yaşayan çalışan iş arkadaşları ile sürekli çatışma yaşayarak onları olumsuz etkilemekte ve işlerin yapılmasını da geciktirebilmektedir (Maslach vd., 2001). İşe olan isteği azalan çalışanda odaklanma sorunlarına bağlı hata yapma ve iş kazası riski artmaktadır. Özellikle kendilerine işlerine adanmış örgütlerine bağlı çalışanlarda meydana gelen tükenmişlik işlerine karşı tutkuların kaybetmelerine halinde örgütler için ciddi maliyetler doğurmaktadır (Polatçı, 2007). Performansı giderek azalan çalışan yaşadığı iş tatminsizliğe orantılı bir şekilde iş geç gelme, devamsızlık gibi istenmeyen davranışlar gösterebilmektedir. Böyle bir durum hali ile tüm çalışanlar arasındaki adalet duygusunu etkileyebilmektedir.

İş tükenmişliği yaşayan çalışanlar örgütte düzenlenen sosyal faaliyetlere katılmaktan imtina etmekte, ekip çalışmalarına katılmamakta ve şikayetler artmaktadır (Potter, 2006). Sonuç olarak olumsuz iletişim ve diğer örgütsel etkiler nedeniyle tüm çalışanların motivasyonları, duyguları, tutum ve davranışları da olumsuz etkilenmektedir.

iii. İş Tükenmişliğinin Sosyal Sonuçları

İş tükenmişliği sonucunda ortaya çıkan hoşnutsuzluk ve davranış bozuklukları aile içi ilişkileri de olumsuz etkilemektedir. İşyerindeki mutsuzluğu evine taşıyan bireyler eşlerinin de mutsuz olmasına ve aile içi tatminin azalmasına sebep olmaktadır (Phillips, 2015). Tükenmişlik duygusuyla duyarsızlaşan birey nasıl müşterilere bir obje gibi davranış gösteriyor ise sosyal hayatında da ailesine ve çevresine benzer şekilde davranabilmekte ve yalnız kalmayı tercih etmektedir. Bu durumdan memnun olmayan aile bireylerinin suçlamalarına maruz kalınması duygusal boşanma sürecini başlatabilmekte ve iletişimin kopmasına, eşlerin birbirinden uzaklaşmasına yol açabilmektedir (Pines, 2017).

Tükenmişlik sonucunda iş-aile çatışması yaşanması nedeniyle bireylerin yaşam kalitesinin bozulması da olasıdır (Yüksel, 2005). Bu iş tükenmişliğinin etkilerinin sadece işle sınırlı kalmayıp aile hayatını hatta sosyal hayatını olumsuz bir şekilde etkilediğini göstermektedir. Haliyle iş tükenmişliği nasıl iş tatmininde azalmaya neden oluyorsa yaşam tatmininde de benzer etki yapmaktadır.

f. İş Tükenmişliği ile Stres Arasındaki Fark

Tükenmişlik aşırı stresin sonucu olabilir. Ancak aşırı stres ile tam olarak aynı anlama gelmemektedir. Tükenmişlik uzun dönemli stresle duygusal olarak aşırı yüklenmenin bir araya gelmesiyle ortaya çıkmaktadır (Pines ve Aronson, 1988).

Çok fazla baskı yaratan stres, ciddi ve kalıcı bir zihinsel ve fiziksel sağlık kaybına neden olabilir (Hald vd., 2019). Stresli insanlar her şeyi kontrol edebilirlerse kendilerini iyi hissedeceklerini düşünmektedir. Ancak tükenmişlik yetersizlik, yıpranmışlık, kendini boşlukta hissetmek, motivasyon eksikliği ve fark edilmemek anlamına gelirken, tükenmişlik yaşayan kişilerin durumlarında olumlu bir değişiklik olacağına dair hiçbir umutları yoktur. Stres ve tükenmişlik arasındaki diğer önemli farklardan birisi de birey genellikle stres altında olduğunun farkında olabilir ama tükenmişliğin ne zaman meydana geldiği her zaman fark edilemez (Sharafi, 2003).

g. İş Tükenmişliği ile Başa Çıkmakta Yararlı Olan Stratejiler

İş tükenmişliğiyle başa çıkmada ilk adım farkına varmaktır. Örgütsel stratejiler kapsamında çalışanların stres yönetimi, zaman yönetimi, iletişim gibi konularda eğitim alması, rasyonel duygusal terapilere katılması ve meditasyon önerilmektedir (Maslach vd., 2001).

İş tükenmişliği yaşayan bireyin stresle mücadele etmesi gerektiği 1980'lerde iş tükenmişliği kavramsallaştırılmasıyla birlikte savunulmaya başlamıştır (Carver, Scheier ve Weintraub, 1989). Folkman ve Lazarus'a (1980, 1985) göre iş tükenmişliği yaşayan bireyler problem odaklı ya da duygu odaklı olmak üzere iki türlü baş etme stratejisi geliştirmektedir.

Her iki strateji açısından da birey dışarıdan bir gözle kendisini izlemeyi öğrenebilmeli ve değerlerine uygun hareket edebilmelidir (Strosahl, Hayes, Wilson ve Gifford, 2004). Bu açıdan tükenmişlik sendromunda olduğunu fark eden birey öncelikle gevşemeyi öğrenmelidir (Maslach ve Goldberg, 1998). İş tükenmişliğinin son aşamasına gelindiğinde, zihni dengelemek ve sağlığa dikkat etmek sorunu çözmeyebilir. Bireyin kendisini rahatlatmak için işini mümkün olduğunca azaltması, dinlenmesi, düşünmesi ve iyileşmek için kendisine zaman ayırması gerekmektedir (Ghahremani, 2006). Bu açıdan birey çalışma modelini gözden geçirmeli ve çalışma zamanını azaltmalıdır (Maslach ve Goldberg, 1998).

İkinci olarak bireyin sosyal kaynaklardan destek alması gereklidir (Maslach ve Goldberg, 1998). İş tükenmişliği yaşayan birey duygusal tükenmeyle beraber fiziksel semptomlar da yaşayacağı için kalan enerjisini koruması önemlidir. Bu nedenle, aile ve çevre bu dönemlerde her zamankinden daha önemli hale gelmektedir (Ghahremani, 2006). Bu doğrultuda iş tükenmişliği yaşayan birey destek için en yakınlarına ulaşmalıdır (Saatchi, 2011).

Üçüncü strateji ise hedefleri ve öncelikleri yeniden değerlendirmektir (Ghahremani, 2006). İş tükenmişliği, bireyin hayatında bir şeylerin yolunda gitmediğini göstermektedir. Hedefler, umutlar ve hayaller hakkında yeniden düşünmek için bireysel analiz yapılabilir ve risklerin neler olduğu tespit edilebilir (Maslach ve Goldberg, 1998). Tükenmişlik, bireyi gerçekten neyin mutlu ettiğini yeniden keşfetmek ve durumunu buna göre değiştirmek için bir fırsat olabilir (Saatchi, 2011).

Dördüncü strateji olarak çalışma programının düzeni ayarlanabilir (Maslach ve Goldberg, 1998). Yönetici ile görüşülerek sorumluluklar ve günlük görevler konusunda açıklama yapılabilir. Yöneticiye beklentilerden, iş için gerekli kaynaklardan, işin bireyi nasıl etkilediğinden bahsedilebilir (Ghahremani, 2006).

Son olarak iş ortamında stresle baş etme yollarına başvurulabilir. Bireysel stratejiler açısından zinde ve sağlıklı çalışanların strese karşı daha dayanıklı oldukları tespit edilmiştir (Maslach ve Goldberg, 1998). Diğer yandan iş tükenmişliğini önlemek için iş ortamında stresi yönetmek çok önemlidir. Stres yaratan faktörleri belirlenerek başlanabilir. Ardından, stresle başa çıkma şeklini değiştirerek sorunlarla başa çıkmak için adımlar atılabilir (Akdoğan, 2022). Öncelikle problemi net bir şekilde tanımlamak için olayları, duyguları, yaşananları objektif bir şekilde fark etmek gerekmektedir. İhtiyaçlar net ifade edilirse, çalışma arkadaşlarından, yöneticilerden alınacak desteği belirlemek de kolaylaşabilir. Sorunu çözmek için gücünde kendinde hissetmeyen birey bir psikolojik danışmandan destek alabilir (Ghahremani, 2006).

h. İş Tükenmişliğiyle Başa Çıkma Yolları

İş tükenmişliğe başa çıkmada bireyin kendisine görevler düştüğü gibi örgütler açısından da bazı eylemler söz konusudur. Bireysel bazda yapılan eylemler işten kaynaklı stresin azaltılmasına yönelik çabalara odaklanmaktadır (Akdoğan, 2022). Bu doğrultuda bireylerin tükenmişlik ile başa çıkma yolları aşağıda yer almaktadır (Leiter, 1991; Saatchi, 2011).

- İşe ve hayata yönelik perspektifi değiştirmek,
- İyimser olmak, kendinize ve başkalarına karşı olumlu iç konuşma kullanmak,
- Sınırları bilmek, gerekli zihinsel ve fiziksel güce sahip olmadığımız işleri yapmaktan kaçınmak,
- Doğru beslenmek, egzersiz ve dinlenme gibi fiziksel ve zihinsel esnekliğe ciddi önem vermek,
- Yeteneklerini ve zayıf yönleri tanımak ve kabul etmek,
- Gerçekçi olmak ve imkânsız idealleri ve hayallerden vazgeçmek,

- Kendine güvenmek ve dış onaylardan fazla bir şey beklememek,
- Başkalarının görüşlerini kabul etmede açık ve esnek olmak,
- İş dışında hobi gibi uğraşlar edinmek,
- Aile ve sosyal çevre ile zaman geçirmek,
- İş tükenmişliğinin ilk belirtileri görüldüğünde uzman psikolojik danışmanlığından destek almak.

Bireysel başa çıkma yolları örgütsel boyuta ulaşmadıkça örgütsel verimi artırıcı etki yapamamaktadır. Bu nedenle iş tükenmişliğine yönelik bireysel çabalar örgütsel bağlamda desteklenmelidir. Bu çerçevede örgütlerin yapabilecekleri eylemler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Arı ve Bal, 2008; Mitchell ve Hastings, 2001).

- Çalışanları sosyal olarak desteklemek,
- Kararlara katılımı artırmak,
- Ödüllendirmek,
- Kişisel gelişim için zaman ve fırsat tanımak,
- Örgütsel adaleti sağlamak,
- Yetki devri yapmak,
- Örgütsel iletişimi kurmak ve işletmek,
- Çalışma ortamını ısı, ışık, ses, gürültü gibi stres faktörlerine göre düzenlemek,
- İş yükünü kontrol etmek ve adil dağıtmak,
- Eğitim ve geliştirme faaliyetleri yapmak,
- Kariyer yönetimi yapmak,
- Çalışanların hedeflerini gözden geçirmek ve rehberlik etmek,
- Stres yönetimi konusunda bilinçlendirmek.

2. Duygusal boşanma

Başarılı bir evlilik, en temel insan ihtiyaçlarından biridir. Aile, insan toplumlarının oluşumunun birincil çekirdeği ve toplumun temel yapı taşıdır. Aile; antropoloji, sosyoloji, sosyal psikoloji ve psikoloji bilim dallarınca bir analiz birimi olarak ele alınmış ve incelemelerde bulunulmuştur (Torun, 1995). Aile oluşturmak üzere evlilik akdi ile bir araya gelen çiftler ekonomik tatminle birlikte yaşam tatminini birlikte sağlayacak kurumu inşa etmiş olmaktadır.

Evlilik, her insanın hayatındaki en önemli olaylardan biridir. İnsan evlendiğinde, sadece kişisel açıdan değil, sosyal açıdan da bazı değişiklikler yaşayabilir. Bu nedenle evlilikte bir sorun meydana geldiğinde, kişinin tüm kişisel, kişilerarası ve sosyal alanları olumsuz etkilenebilir. Ailede, biyolojik, sosyal, bilişsel ve duygusal işlevler zarar gördüğünde, aile üyeleri giderek tatmin duygusunu kaybedebilirler. Aile bireylerinin memnuniyetinin giderek azalması, önce psikolojik ayrışmaya, ardından sosyal ayrışmaya ve son olarak da bu ayrışmanın “boşanma” olarak adlandırılan hukuki bir olaya neden olabilir (Pour Shahsavari, 2000).

a. Boşanmanın tanımı

Boşanma, evliliğin hukuki olarak sona ermesi ve eşlerin birbirinden ayrılması anlamına gelmektedir. Boşanma anlık oluşmak yerine karmaşık bir süreç sonucu ortaya çıkan kriz olarak görülmektedir (Bolhari vd., 2012). Bunun sonucunda eşler arasında evlilik sırasında olan karşılıklı hak ve sorumluluklar ortadan kalkmaktadır. Boşanma, genellikle evlilik ilişkisinin gücü kaybolduğunda, eşler arasında uyumsuzluk ve gerginlik olduğunda gerçekleşmektedir (Behrad Far vd., 2004). Bu şekilde evlilik ile kurulan aile ve sosyal yapı dağılmakta ve başarısızlık durumundan çıkılmaktadır (Bayrak, 2023).

Boşanma yetişkinlerin hayatlarında yaşayabilecekleri en stresli olayların başında gelmekte, artan sıkıntılar ve zihin sağlığı ile ilişkilendirilmektedir (Hald vd., 2019). Bugün Avrupa’da evliliklerin %50’ye yakını boşanmayla sonuçlanmaktadır (Avrupa Komisyonu, 2015). Benzer şekilde İngiltere’de boşanma oranı %42, Avustralya’da ise yaklaşık %35’tir (Bayrak, 2023). İran’da boşanma özellikle son yıllarda giderek artan bir olgu haline gelmiştir (Parvin vd., 2011).

Boşanma; duygusal, psikolojik, yasal, ekonomik ve toplumsal olmak üzere beş farklı çeşitte olabilir (Olson vd., 2006). Lawler (2019) ise altı farklı boşanma türünden bahsetmektedir. Parvin vd. (2011) boşanmaları resmi ve gizli olmak üzere iki ana kategoriye ayrılmak, mahkeme yoluyla boşanları resmi, duygusal boşanmaları gizli olarak tasnif etmektedir.

Boşanma bir süreç olarak ele alınabilir. Lawler (2019) yedi aşamalı süreç yaklaşımındaki adımları şu şekilde sıralamaktadır: (1) Şok ve bozulma (2) inkâr (3) öfke (4) yalnızlık (5) suçluluk ve utanma (6) değerlendirme ve (7) kabullenme. Bohanan (1970) da boşanmaya bir süreç olarak yaklaşmakta ve duygusal boşanmayı aile içi ilişkilerin kötüleşmeye başladığı ilk aşama olarak nitелеmektedir. Evliliğin temeli olan aşk süreç içerisinde bozulsa da ayrılmanın tam olarak gerçekleşmesi uzun sürebilir (Weiss, 1997). Duygusal boşanma sürecin ilk aşaması olarak başlamakta önüne geçilemediği takdirde resmi ayrılmaya kadar gidebilmektedir.

b. Duygusal boşanma

Günümüz koşullarındaki değişimler insanların psikolojik ihtiyaçlarının da farklılaşmasına neden olmuştur. Psikolojik ihtiyaçlar çiftler arasında karşılıklı tatmin edilmediği takdirde duygusal boşanma süreci başlamaktadır (Parvin vd., 2011). Resmi boşanmadan önce tatminsizlik, kırgınlık ve uzaklaşma duyguları ile belki uzun yıllar süren bir aşama olarak duygusal boşanma başlamaktadır (Saposnek, 2004). Bu aşamada çiftler arasındaki güven, saygı ve aşk gibi olumlu duygular yabancılaşmaya yerini bırakmaktadır.

Duygusal boşanma, eşlerin birbirinden soğuduğu, düzgün bir evlilik ilişkisinin olmadığı bir durumdur. Bu tür boşanma, resmi boşanmaya kıyasla çok daha yıkıcı bir etkiye sahip olabilir. Çünkü resmi boşanmada kadın ve erkek birbirinden ayrılmakta ve her biri yeni hayatına odaklanmaktadır. Ancak duygusal boşanma çiftin aynı çatı altında psikolojik açıdan geçirdikleri zor bir durumdur. Dolayısıyla duygusal boşanmada eşler aynı çatı altında yaşarken, aralarındaki iletişim tamamen kesilmekte ya da ilişkileri birbirlerinin istek ve rızası olmadan devam etmektedir (Ezazi, 2008). Bu şekilde duygularını bastıran eşlerde sosyal, duygusal ve fiziksel olumsuz sonuçlar ortaya çıkması da doğladır (Hewitt ve Turrell, 2011).

Günümüzde duygusal boşanma, “evlilik hayatının sessiz kanseri” denebilecek kadar aile parçalanmalarının en önemli nedenlerinden biridir. Psikologlar ve psikolojik danışmanlar duygusal boşanmayı en önemli sosyal sorunlardan biri olarak görüp ve bu durumun artan oranının, aile ortamında ve genel olarak sosyal normlarda ciddi bir kriz olarak değerlendirmektedirler (Akhavan Tafti, 2004).

İran toplumunda bu problemin büyümesi ciddi sosyal sorunlardan biri haline gelmektedir. İran'da mevcut istatistikler yalnızca resmi boşanmayı gösterirken, eşler arasındaki duygusal boşanmayla ilgili henüz geçerli bir resmi istatistik açıklanmamıştır. Ne var ki, aile sosyal kurumlar içerisindeki temel ve en eskisi olduğu için aileye verilen zarar diğer sosyal kurumların tamamını etkilemektedir (Parvin vd., 2011). Boşanma ile başlayacak dağılma bireysel, ailesel ve sosyal çözülmeyi de beraberinde getirmektedir (Musai vd., 2011). Bu nedenle, duygusal boşanma aile kurumuna yönelik en önemli tehditlerden biri olduğu için bu duruma yol açabilen faktörlerin ve etkilerinin toplum tarafından bilinmesi büyük önem taşımaktadır (Najafi, 2000).

i. Psikolojik Açıdan Duygusal Boşanmanın Tanımı

Duygusal boşanma, bir çiftin aralarındaki sevgi ve şefkat eksikliği veya eşten gelen fiziksel şiddet nedeniyle birlikte yaşamlarında kendilerini başarısız hissettikten sonra oluşturdıkları bir tepki ve psikolojik bir mekanizmadır. Eşleri ile duygusal olarak boşanan çiftler aslında duygularını birbirlerinden esirgemeye başlamaktadır (Ezazi, 2008). Başlangıçta sevgi, şefkat gibi olumlu duygular evlilikte yerini giderek artan öfke, incinme, hayal kırıklığı, hoşnutsuzluk, nefret gibi olumsuz duygulara bırakmaktadır (Hashemi ve Homayuni, 2017).

Dışarıdan bakıldığında normal görünen bir evlilikte çiftler kavga dahi etmeseler gerçek bağlantıları psikolojik olarak çoktan kopmuştur (Çelik, 2019). Eşler genelde hayal kırıklığına uğradığını düşünmekte ve kızgınlık duymaktadır (Lawler, 2019).

ii. Marks'ın “Evlilik Kalitesi” kuramı

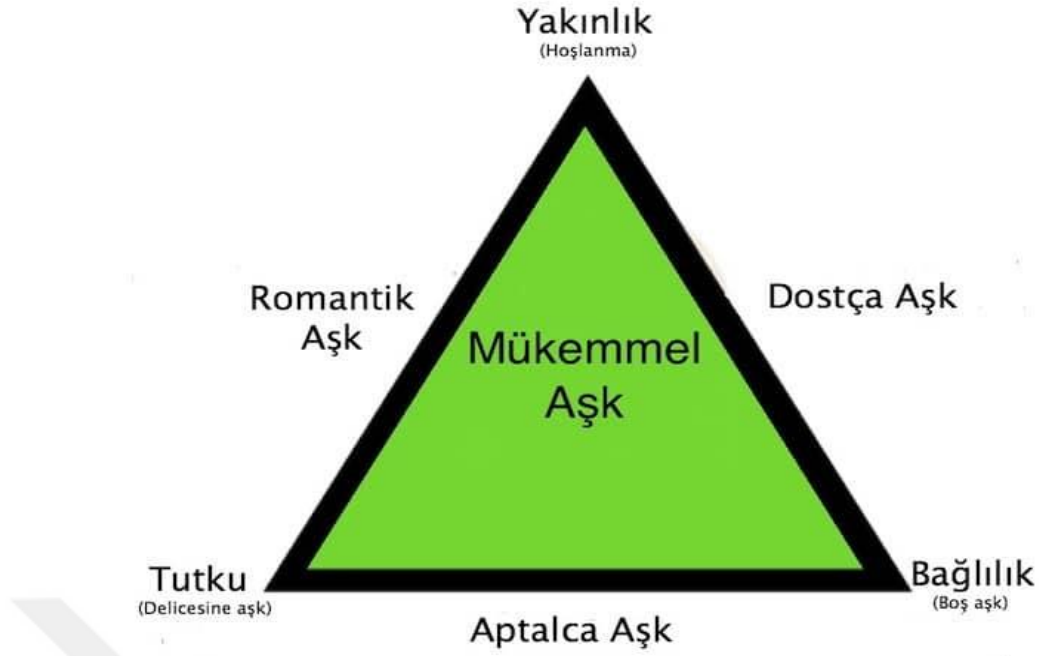
Marks (1989) sistemik bir yaklaşımla bireyin eşi ve başkalarıyla olan ilişkisini göz önünde bulundurmıştır. Marks bu kuramın çerçevesini evli bir kişinin bir iç açısına, bir eş açısına ve eşi hariç üçüncü bir açığa sahip bir şekilde

açıklamıştır. Üçüncü açı çocuklar, iş ve arkadaşlar dahil herkes, her şey olabilir (Marks, 1989). Marks'a göre evlilik kalitesi yüksek olan evli bireyler, düzenli ve belirli davranışlarla her üç açı arasında dengeyi koruyan ve eş açısına gerekli ilgiyi gösteren çiftlerdir. Ancak diğer yandan bir açının kişinin tüm dikkatini çektiği, diğer açılar göz ardı edildiği durumlarda ise kişi dengesini kaybedip ve bunun sonucunda evlilik kalitesi düşebilir. Düşük evlilik kalitesi, eşlerin üçüncü açılarıyla çok meşgul oldukları ve kendilerini eş açılarından uzaklaştırdıkları bir ayrılık örüntüsüdür.

Erkeklerin eşlerine karşı ilgisizliği, Marks'ın kuramındaki duygusal boşanmaya yol açabilen düşük evlilik kalitesi modelini oluşturmaktadır. Bu modelde eşlerden biri eş açısıyla birleşerek ona bağlanırken diğer eş ise sürekli üçüncü bağımsız açıyla ilgilenmekte ve böylece kendini evlilik ilişkisinden uzaklaştırmaktadır (Marks, 1989).

iii. Strenberg' in Aşk Üçgeni kuramı

Psikoloji alanında önemli bir isim olan Robert Sternberg, aşkın ve ilişkinin boyutlarını üçgen kuramı ile açıklamıştır. Bu kurama göre aşk, yakınlık, bağlılık ve tutku durumlarının farklı kombinasyonlarıyla farklı boyutlara ayrılmaktadır. Yakınlık; bağlılık, yakın olma ve sırları paylaşma hislerini; tutku, cinsel ve romantik çekim öğelerini ve bağlılık, ilişkiyi ileri boyutlara taşımak için gerekli olan sorumluluk, planlama ve inisiyatif alma gibi öğeleri içermektedir (Strenberg, 1986). Bu üç kavramın farklı kombinasyonları ortaya çıkan tanımlamalar için kullanılan aşk üçgeni Şekil 3'te gösterilmektedir.



Şekil 3. Strenberg'in Aşk üçgeni

Kaynak: (Strenberg, 1986).

Sternberg için bir ilişkinin mükemmel olması, bu üç öğeyi de dengeli şekilde içermesine bağlıdır. Ancak kişilik özelliklerine ve partnerler arası iletişimin kalitesine göre çok farklı kombinasyonlardan ortaya çıkan farklı boyutlarda ilişkiler de bulunmaktadır (Strenberg, 1986).

Robert Strenberg sevginin farklı yönlerini üç bileşenli (Bağlılık, Yakınlık ve Tutku) bir üçgenle göstermiştir. Bu üç bileşen Strenbergin sekiz tür ilişki belirlediğine dayanarak, farklı şekillerde birleştirilmektedir. Bu şekilde ortaya çıkan aşk türlerine çizelge 1'de yer verilmiştir.

Çizelge 1. Strenberg'in Aşk Türleri

	SAMİMİYET	TUTKU	BAĞLANMA
Aşksız Aşk	---	---	---
Hoşlanma/Sevgi	VAR	---	---
Tutkulu Aşk	---	VAR	---
Romantik Aşk	VAR	VAR	VAR
Beyhude Aşk	---	---	VAR
Arkadaşça Aşk	VAR	---	VAR
Aptalca Aşk	---	VAR	VAR
İdeal Aşk	VAR	VAR	VAR

Kaynak: (Strenberg, 1986).

Aşık olmama durumu, aşkın üç ana ögesinin de olmadığı durumları içermektedir. Örneğin; bireylerin çevresi ile yaşadığı ilişkiler bu duruma örnek verilebilir. Hoşlanma, arkadaşlık olarak algılanabilecek boyuttaki duyguların hissedildiği aşktır. Hoşlanma durumu, partnere duyulan yakınlığı ve sıcaklığı içermektedir. Dostça aşk, tutkunun olmadığı bağlılığın ise yüksek derecede olduğu aşk türüdür. Bağlılık ögesi nedeniyle arkadaşlıktan biraz daha ileri boyutta bir ilişkidir.

Delicesine aşk, partner ilk kez görüldüğünde yaşanan hormonal değişimler ve fiziksel çekiciliğin ağırlıkta olduğu durumdur. Romantik ilişkiler genelde delicesine aşk boyutunda başlamakta ve zamanla araya bağlılık, uzun süreli planlar ve sorumluluk duygusu girdikçe romantik aşka doğru kaymaktadır. Bu durum, yakınlık ve bağlılık duyguları devreye girmezse, çok kısa sürede son bulabilir.

Romantik aşk, bağlılık ve tutku içeren aşk türüdür. Romantik ilişkideki kişiler fiziksel olarak birbirlerine çekici gelmenin yanı sıra birbirlerine karşı duygusal yakınlık da hissetmektedirler. Bu ilişkide yakınlık ögesi eksiktir.

Boş aşk, yakınlık ve tutku içermeyen yalnızca bağlılığın olduğu aşk türüdür. Planlı olarak yapılmış evlilikler, zamanla boş aşka dönüşebilir. Aptalca aşk, bağlılık ve tutku öğelerinin yüksek derecede bulunduğu, yakınlığın ve mantığın ise olmadığı aşk türüdür.

Mükemmel aşk, aşkın en dengeli ve sağlıklı olduğu türdür. Yakınlık, bağlılık ve tutku öğelerini dengeli şekilde içermektedir. Sternberg'e göre mükemmel aşka ulaşmış çiftler, ilişkilerinin üzerinden ne kadar zaman geçerse geçsin kendilerini başka biriyle daha mutlu hissedebilecekleri ihtimalini göz önünde bulundurmazlar. Birbirlerine karşı hissettikleri tutku, bağlılık ve yakınlık hep dengeli şekilde ilerler. İlişkide bu boyuta ulaşabilmek çoğu kişi için mümkündür. Ancak önemli olan, geline bu boyutta uzun süreli ve kalıcı bir beraberlik sağlamaktır (Strenberg, 1986).

İlişki türlerinden biri, yalnızca bağlılık içeren, yakınlık ve tutku içermeyen boş aşktır. Başka bir türü bağlılık ve tutku içeren ve samimiyetten yoksun, aptalca aşkıdır. Bu aşk üçgeninin üç bileşeni göz önünde alındığında, Strenberg'in

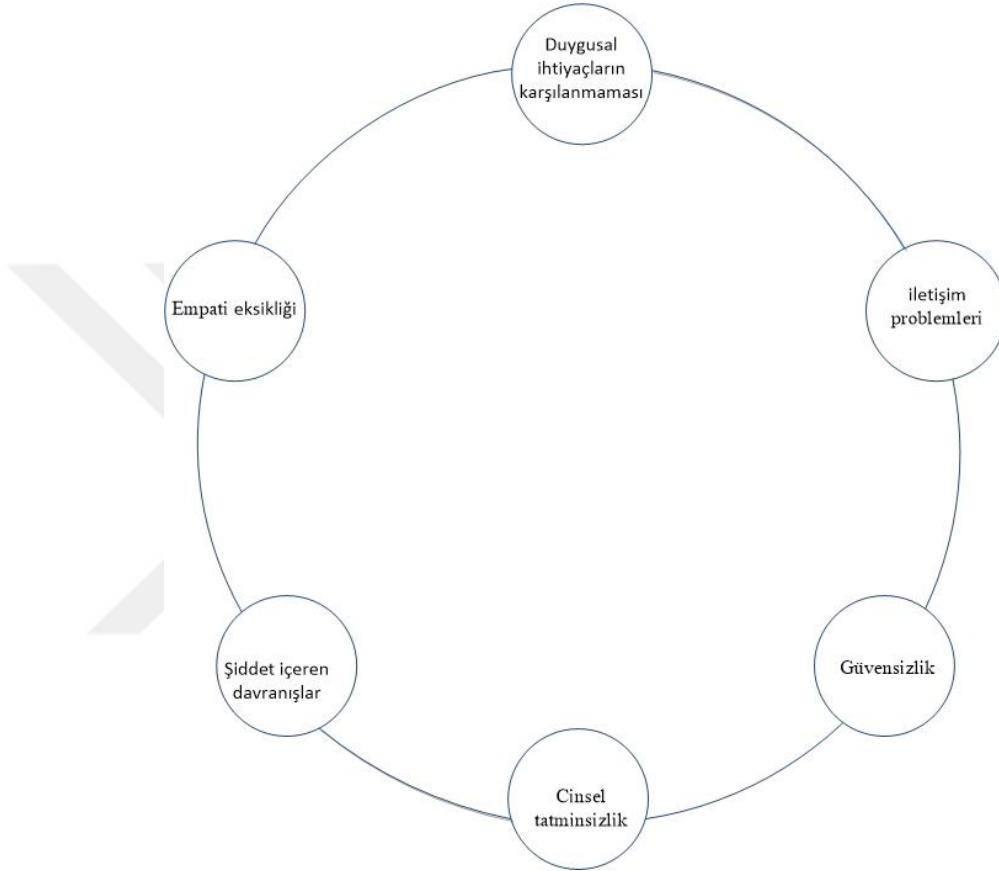
tanımladığı iki tür ilişkiye, yani boş aşk ve aptalca aşka duygusal boşanma denilebilir (Strenberg, 1986).

c. Duygusal Boşanmaya Yol Açabilen Önemli Faktörler

Duygusal boşanma psikolojik temel ihtiyaçlar, evlilikle ilgili beklentiler ve aile için roller gibi değişik faktörlerden etkilenmektedir (Parisuz vd., 2019). Sevgi eksikliği veya sevgiyi doğru bir şekilde ifade edememe nedeniyle duygusal ihtiyaçların karşılanamaması, eşler arasındaki ilişkinin soğumasına ve bunun sonucu duygusal boşanmaya yol açabilir. Bazı durumlarda, eşlerden birinin sevgi ve saygı eksikliği, özellikle bir kadının eşine olan tek taraflı ilgisi, zaman ilerledikçe karşı tarafı kendini değersiz hissetmesine sebep olabilir. Çiftlerden birisinin eşine ilgi göstermemesi, eşinin zihninde onun çabalarını takdir etmediği algısı oluşturup, onların birbirlerine karşı olumsuz duygularını arttırabilir ve bu durum eşlere birbirleri tarafından ihmal edilmiş hissettirebilir.

Duygusal boşanmaya yol açabilen bir diğer önemli faktör, eşler arasında iletişim sorunları olabilir. Bir kadının veya bir erkeğin birbirleri ile paylaşacak sözü olmaması, erkeğin konuşmaya vakit ayırmaması, erkeğin eşine ilgi duymaması ve sözlü tartışma gibi çeşitli faktörler, kadın ve erkek arasındaki sözlü iletişimi bozduğu gibi cinsel ilişkisinin de azalmasına sebep olabilir. Ayrıca eşler arasındaki iletişim zayıflıkları, onların anlaşmazlıkları çözecek becerilerden yoksun olmaları, eşler arasındaki sık ve bazen uzun süreli öfke ve olumsuz etkileşimin artması, birbirlerine kırgınlık duymaları ve bunun sonucu duygusal boşanma yaşamalarına neden olabilir. Eşlerin çeşitli konularda uyumsuz düşünce ve tutumları da onların arasında gerginliğe yol açıp, aralarındaki iletişimi azaltabilir (Khodayarifard vd., 2007). Duygusal boşanmaya neden olan önemli faktörlerden biri de empati kurma becerisinin eksikliği olduğu söylenebilir. Çoğu zaman, çiftlerin birbirinin ruh halini anlamaması, genelde karşı tarafta empati ve anlayış eksikliğine yol açabilir. Örneğin; bir erkeğin duygusal iletişim eksikliği onun eşi ile olan ilişkisini olumsuz etkileyebilir. Böyle bir durumda erkeğin, çabuk öfkelenmek ve kendini kontrol edememek, kadında kaygı duygusu oluşturup ve bunun sonucu aralarındaki mesafenin artmasına sebep olabilir (Bokharaei, 2007).

Eşlerin aşırı şüpheliği, güven hissinin azalması, cinsel doyumsuzluk, onların aralarını açabilir. Eşlerin cinselliğe önem vermemesi, onların ilişkideki soğukluğu, iktidarsızlıkları ve cinsel isteksizlik gibi çeşitli faktörler çiftlerin birbirlerinden soğumalarına neden olabilir. Eşlerin birbirinin ihtiyaçlarını göz ardı etmeleri, evlilik ilişkisinden memnuniyetsizliğe ve duygusal boşanmaya yol açmasında önemli rolü olabilir (Saroukhani, 1996).



Şekil 4. Duygusal boşanmaya yol açan faktörler

Kaynak: (Ghasemi ve Sarokhani, 2014).

d. Duygusal Boşanma Aşamasında Olan Çiftlerin En Önemli Davranış Örüntüleri

Yıllarca birlikte yaşadıktan sonra eşlerine karşı hayal kırıklığına uğramış, cesaretleri kırılmış, sözlü ve duygusal olarak iletişim kurmaya meyilli değildirler. Ailevi bir sorun yaşandığında bile bu sorunu çözmeye çaba göstermezler. Bu yüzden evliliklerini kurtarmak artık onlar için bir önem taşımaz.

Duygusal boşanma yaşayan çiftlerin arasında sağlıklı aileye göre olumsuz davranışlar daha sık görülebilir. Aşırı eleştiri içeren davranışlar, eşlerin

evliliklerinden memnuniyetsizliklerinin bir göstergesi olabilir. Kalıplaşmış öfke ifadeleri, eleştiri, suçlama, alay etme, küçük düşürücü sözler, görmezden gelme, korkutma gibi sözsüz şiddetin her halini çiftler arasında görmek mümkündür (Hashemi ve Homayuni, 2017).

Eşleri ile eskisi kadar yakın olamazlar. Birbirleri ile duygularını ve düşüncelerini paylaşmazlar. Birbirlikte olmaktan ve cinsel ilişki yaşamaktan kaçınmayı tercih ederler. Eşlerine karşı özellikle toplum içinde saygı duymazlar. Saygısızlık, evlilik hayatında sorun olduğunu gösteren durumlardan biridir ve bunun devam etmesi eşlerin ilişkisinde büyük olasılıkla soğukluğa ve bunun sonucunda duygusal boşanmaya yol açabilir (Hashemi ve Homayuni, 2017).

Böyle çiftlerin arasında “hayat ne kadar anlamsız”, “evlilik bir hatadır” gibi depresif ve moral bozucu sözler yaygındır. Çiftin gereksiz yere sıkılması, gereksiz kaygı ve endişeler, aşağılanma duygusu, mutluluk eksikliği ailede duygusal boşanmanın diğer belirti ve semptomlarından biridir (Ezazi, 2008).

e. Duygusal Boşanmanın Yol Açabileceği Sorunlar ve Dezavantajlar

Duygusal boşanmanın çiftler başta olmak üzere bireysel, özellikle çocuklar üzerinde olumsuzluklara yol açtığı kesin bir şekilde tespit edilmiştir. Duygusal boşanma süreci yaşayan çiftler, bir kısım ciddi olumsuzluklar yaşayabilirler. Duygusal boşanma sonucunda ilişkilerindeki sınırlamalar kalkabilir. Bir çift duygusal olarak ayrılmışsa, evlilik dışı ve gayrimeşru ilişkilere başlamaları daha olasıdır (Zakai, 2002). Bu yöndeki dezavantajlar çizelge 2’de gösterilmektedir.

Çizelge 2. Duygusal Boşanmanın Yol Açtığı Dezavantajlar

Eşlerin ruhsal sorunlar ile karşılaştıkları zaman hissedecekleri olumsuz duygular	Çocukların yaşayacağı olumsuz duygular
Depresyon	Aşırı kaygı ve stres
Düşük mod	İnziva ve izolasyon
Aşırı kaygı ve stres	Sürekli evden kaçmak
Kendini değersiz hissetmek	Akademik başarısızlık
Motivasyon eksikliği	Güvensizlik duygusu
Özgüven kaybı yaşamak	Öfke ve saldırganlık
Nörotik-fiziksel hastalıklara yakalanmak	
İnziva ve izolasyon	

Kaynak: (Ghasemi ve Sarokhani, 2014).

Çiftin etkili iletişimi genellikle sert ise veya neredeyse hiç yoksa, bu çocukların yaşamlarını olumsuz etkileyebilir. Evli bir çift olarak sağlıklı bir ilişki yürütülemediğinde, diğer aile üyeleri (özellikle çocuklar için) bir rol model oluşamaz (Zakai, 2002). Özellikle çocukların kişilik oluşumu duygusal boşanmada resmi boşanmalardan daha olumsuz etkilenmektedir (Yaghoubi vd. 2016).

Evliliğin kutsallığındaki “gerçeğin” geçerli olmadığına dair “içsel farkındalık” giderek kaybolmaktadır. Eşler, hukuki olarak evli olmalarına rağmen bekar birisi olarak yaşamaya başlamaktadır. Çiftler arasındaki dürüstlük ve mutluluk azalmakta ve giderek kaybolmaktadır (Hashemi ve Homayuni, 2017).

Araştırmalara göre, duygusal boşanma yaşayan çiftlerde, hayal kırıklığı, rahatsızlık, depresyon, kaygı ve fiziksel rahatsızlık (uyku bozuklukları, bulimia nervoza veya alkol kullanma, tıbbi sorunlar vb.) yüksek düzeyde yaşanmaktadır (Mohammadi, 2004).

f. Duygusal Boşanmayı Önleyebilecek Faktörler

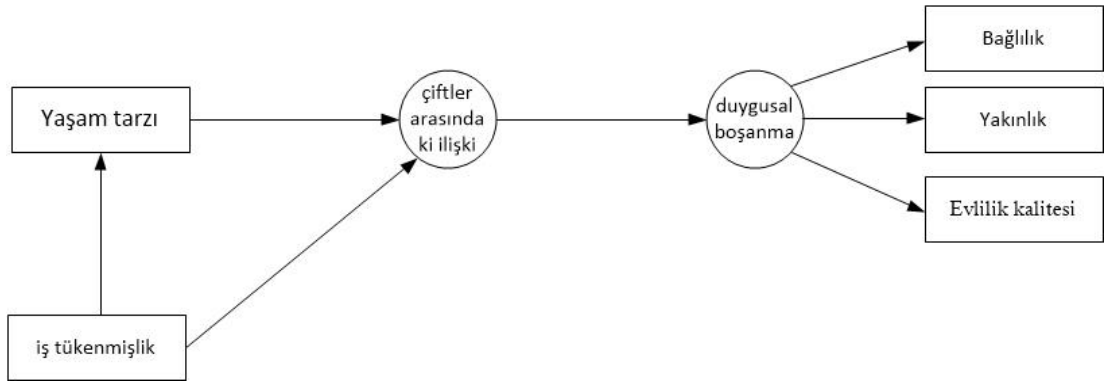
Duygusal boşanmayı önlemek için uygulanacak stratejiler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Ghasemi ve Sarokhani, 2014).

- Psikolojik destek almak.
- İlişkiyi düzeltmek için çabalamak.
- Uyumsuz aile koşullarına uyum sağlamak.
- Ailevi özel konuları diğerlerinden gizli tutmak.
- Çocuklara odaklanmak.
- Aile çerçevesi dışındaki ilişkileri kontrol etmek.
- Yukarıda belirtilen konuları deneyip, sonuç alamadığınızda resmi boşanmak için hukuki işlemleri başlatmak.

3. Duygusal Boşanma ve İş Tükenmişliği İlişkisi

Tükenmişlik sendromunun yalnızca iş hayatı üzerinde değil, aile hayatı üzerinde de olumsuz etkileri olduğu bilinmektedir. Araştırmalar iş hayatı ile aile hayatının bağlantılı olduğunu ve birisinde meydana gelen gelişmenin diğerini

etkilediğini ortaya koymuştur (Torun, 1995). Bireylerin iş-aile uyumunu sağlayamamaları tükenmişlik sendromunun nedenleri arasında sayılmaktadır (Justice vd., 1981). İş hayatındaki çatışma halini eve taşıyan birey, aile içi çatışmalara sebep olabilmekte ve boşanmaya zemin hazırlayabilmektedir (Güllüce, 2006). Aile ve iş hayatı arasındaki uyumun yakalanamaması işten veya aileden ayrılmayla sonuçlanabilmektedir (Armstrong vd., 2007). Örneğin; Maslach ve Jackson (1981) evli erkek polis memurları örnekleminde yaptıkları araştırmada polis memurlarının aileleriyle vakit geçirmedikleri ve yalnız kalmayı tercih ettikleri belirlenmiştir. Diğer taraftan aile ilişkilerindeki olumlu hava iş hayatına olumlu yansırken, ailedeki çatışmaların iş hayatındaki enerjiyi düşürdüğü ve dikkat dağınıklığına yol açmaktadır (Torun, 1995). Aile bireyleri arasındaki ilişkinin kalitesi ile tükenmişlik arasındaki ilişki yeterince incelenmemiştir (Torun, 1995). Literatürde yer alan araştırmalar genelde araştırmanın örneklemini üzerinden değişkenlere ilişkin değerlendirme yaparken yaş, cinsiyet, çalışma süresi gibi demografik faktörlere göre inceleme yeterince yapılmamaktadır (Yavuz ve Akca, 2018). Bu çerçevede literatürde yer alan çalışmalar ışığında iş tükenmişliğinin duygusal boşanma üzerindeki etkisi Şekil 5'te gösterilmektedir.



Şekil 5. Duygusal boşanma ve iş tükenmişliğin etkileri

Kaynak: (Ghasemi ve Sarokhani, 2014).

B. Literatür Çalışmaları

Literatür taraması yapılarak duygusal boşanma, duygusal boşanmanın belirleyicisi olarak demografik faktörlerin etkisi ve duygusal boşanmasının sonucu olarak iş tükenmişliğiyle ilişkisi ile ilgili araştırmalara yurtiçi ve yurt dışı olarak aşağıda yer verilmiştir.

1. Yurtiçinde Yayımlanan Çalışmalar

Yurtiçi literatür taramasında “duygusal boşanma” anahtar kelimesi kullanılarak dergipark ve ulusal tez merkezi veri tabanlarında araştırma yapılmıştır. Ne var ki, duygusal boşanmaya ilişkin görgül çalışmaya rastlanmamış, kavramsal olarak sadece bir çalışmada değinilmiştir. Söz konusu çalışmada Çelik (2019), duygusal boşanmanın çocuklar üzerinde yarattığı travmanın henüz fark edilmemiş bir tehlike olduğundan bahsetmiştir. Araştırmacı duygusal boşanmayı kötüye giden evlilik sorununa odaklanma olarak tarif etmiş, dışarıdan gerçek gibi görünen evlilikte çiftler arasındaki bağın çoktan öldüğünü vurgulamıştır. Ebeveynleri boşanmış çocukların suç işleme riski açısından yüksek grubunda yer aldığına dikkati çeken araştırmacı duygusal boşanma yaşayan ailelerdeki çocuklar için bu riskin farkında olunmadığını belirtmiştir. Duygusal boşanmış ebeveynlerin öfke, kızgınlık duygularıyla sözlü ve fiziksel zarar verme eylemleri hem kendilerine hem de çocuklarına travmatik sonuçlar doğurmaktadır. Araştırmacı bu bulgulardan hareketle resmi olarak boşanmış aileler gibi duygusal boşanmış aileler açısından da çocukların durumlarına ilişkin araştırmaların yapılması önermektedir.

2. Yurt Dışında Yayımlanan Çalışmalar

Parvin vd. (2011) Tahran’da yaşayanlardan seçkisiz örneklem seçme yöntemiyle belirledikleri örneklem üzerinde duygusal boşanmayı ve sosyodemografik faktörlerin etkilerini araştırmıştır. Araştırmada örnekleme dahil olan Tahran’lı evli çiftlerden %6,5’inin duygusal boşanma yaşadığı tespit edilmiştir. Araştırmacılar sosyal faktör olarak aile içi gücün dağılımı, işyerinin lokasyonu, evlilik öncesi ilişki durumu, ekonomik durum, çiftlerin inançları, ruh sağlığı ve fiziksel sağlık durumları, aile içi disiplin ve sosyal sermayeyi araştırmaya dahil etmiştir. Araştırmada ekonomik durum hariç diğer tüm değişkenlerin duygusal boşanma ile negatif ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

Safayi (2012) "Evlilik çatışması ve duygusal boşanma arasındaki ilişkinin bilgisi" başlıklı araştırmasında bu ilişkinin bilgisini araştırmıştır. Bağımsız değişkenin (evlilik çatışması) bağımlı değişken (duygusal boşanma) üzerindeki etkisini araştırmak amacıyla yapılan bu araştırmanın örneklemini psikolojik danışma merkezine başvuran 170 kadın oluşturmaktadır. Bu araştırmada, evlilik

çatışması ve duygusal boşanma ile ilgili iki anket kullanılmıştır. Sonuçta evlilik çatışmasının duygusal boşanmayı yordadığı bulunmuştur.

Ebrahimi (2012), Nakdeh kentinde evli kadınlar arasında duygusal boşanma oranını ve buna bağlı faktörleri belirlemek amacıyla bir araştırma yapmıştır. Bu araştırma da veriler anket yoluyla toplanmış ve örneklem 378 kadından oluşmuştur. Örneklemelerin seçiminde küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bulguların sonuçları, kadınlar arasında duygusal boşanma oranının orta ila düşük düzeyde olduğunu göstermektedir. Araştırma sonuçlarına göre karşılanmayan beklentiler ve görüş farklılıkları ile duygusal boşanma arasında doğrudan bir ilişki bulunmuştur.

Yazdani (2013), duygusal olarak boşanmış kadınların yaşam kalitelerini araştırmak amacıyla bir araştırma yürütmüştür. Bu amaçla Shahrekord'lu 340 kadın, kartopu örnekleme ve basit seçkisel kota olmak üzere iki yöntemle, duygusal boşanma grubu ve kontrol grubu olmak üzere iki gruba ayrılmış ve anket yoluyla bilgi toplanmıştır. Araştırma bulguları, duygusal boşanma ile kadının yaşam kalitesinin altı boyutu (kişisel duygular, aile ilişkileri, sosyal ilişkiler, sağlık kalitesi, çevre koşullarından memnuniyet ve ekonomik koşullardan memnuniyet) arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ayrıca, duygusal boşanma yaşayan örneklemdeki kadınların yaşam kalitelerinin düşük, kontrol grubu örneklemindeki kadınların yaşam kalitelerinin ise yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Zamani vd. (2013), insanların beden imajı ile mükemmeliyetçilik arasındaki ilişki ile birlikte, yaşamlarında duygusal boşanma düzeylerini de incelemiştir. Bu araştırmanın katılımcı gurubunu, evlilik sorunları nedeniyle Tahran'daki bir psikolojik danışma merkezine başvuran evli erkek ve kadınlar oluşturmuştur. Araştırmanın amaçları anlatıldıktan sonra anketler 252 kişiden (126 kadın ve 126 erkek) oluşan örneklem tarafından doldurulmuştur. Araştırma deseni ilişkisel tipte olup, araştırma değişkenlerini ölçmek için duygusal boşanma ölçeği, beden imajı ölçeği ve mükemmeliyetçilik anketi kullanılmıştır. Veriler Pearson korelasyon ve regresyon analizi kullanılarak analiz edilmiştir. Sonuçlar, kadınlarda duygusal boşanma ve beden imajı değişkenleri arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca duygusal boşanma değişkenleri ile negatif

mükemmeliyetçilik değişkenleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin varlığı da bu araştırmanın bir diğer sonucu olarak belirtilmiştir.

Mami ve Asgari (2014), duygusal boşanma ve bağlanma stillerinin arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma evrenini İran'ın Khorram Abad kentinde bulunan psikolojik danışma merkezlerine başvuran çiftler oluşturmuştur. Seçkisiz örnekleme yöntemi ile 250 kişilik bir örneklem seçilmiştir. Katılımcılar, farklılaşma, bağlanma stilleri ve duygusal boşanma ile ilgili anketleri yanıtlamışlardır. Elde edilen veriler SPSS kullanılarak, Pearson korelasyonları hesaplanmış ve çok değişkenli regresyon ile analiz edilmiştir. Veri analizlerine göre, duygusal bağımsızlık, duygusal tepki, güvenli stil ve kafa karışıklığının duygusal boşanmanın yordanmasında anlamlı bir katkı sağladığı bulunmuştur.

Mousavi (2014), Kazvin şehrinde evli erkek ve kadınların duygusal boşanmalarını yordamada, aşka yönelik tutumu araştırmak amacıyla bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmanın yöntemi betimsel ve ilişkiseldir. Örneklem, yaklaşık beş yıldır evli olan kişiler arasından seçilen 200 evli erkek ve kadından oluşturulmuştur. Bilgi toplamak için aşka karşı tutum ölçeğinin kısa formu ve duygusal boşanma ölçeği kullanılmıştır. Pearson korelasyon ve regresyon analizi sonuçları, duygusal boşanma ile sevgi tutum türleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ve sevgi tutumlarının duygusal boşanmayı önemli ölçüde yordadığını göstermiştir.

Kafashi ve Sarabadani (2014), Kum şehrinde evli, ev hanımı ve çalışan kadınlardan oluşan iki grup arasında duygusal boşanmayı etkileyen sosyo-ekonomik faktörleri karşılaştırmıştır. Bu araştırma, bir anket kullanılarak küme yöntemiyle yapılmıştır. Verileri açıklamak için korelasyon katsayıları, çok değişkenli regresyon ve bağımsız örnekleme t testleri, merkezi ve dağılım indeksleri kullanılarak değişkenler arasındaki ilişki incelenmiştir. Çok değişkenli regresyondan elde edilen sonuçlar, duygusal boşanmanın ortaya çıkmasında en büyük görece katkının beklenti farkı değişkenine, en düşük görece katkının ise dini farklılık değişkenine ait olduğunu göstermektedir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre, çalışan kadınlar ve ev hanımları arasında duygusal boşanma ortalamaları birbirinden anlamlı olarak farklı değildir. Ayrıca duygusal boşanma ile gelir düzeyi arasında anlamlı bir ilişki de gözlenmemiştir.

Lalzade vd. (2015) "kadın ve erkek arasındaki uyumsuz şemalar ile duygusal boşanma arasındaki ilişkinin incelenmesi" başlıklı araştırmasında, duygusal boşanma ve uyumsuz şemaların aralarındaki ilişkiyi araştırmıştır. Bu araştırma yöntemi ilişkisel tipte olup, araştırmanın örneklemini Meşhed kentinde yaşayan 100 kadın ve 100 erkekte seçilmiştir. Ölçüm araçları, uyumsuz şemalar anketinin kısa formunu ve duygusal boşanma anketini içermektedir. Veriler Pearson korelasyon katsayısı, çoklu regresyon analizi ile analiz edilmiştir. Bulgular, şemaların toplam puanı ile duygusal boşanma arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca regresyon analizi, sosyal izolasyon, ilerleyememe, duygusal yoksunluğun duygusal boşanmayı yordama yeteneğine sahip olduğunu göstermiştir. Elde edilen sonuçlara dayalı olarak uyumsuz şemaların belirlenip düzeltilmesi ile yakınlık düzeyi ve evlilik doyumunun artırılabilmesi ve duygusal boşanma oranının azaltılabileceği sonucuna varılmıştır.

Momeni ve Azadifard (2015), duygusal boşanmaya ilişkin bilgi ile cinsel tutum ve inançlar arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Bu çalışmada araştırma yöntemi betimsel ve ilişkiseldir. Bu çalışmanın örneklemini, Khorramabad kentindeki evli kadın hemşireler arasından basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen 230 evli kadın hemşire oluşturmaktadır. Katılımcılar cinsel bilgi ve tutumlar, iletişim inançları ve duygusal boşanma anketlerini doldurmuşlardır. Pearson korelasyon ve çoklu regresyon analizi sonuçları, bilgi ile cinsel tutum arasında ve buna bağlı inançlar ile kadınların duygusal boşanma oranları arasında anlamlı bir negatif ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca, eş ilişkisi ve mükemmeliyetçilik ile cinsiyet değişkeni duygusal boşanmayı yordamada en önemli rolü oynamışlardır.

Hajipour (2016), Şiraz kentinde evli insanlar arasında duygusal boşanmayla ilgili sosyal faktörleri araştırmak amacıyla bir araştırma yürütmüştür. Bir anket kullanılarak gerekli bilgiler toplanmıştır. İncelenen örneklem 392 kişidir. Bu örnek sayısını seçmek için çok aşamalı bir küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın bulguları, duygusal boşanma oranının yüksek olduğunu, modern yaşam tarzı ve sosyal ağ kullanımı değişkenlerinin duygusal boşanma ile anlamlı ve negatif bir ilişkiye sahip olduğunu göstermiştir. Ayrıca çoklu regresyon modelinden elde edilen bulgular, geleneksel yaşam tarzı, modern

yaşam tarzı, bilgisayarlı yaşam tarzı ve taklit yaşam tarzı olmak üzere dört değişkenin ölçüt değişken olan duygusal boşanmadaki değişkenliği açıklayabildiğini göstermiştir.

Heshmati vd. (2017) Khoy şehrinde kolayda örneklem yöntemiyle 140 kişiden (70 çift) elde edilen veriler doğrultusunda boşanmak isteyen çiftlerdeki tükenmişliğin belirleyicisi olarak demografik değişkenlerin rolünü araştırmıştır. Araştırmacılar düşük ilişki kalitesinin çiftlerin tükenmişliklerini artırdığını ifade etmektedir.

Karimi (2017), Bushehr kentinde evli kişilerin duygusal boşanmalarını yordamada duygusal zeka ve ruhsal sağlığın rolünü belirlemek amacıyla yaptığı bir araştırmada, seçkisiz küme örnekleme yöntemi kullanılarak 272 kişilik bir örneklem (136 erkek ve 136 kadın) seçilmiş ve duygusal boşanma, duygusal zeka ve ruhsal sağlığı anketleri doldurulmuştur. Araştırma sonuçları duygusal zekanın ve ruhsal sağlığın duygusal boşanmayı yordadığını göstermiştir.

Sahebihagh (2017), İran'ın kuzeyinde yer alan Rasht şehrinde çalışan hemşire örnekleminde özyeterlilik algısı ile duygusal boşanma arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma sonucu özyeterlilik ile duygusal boşanma arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur. Hemşirelik mesleği gereği vardiyalı çalışma, uzun çalışma süreleri, stres yoğun bir iş, hasta bakımı ve düşük ücretlerin yarattığı stres, aile hayatının kalitesini de etkilemektedir. Özyeterlilik algısının geliştirilmesiyle duygusal boşanma düzeylerinde azalış söz konusu olabilecektir.

Zahrakar vd. (2019) Karaj ili özelinde yaptığı araştırmada duygusal boşanmanın yayılmasını önlemek amacıyla nedenlerini belirlemiş ve evlilik ilişkisinin geliştirilmesine yönelik önerilerde bulunmuştur. Sonuç olarak duygusal boşanma bağlamında iki ana tema önemsemek ve sevmek olarak belirlenmiştir. Aile danışmanlığı yapanlar açısından çiftlerin saygı, güven, dürüstlük, sadakat, bağlılık ve destek konularında bilinçlendirilmesi ve yönlendirilmesi önemlidir.

Alizadeh (2020), aldatmadan etkilenen kadınların duygusal boşanmalarını azaltmada iletişim becerisi eğitiminin etkinliğini araştırmıştır. Bu araştırma da, bir kontrol grubu ve aldatmadan etkilenen kadınların örneklemini ile yarı deneysel bir ön test - son test tasarımıyla, Tahran'da özel bir kliniğe atıfta bulunarak 30 kişi

seçilmiştir. Sonrasında denekler 15 kişilik iki deney grubu ve 15 kişilik kontrol grubu olmak üzere iki gruba ayrılmıştır. Duygusal boşanma anketi her bir ön test ve son test aşamasında kişilere uygulanmış, ardından kovaryans analizi yapılmıştır. Verilerin sonuçları, iki deney ve kontrol grubu arasında anlamlı bir fark bulunduğunu, iletişim becerileri eğitiminin duygusal boşanmayı azaltmada etkili olduğunu göstermiştir. Veri analizi, iletişim becerisi eğitiminin aldatmadan etkilenen kadınların duygusal boşanma aşamasında maruz kaldıkları streslerini azaltmada etkisi olduğunu belirtmiştir.

Rasheed vd. (2020), Suudi Arabistan’da yaptıkları araştırmada, duygusal boşanmanın belirleyicileri olarak özyeterlik algısı, evlilikten beklentiler ve bazı sosyoekonomik demografik göstergelerin ilişkisini tespit etmiştir. Araştırma sonucunda çalışmaya dahil olan örneklemin %77’sinin şiddeti değişmekle birlikte, duygusal boşanmayı yaşadığı ortaya çıkmıştır. Özyeterlik algısı ve beklentilerin duygusal boşanmayı yordamada kullanılacak değişkenler olduğu belirlenmiştir. Ayrıca işgücüne katılan kadınlarda çalışmayan kadınlara kıyasla daha az duygusal boşanma görüldüğü ve eşler arasındaki yaş farkının 10 yıldan fazla olması halinde duygusal boşanmanın arttığı tespit edilmiştir.

III. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması sırasında yapılan işlemler ve analizler hakkında bilgi verilmiştir.

A. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada evli şirket çalışanlarında duygusal boşanmanın iş tükenmişliği ile kişisel özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemek için nicel araştırma yöntemlerinden betimsel araştırma modeli kullanılmıştır. Nicel araştırmadaki amaç, bireylerin toplum içindeki davranışlarını gözlemlemek ve objektif bir şekilde ölçmek ve sayılar ile açıklamaktır. Betimsel araştırma yönteminde, araştırmacı çalışma grubunun mevcut durumunu göz önünde bulundurarak, düzenli olarak durumun özelliklerini ve gerekirse değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemektedir (Shurini, 2004).

B. Katılımcılar

Bu araştırmanın katılımcılarını, İran'ın Tebriz şehrinde bulunan Fulad Ahan şirketinde çalışan evli bireyler ve onların arasından uygun örnekleme yöntemi ile seçilen 200 kişi oluşturmaktadır. Katılımcıların kişilik özellikleri çizelge 3'te yer almaktadır.

Çizelge 3'te görüldüğü üzere araştırmadaki katılımcıların 119'u (%59,5) kadın, 81'i (%40,5) ise erkektir. Katılımcıların mezuniyet düzeyi incelendiğinde; lisans mezunu olan 46 kişi (%23), yüksek lisans mezunu olan 104 kişi (%52) ve doktora mezunu olan 50 kişi (%25) bulunmaktadır. Katılımcıların yaşları 25 ile 51 arasında değişmektedir.

Çizelge 3. Katılımcıların Kişilik Özellikleri

Katılımcıların Kişilik Özellikleri		f	%	
Cinsiyet	Kadın	119	59,5	
	Erkek	81	40,5	
Mezuniyet düzeyi	Lisans	46	23,0	
	Yüksek Lisans	104	52,0	
	Doktora	50	25,0	
		En düşük	En yüksek	AO s
Yaş	25	51	38,66	6,44
Evlilik Süresi	3	26	15,26	6,51
Çalışma Süresi	3	29	14,77	7,32

Yaşlarının ortalaması 38,66 ve standart sapması 6,44'tür. Katılımcıların evlilik süresi 3 ile 26 arasında değişmektedir. Evlilik sürelerinin ortalaması 15,26 ve standart sapması 6,51'dir. Katılımcıların çalışma süresi 3 ile 29 arasında değişmektedir. Evlilik sürelerinin ortalaması 14,77 ve standart sapması 7,32'dir.

C. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı üç kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda kişisel bilgi anketi, ikinci kısımda duygusal boşanma ölçeği ve üçüncü kısımda iş tükenmişliği ölçeği yer almaktadır. Veri toplama aracı Ek-1'de yer almaktadır.

1. Kişisel Bilgi Anketi

Araştırmada araştırmacı tarafından bir kişisel bilgi anketi hazırlanmıştır. Bu formda araştırmaya katılan evli şirket çalışanlarının yaş, cinsiyet, şirkette çalışma süresi, mezuniyet düzeyi ve evlilik süresi hakkında sorular bulunmaktadır. Araştırma için katılımcıların gönüllü bir şekilde katıldıklarını belirtmek için onlardan anketi doldururken “gönüllü bir şekilde katılıyorum” ifadesini işaretlemeleri rica edilmiştir.

2. Duygusal Boşanma Ölçeği (DBÖ)

Bu ölçek evli bireylerin duygusal boşanma düzeylerini belirlemek amacıyla John Gottman (2008) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçek iki seçenekli (1: Evet, 2: Hayır) işaretleme yapılan 24 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin, İran'da uyarlama, geçerlilik ve güvenirlik çalışmaları araştırmacılar tarafından yapılmış

ve geçerliği uzmanlar tarafından doğrulanmıştır. Duygusal Boşanma leği'nin puanlaması dikotomik (1-2) şekilde yapıldığı için ölçeğin güvenirliği Kuder-Richardson 20 (KR-20) değeri hesaplanarak analiz edilmiştir. Güvenirlik analizi sonucunda bu çalışmada ölçeğin KR-20 değeri 0,79 olarak hesaplanmıştır. Duygusal boşanma düzeyini belirlemek için kullanılan bu ölçeğin, 24 ifadedeki evet yanıtlarının sayısı toplanır. Alınabilecek minimum puan 0, ortalama puan ise 12 ve maksimum puan ise 24 olacaktır. Böylece toplam puan elde edilebilmektedir.

0 ila 8: Duygusal boşanmaya maruz kalma olasılığı zayıftır, demektir.

8 ile 16 arası puan: Duygusal boşanmaya maruz kalma olasılığı ortalama değildir, demektir.

16'dan yüksek puan: Duygusal boşanmaya maruz kalma ihtimali yüksektir demektir.

Eğer (Evet) cevaplarının sayısı 8 ve üzerinde ise evlilik hayatı tehlikede ve duygusal boşanmaya maruz kalma olasılığı yüksektir demektir. Diğer bir ifade ile kişinin evlilik hayatının ayrılığa doğru yöneldiği ve bu evlilikte duygusal boşanma belirtilerinin ortaya çıktığı anlaşılabilir. Bu araştırmada katılımcılardan 19'unun (%9,5) duygusal boşanmaya maruz kalma olasılığı zayıf, 116'sının (%58) duygusal boşanmaya maruz kalma olasılığı ortalama ve 65'inin (%32,5) duygusal boşanmaya maruz kalma ihtimali yüksektir. Ayrıca evli şirket çalışanlarının duygusal boşanmalarının ortalaması 14,45 olarak belirlenmiştir.

3. Goldard İş Tükenmişlik leği (GİT)

Bu lek çalışanların işten kaynaklanan tükenmişlik düzeylerini ölçmek amacıyla Goldard (1989) tarafından geliştirilmiştir. Bu lek, yedili Likert tipi derecelendirmeye sahiptir (7-Hiç katılmıyorum, 1-Kesinlikle katılıyorum). Toplamda 40 maddeden oluşan bu ölçekte 18 madde (1, 3, 4, 7, 8, 9, 13, 18, 21, 22, 25, 27, 31, 34, 35, 37, 38, 40) normal kodlanırken, diğer maddeler ters kodlanmıştır. İş tükenmişliğinin toplam puanını elde etmek için tüm maddelerin puanları toplanmakta ve yüksek puan kişide yüksek düzeyde iş tükenmişliğine işaret etmektedir. Bu çalışmada evli şirket çalışanlarının iş tükenmişlik puanları ortalaması 174,52 olarak belirlenmiştir. Birashk ve Khakpour (1999) rneklemini Tahran kentinde, 110 terapistten oluşan bir çalışmalarında, bu ölçeğin Cronbach

alfa güvenilirlik katsayısı 0,81 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca Kazvin kentinde 109 okul danışmanından oluşan bir örneklem üzerinde yapılan bir çalışmada ise, bu ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,79 olarak hesaplanmıştır (Zarei, 2000). Araştırma topluluğundan 30 kişilik bir örneklemde oluşan bir başka çalışmada ise, Goldard iş tükenmişlik ölçeğinin alfa Cronbach katsayısı 0,86 olarak hesaplanmıştır (Abadi, 2003). Azizenjad (2004) , 280 hemşire üzerinde yaptığı araştırmada ise bu ölçeğin alfa Cronbach katsayısının güvenilirliğini 0,86 olarak elde etmiştir. Bahs edilen bu çalışmalarda, Goldard iş tükenmişlik ölçeğinin, İran'da uyarlama, geçerlilik ve güvenilirliği araştırmacılar tarafından yapılmış ve uzmanlar tarafından onaylanmıştır. Bu araştırmada ise, ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0,81 olarak hesaplanmıştır.

4. İşlemler

Araştırmada kullanılan ölçekleri geliştiren ve uyarlayan araştırmacılardan gerekli izinler alınmıştır. Alınan izinler Ek-2'de yer almaktadır. Araştırma için verileri toplamadan önce İstanbul Aydın Üniversitesi Eğitim Bilimleri Etik Kurulu Komisyon Kararı'na göre araştırma için gerekli etik kurul izni alınmıştır. Etik Kurul izni Ek-3'te yer almaktadır. Verilerin toplanması 2023 Şubat ve Mart aylarında belirlenen örnekleme uygun şekilde çevrimiçi olarak gerçekleştirilmiştir. Verilerin toplanması sırasında katılımcılara araştırmanın amacı ve içeriği hakkında bilgi verilerek, araştırmaya katılımın gönüllülük esasına bağlı olduğu belirtilmiştir. Araştırma gizlilik esasına uygun olarak yürütüldüğünden katılımcıların ismi ve kimlik bilgileri alınmamış, veriler anonimleştirilerek analizler yapılmıştır.

5. Verilerin Analizi

Mevcut araştırmada kişisel bilgi anketi, Duygusal Boşanma Ölçeği (DBÖ) ve Goldard İş Tükenmişliği Ölçeği (GİTÖ) aracılığıyla elde edilen veriler SPSS 26.0 ve MS Excel programları kullanılarak analiz edilmiştir. İlk olarak veriler incelenmiş, normallik analizi için Kolmogorov Smirnov (K-S) testi yapılmış, basıklık (*kurtosis*) ve çarpıklık (*skewness*) katsayıları hesaplanmıştır. Müteakiben kişilik özellikleri ve araştırmanın bağımlı bağımsız değişkenleri için betimleyici istatistikler hesaplanmış, ardından araştırma sorularının ilk ikisi ile ilgili olan iş tükenmişliği, yaş, evlilik süresi ve çalışma süresi ile duygusal boşanma

düzeylerinin arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Pearson korelasyonları hesaplanmıştır. Araştırmanın üçüncü sorusu olan duygusal boşanma puan ortalamalarının cinsiyet ve mezuniyet düzeylerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için iki (2, cinsiyet x 3, mezuniyet düzeyleri) yönlü varyans analizi yapılmıştır.



IV. BULGULAR

Bu bölümde, araştırmanın sorularını test etmek için yapılan ve istatistiksel analizlerden elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

A. Verilerin Normallik Analizi

Analizlere başlayabilmek için verilerin normallik varsayımını sağlayıp sağlamadığı kontrol edilmiştir. Normallik analizi için Kolmogorov Smirnov (K-S) testi yapılmış, basıklık (*kurtosis*) ve çarpıklık (*skewness*) katsayıları hesaplanmıştır. K-S testi sonuçları ile basıklık ve çarpıklık katsayıları çizelge 4'te gösterilmektedir.

Çizelge 4. Normallik Testi Sonucu

	K-S	df	p	Basıklık Değeri	Çarpıklık Değeri
İş tükenmişliği	1,090	200	,061	-0,792	0,330
Duygusal Boşanma	1,099	200	,060	-0,841	-0,311

Çizelge 4'te yer alan normallik testi sonuçlarına göre iş tükenmişliğinin K-S değerinin (K-S=1,090; $p>0,05$) anlamlı olmadığı tespit edilmiş ve basıklık (-0,792) ve çarpıklık (0,330) katsayılarının ± 1 sınırları içerisinde olduğu için normal dağıldığı kabul edilmiştir. Benzer şekilde duygusal boşanmanın K-S değerinin (K-S=1,099; $p>0,05$) anlamlı olmadığı tespit edilmiş ve basıklık (-0,841) ve çarpıklık (0,311) katsayılarının ± 1 sınırları içerisinde olduğu için normal dağıldığı kabul edilmiştir.

B. Evli Şirket Çalışanların Duygusal Boşanma ile İş Tükenmişliği ve Bazı Özellikleri Arasındaki İlişkinin Analizi

Evli şirket çalışanların duygusal boşanma düzeyleri ile iş tükenmişlik düzeyleri, yaşları, evlilik süreleri ve çalışma süreleri arasındaki ilişkiyi test etmek üzere korelasyon analizi yapılmış ve analiz sonuçları çizelge 5'te gösterilmiştir.

Çizelge 5. Evli Şirket Çalışanların Duygusal Boşanma ile İş Tükenmişlik ve Bazı Kişilik Özellikleri Arasındaki Pearson Korelasyonları

Değişkenler	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
(1) Duygusal Boşanma	14,45				
(2) İş Tükenmişliği	0,41*	174,52			
(3) Yaş	-0,05	-0,01	38,66		
(4) Evlilik Süresi	0,22**	-0,02	0,90**	15,27	
(5) Çalışma Süresi	0,22**	-0,05	0,87**	0,89**	14,78

Not: Çizelgedeki köşegenin hücrelerinde ortalama değerler verilmiştir.
n= 200

**** p < 0,01.**

Çizelge 5'te yer alan korelasyon analizi sonucuna göre katılımcıların duygusal boşanmaları ve iş tükenmişlikleri arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir ($r=0,41$, $p<0,01$).

Katılımcıların kişisel özellikleri ile duygusal boşanma düzeyleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde katılımcıların yaşları ile duygusal boşanma düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($r=-0,05$, $p>0,01$). Katılımcıların evlilik süreleri ile duygusal boşanma düzeyleri arasında ise pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,22$, $p<0,01$). Benzer şekilde katılımcıların çalışma süreleri ile duygusal boşanma düzeyleri arasında da pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,22$, $p<0,01$).

C. Duygusal Boşanma Puan Ortalamalarının Cinsiyet ve Mezuniyet Düzeylerine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Analiz

Evli şirket çalışanların “Duygusal boşanma puan ortalamaları cinsiyet ve mezuniyet düzeylerine göre istatistiksel olarak farklılık göstermekte midir?” araştırma sorusu oluşturulmuş ve iki yönlü varyans analizi yapılmıştır. Katılımcıların duygusal boşanma puan ortalamalarının cinsiyete ve mezuniyet düzeyine göre dağılımı çizelge 6’da gösterilmektedir.

Çizelge 6. Cinsiyet ve Mezuniyet Düzeyine Göre Duygusal Boşanma Betimleyici İstatistikler

Cinsiyet	Mezuniyet	AO	s	N
Erkek	Lisans	14,00	3,891	22
	Yüksek Lisans	13,26	3,832	38
	Doktora	13,00	4,733	21
	Toplam	13,40	4,064	81
Kadın	Lisans	14,96	3,329	24
	Yüksek Lisans	14,73	4,146	66
	Doktora	16,34	3,618	29
	Toplam	15,17	3,898	119
Toplam	Lisans	14,50	3,601	46
	Yüksek Lisans	14,19	4,077	104
	Doktora	14,94	4,405	50
	Toplam	14,45	4,051	200

Katılımcıların duygusal boşanma puanlarının cinsiyet ve mezuniyet düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere iki yönlü varyans analizi yapılmıştır. İki yönlü varyans analiz sonuçları çizelge 7’de yer almaktadır.

Çizelge 7. İki Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Kaynak	Kareler Toplamı	Sd	Ortalamaların Karesi	F	p	Etki Büyüklüğü
Düzeltilmiş Model	217,531*	5	43,506	2,769	,019	,067
Kesişim	35343,740	1	35343,740	2249,591	,000	,921
Cinsiyet	157,869	1	157,869	10,048	,002	,049
Mezuniyet	17,144	2	8,572	,546	,580	,006
Cinsiyet x Mezuniyet	39,896	2	19,948	1,270	,283	,013
Hata	3047,969	194	15,711			
Toplam	45026,000	200				
Düzeltilmiş Toplam	3265,500	199				

Çizelge 7’de yer alan iki yönlü varyans analizi sonucuna göre katılımcıların duygusal boşanma puanları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterirken ($F=10,048$, $p<0,05$), mezuniyet düzeyine göre ($F=0,546$, $p>0,05$) anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ayrıca, cinsiyet ile mezuniyet düzeyinin etkileşiminin duygusal boşanma puanlarında anlamlı bir farklılık oluşturmadığı bulunmuştur ($F=1,270$, $p>0,05$). Bu durumda evli işçilerden kadınların duygusal boşanma puanlarının ($AO=15,17$, $s.=3,89$) erkeklerin puanlarından ($AO=13,40$, $s.=4,06$) anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.



V.TARTIŞMA VE YORUM

Bu bölümde, öncelikle araştırmanın değişkenleri olan iş tükenmişliği ve duygusal boşanmanın birbirleri ile olan ilişkisini gösteren bulgular tartışılmıştır. Daha sonra, duygusal boşanma ile evli şirket çalışanlarının kişisel değişkenleri arasındaki ilişkilere ait olan bulgular incelenerek tartışılmıştır.

A. Evli Şirket Çalışanların Duygusal Boşanma Düzeyleri ve İş Tükenmişliği Düzeyleri Arasındaki İlişkiye İlişkin Tartışma

Araştırmanın değişkenleri olan iş tükenmişliği ile duygusal boşanma arasındaki ilişkinin incelenmesine ilişkin yapılan analizler sonucunda evli şirket çalışanlarının yaşadıkları iş tükenmişliği ve duygusal boşanma düzeylerinin arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür ($r=0,41$; $p<0,01$). Literatür incelendiğinde, iş tükenmişliği ile duygusal boşanma düzeyinin arasındaki ilişkinin incelendiği herhangi bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Diğer yandan, çeşitli mesleklerde çalışanların duygusal boşanma düzeyleri ile ilişkili değişkenler incelenmiştir. Örneğin, evli öğretmenler örnekleminde yapılan bir çalışmada duygusal boşanma düzeyi ile evlilik uyumu arasındaki ilişki incelenmiş ve duygusal boşanma düzeyi ile eşler arasındaki çatışmalar, ihanet, fiziksel ve psikolojik şiddet arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Afrooz, 2010). Yine başka bir çalışmada evli üniversite öğrencileri arasında duygusal ihmal, ihtiyaçların karşılanmaması, hakaret ve saygısızlığa maruz kalan çiftlerin duygusal boşanma düzeylerinin de yüksek olduğu sonucuna varılmıştır (Akhavan, 2004). Çiftler duygusal boşanmaya maruz kaldıklarında, birbirlerinin istek ve ihtiyaçlarını karşılayamayıp ve karşılıklı olan sevgi ve saygılarını yitirmektedirler (Alizadeh, 2020).

Duygusal boşanma yaşayan çiftlerin evlilik kalitesi, cinsel, fiziksel, mental ve duygusal ihtiyaçları birbirleri tarafından karşılanmadığı ve birbirlerine karşı olan sorumluluklarını üstlenemedikleri için olumsuz yönde etkilenebilir. Örneğin, bu çiftler birbirlerine yeterli ve verimli zaman ayıramazlar, birbirleri ile sağlıklı

ilişkiler kuramazlar ve bu durum onların iş ve meslek hayatlarını olumsuz yönde etkileyip ve onları tükenmişliğe doğru götürebilir. Bu çiftler durumun ciddiyetinin farkına varamadıkları sürece birbirlerine karşı suçlayıcı, ön yargılı ve empati kuramadan davranışlar sergileyebilirler. Bu konularla ilgili durumlarla başedemeyen çiftlerin duygusal boşanma düzeyi artabilir. Bu doğrultuda duygusal boşanma yaşayan çiftlerin, evliliğe olan bakış açıları değişebilir ve bunun sonucunda evlilik kaliteleri düşebilir. İş tükenmişliğine maruz kalan evli şirket çalışanlarının duygusal boşanma düzeylerinin yüksek olması beklendik bir durumdur (Maslach ve Jackson, 1981). Bu çiftler, iş tükenmişliği sonucunda, kendilerini bitkin ve yorgun hissederek, agresif tavırlar sergileyebilirler. İş tükenmişlik düzeyi ve duygusal boşanma düzeyi çok yüksek olabilir. Bu değişkenler karşılıklı olarak birbirlerini etkileyebilirler.

Bu tartışmalar doğrultusunda iş tükenmişliği ve duygusal boşanma arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. İş tükenmişliğinin bireysel, örgütsel ve toplumsal birçok olumsuz sonucu bulunmaktadır. Alanyazında iş tükenmişliği ile ilgili yapılan çalışmalarda daha çok bireyin fiziksel, duygusal ve zihinsel süreçlerinde meydana gelen olumsuz sonuçlara odaklanılmış, örgütsel faktörler ve etkileri üzerinde durulmuştur. Ne var ki, bu çalışmada görüldüğü gibi aile durumunun bozulmasına kadar giden bir süreç de olabilmektedir. Ancak tükenmişlik ile duygusal boşanma arasındaki ilişkiyi inceleyen başka bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu doğrultuda mevcut çalışmada yapılmış olan analizlerin alan yazına katkı sunacağı düşünülmektedir.

Bunlarla birlikte iş tükenmişliği ile duygusal boşanma düzeyleri arasındaki ilişkinin yönü hakkında net bir şekilde yorum yapmak uygun olmayabilir. Her ne kadar iş tükenmişliği yaşayan bireylerin duyarsızlaşarak kişiler arası ilişkilerde kendilerini soyutlama eğilimi olsa da duygusal boşanma düzeyi yüksek bireylerde de işe karşı olumsuz tutum ve davranışların gelişmesi söz konusudur. Aile hayatı olumsuz etkilenen çalışanlar işlerinde de duyarsızlaşmaya ve başarısızlık hissi yaşamaya başlayabilecektir. Bu nedenle iki değişken arasındaki etkinin ve yönünün belirlenmesi de önemli bir katkı olabilir.

B. Duygusal Boşanma Düzeyi ve Evli Şirket Çalışanlarının Kişisel Özelliklerine İlişkin Tartışma

Evli şirket çalışanların duygusal boşanma düzeyleri ile kişisel özelliklerinden yaş, evlilik süresi ve çalışma süresi arasında ilişki olup olmadığına ilişkin korelasyon analizi, cinsiyet ve mezuniyet düzeyi arasında ilişki olup olmadığına ilişkin iki yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlarına ilişkin tartışmaya aşağıda sırasıyla yer verilmiştir.

1. Yaş Değişkenine İlişkin Tartışma

Mevcut çalışmanın bulgularından ilki, evli şirket çalışanlarının duygusal boşanma düzeylerinin yaşları ile ilişkili olmadığı ($r=-0,05$, $p>0,05$) şeklindedir. Alanyazın incelendiğinde benzer sonuçlar ifade eden araştırmalara ulaşılabilmektedir. Evli bireyler ile yapılan bir çalışmada, onların duygusal boşanma düzeylerinde yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşma bulunamamıştır (Momeni ve Azadifard, 2015). Başka bir araştırmada, evli kadınlar ile yapılan bir çalışmada, katılımcıların duygusal boşanma düzeylerinde onların yaşına göre anlamlı düzeyde farklılaşma bulunmamıştır (Kaffashi, 2013). Çiftlerin evlilik kalitesi ve kişisel özellikleri ile ilgili yapılan bir çalışmada, çiftlerin evlilik kalitesi ile yaş değişkeni arasında anlamlı düzeyde farklılaşmaya rastlanmamıştır (Yazdani, 2013). Bahsedilen çalışmalar elde edilen bulguyu desteklemektedir.

Ancak duygusal boşanmanın yaşa göre farklılaşmadığını gösteren çalışmaların yanı sıra, duygusal boşanmanın yaşa göre değişim gösterdiğine ilişkin birkaç çalışma da mevcuttur. Karimi (2017), evli çiftler ile yürüttüğü bir çalışmada, 30-40 yaşlarında olan çiftlerin, boşanma düzeylerinin, 20-30 arasında olan çiftlere göre daha düşük olduğu sonucuna varmıştır. Amerika’da da son yıllarda 50 yaş ve üzeri boşananların oranı iki katına çıkmıştır (Bayrak, 2023). Benzer şekilde, Zamani vd. (2013) duygusal boşanma puanlarının yaş değişkenine göre değişiklik gösterdiğini bulmuştur. Duygusal boşanma puanlarının yaş değişkeni ile negatif yönde anlamlı ilişkisi saptanmıştır.

Sonuç olarak, literatürde yer alan çalışmalar, mevcut çalışma sonucunu desteklemekte ve duygusal boşanma düzeyinde yaşa göre anlamlı düzeyde farklılaşma bulunmadığını ortaya koymaktadır. Araştırma sonuçlarını dini yaşantı

ve toplumsal kültür bağlamında ele almak önemlidir. Fiziksel boşanmanın rasyonel karşılanmadığı bir toplumda duygusal boşanmanın da yaş ilerledikçe dışarıdan hissedilmemesi, buna mukabil bireyin de durumu içselleştirerek kabullenmesi ve yaşantısını bu temeller üzerinde şekillendirmesi gayet olası ve doğaldır. Yine de yaşın duygusal boşanma üzerindeki etkisini test edebilmek için daha büyük yaştaki katılımcıların bulunduğu ve yaş dağılımının daha dengeli olduğu örneklerde yapılacak araştırmalarla farklı sonuçlar elde edilebilir.

2. Evlilik Süresi Değişkenine İlişkin Tartışma

Çalışmada evli şirket çalışanlarının duygusal boşanma düzeyleri ve evlilik süreleri arasında pozitif yönde ve anlamlı bir korelasyon ($r=0,22$; $p<0,01$) olduğu bulunmuştur. Alanyazın incelendiğinde, bu bulguyu destekleyen araştırmalara rastlanmıştır. Evli hemşireler ile yapılmış olan bir çalışmada, katılımcıların duygusal boşanma puanlarının, evlilik süreleri ile anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir (Ebrahimi, 2012). Benzer şekilde, çiftlerin duygusal boşanma puanları ve evlilik süreleri arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Bokharaei, 2007). Ezazi (2008) tarafından yapılmış olan bir çalışmada da evli bireylerin duygusal boşanma düzeyleri, evlilik sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Ayöz'ün (2020) aktardığına göre Türkiye'de en yüksek boşanma oranı 16 yıldan fazla evli olanlarda görülmektedir.

İslami anlayışa göre yönetilen bir devlette ve şeriata uygun yaşamını düzenleyen bir toplumda fiziksel boşanma en son çare olarak birey, toplum ve devlet tarafından görülmektedir. Bu nedenle evliliğin ilk yıllarında çiftler kendilerini tanıma, aile düzenini yerleştirme, çocuklarını büyütme gibi faaliyetlerde erkek ve kadın olarak kesin hatlarla belirginleşmiş rolleri yerine getirmektedir. Evliliğin ilerleyen aşamalarında, özellikle çocukların büyümesiyle birlikte, çiftler beklentilerinin karşılanmasına göre evliliklerine daha farklı açılardan bakmaya başlayabilmektedir. Bu doğrultuda evlilik süresine bağlı olarak fiziksel boşanmalara rastlanması giderek azalacağı için duygusal boşanma düzeylerinde artış olma ihtimali yüksektir. Sonuç olarak bu araştırmanın evlilik süresine ilişkin bulguları literatür sonuçları ile tamamen desteklenmektedir.

3. Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Tartışma

Çalışmada evli şirket çalışanlarının duygusal boşanma düzeylerinin, çalışma süreleri ile ilişkisini belirlemek için yapılan korelasyon analizi sonucunda, duygusal boşanma düzeyi ile çalışma süresi arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($r=0,22$, $p<0,01$) görülmüştür. Alanyazın incelendiğinde benzer sonuçları ifade eden araştırmalara rastlanılmaktadır. Evli öğretmenler örnekleminde duygusal boşanma ile çiftlerin evlilik uyumu arasındaki ilişkinin incelendiği çalışma sonuçlarına göre duygusal boşanma puanları ile katılımcıların çalışma süreleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur (Ghahremani, 2006). Yine başka bir çalışmada, duygusal boşanma düzeyi ile bağlanma stillerinin evlilik kalitesi üzerindeki etkileri incelendiğinde, katılımcıların duygusal boşanma puanları ile çalışma süreleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır (Mami ve Asgari, 2014). Benzer şekilde, Laalzadeh (2014) de duygusal boşanma düzeyinin çiftlerin çalışma sürelerine göre farklılık gösterdiğini belirtmiştir.

Bireylerin günlük hayatlarının yarıya yakını çalışma ortamında geçerken geriye kalan zamanın çoğunluğunun uykuya, bir kısmının bireysel faaliyetler ile sosyal ilişkilere ayrıldığı da düşünüldüğünde aile ile geçirilen zamanın ne kadar kısıtlı olduğu görülmektedir. Haliyle duygusal boşanma düzeyleri yüksek bireylerin çalışma ortamında daha fazla kalma eğiliminde olması birlikte bulunmak istemediği eşinden uzak kalması için sadece çiftler açısından değil toplum açısından da kabul edilebilir bir gerekçe doğurmaktadır. Bu çalışmada yalnızca çalışma sürelerine ilişkin bilgi bulunduğu için emekli olmayı hak ettiği halde çalışmaya devam eden çalışanların duygusal boşanma düzeylerinin ayrıca tespit edilerek yorumlanması daha anlamlı olacaktır. Ancak duygusal boşanma düzeyi yüksek bireylerin çalışma hayatında bulunma sürelerinin artması günlük hayatın iki temel bileşeni olan işe ve aileye ayrılan zamanın dağılımını değiştirmektedir. Literatürdeki bulgular da bu çalışmanın analiz sonuçlarını desteklemektedir.

4. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Tartışma

Mevcut çalışmada duygusal boşanma ile ilişkisi incelenmiş olan cinsiyet değişkenine göre, çiftlerin duygusal boşanma yaşadıkları durumlarda, kadınların

erkeklerden istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha çok olumsuz etkilendiği sonucuna varılmıştır ($F=10,048$, $p<0,05$). Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde bu bulguyu destekleyen ve desteklemeyen farklı çalışmalar mevcuttur. Hajipour (2016), evli bireyler ile yapmış olduğu bir çalışmada, kadınların duygusal boşanma puanlarının erkeklere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu bulmuştur. Evli üniversite öğrencileri ile yapılan bir başka çalışmada ise kadınların duygusal boşanma düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur (Ezazi, 2008). Ev hanımları ile yapılan bir çalışmada ise yine kadınların eşlerine göre duygusal boşanmadan daha fazla etkilendikleri sonucuna varılmıştır (Kaffashi, 2013). Kısacası, boşanmanın kadınlar üzerindeki etkisi erkeklerden daha fazladır (Musai vd., 2011). Evlilikte yalnızlık, hayal kırıklığı ve uzaklaşma gibi duyguları en fazla kadınlar yaşamaktadır (Saposnek, 2004).

Alanyazında, duygusal boşanmanın cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini destekleyen çalışmaların yanı sıra, anlamlı bir farklılık göstermediğini destekleyen çalışmalar da bulunmaktadır. Safayi (2012), yapmış olduğu bir çalışmada her ne kadar kadınların duygusallık seviyesi erkeklere göre daha yüksek olmasına rağmen duygusal boşanma durumunda bu farkın anlamlı olmadığını belirtmiştir. Saatchi (2011), evli öğretmenler ile yapmış olduğu bir çalışmada kadın ve erkek katılımcıların duygusal boşanma puanları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını bulmuştur. Laalzadeh (2014), cinsiyet değişkeninin duygusal boşanma ile herhangi bir ilişkisi olmadığını belirtmiştir.

Sonuç olarak literatürde yer alan çalışmalar bu çalışmada bulunduğu gibi duygusal boşanmanın kadınları daha olumsuz etkilediği yönündeki bulguyu desteklemektedir. Ancak daha farklı örneklemeler ile yapılacak çalışmalarda farklı sonuçlar elde edilebilir.

Araştırmanın yapıldığı örneklemin İran'da olması elde edilen bulgunun önemini artırmaktadır. Nitekim yapılan araştırmalarda duygusal boşanmanın ekseriyetle İslam dünyasında ortaya çıktığı bilinmektedir. Dini innaış ve toplumsal kültürün etkisiyle boşanmayı gerçekleştiremeyen kadınlarda zamanla eşten soğuma ve uzaklaşma gerçekleşmektedir. Bunu aleni bir şekilde dile getiremeyen bireyler bir yaşam tarzı haline getirmekte ve kabullenmek durumunda kalmaktadır. Erkeklerin üzerindeki baskının kadınlardakine benzer olmaması duygusal boşanmada onların daha az etkilenmesine sebep olabilir. İran

gibi İslam toplumlarında kadın ve erkeğin rollerinin belirli bir şekilde ayrılmış olması da cinsiyet üzerindeki etkiyi daha belirgin hale getirmektedir.

5. Mezuniyet Düzeyi Değişkenine İlişkin Tartışma

Araştırmanın bir diğer bulgusuna göre, evli şirket çalışanlarının duygusal boşanma puanları, mezuniyet düzeyi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ($F=0,546$, $p>0,05$). Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde bu bulguyu destekleyen çalışmaların olduğu görülmektedir. Anlaşmazlık ve duygusal boşanmanın evlilik hayatının üzerinde olan etkisini inceleyen bir çalışmada, katılımcıların mezuniyet düzeyine göre duygusal boşanma düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma olmadığı bulunmuştur (Sharafi, 2003). Abounoori vd. (2017) iş kadınları ile yaptığı bir çalışmada mezuniyet düzeylerine göre duygusal boşanma puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını bulmuştur. Benzer bir biçimde, Saatchi (2011), evli öğretmenler ile yaptığı bir çalışmada duygusal boşanma puanlarının, mezuniyet düzeyi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını bulmuştur. Diğer yandan, literatür incelendiğinde mezuniyet düzeyine göre duygusal boşanma düzeylerinin farklılık gösterdiğine dair bulgulara da rastlanmaktadır. Örneğin; Najm (2005), yaptığı bir çalışmada mezuniyeti üniversite olanların duygusal boşanma düzeyinin, mezuniyeti lise olan katılımcılara göre daha düşük olduğunu belirtmiştir. Bir başka çalışmada ise Safayi (2012), başarılı bir evlilik ve mezuniyet düzeyi arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında duygusal boşanma puanlarının lise ve dengi olan katılımcıların üniversite mezunu olan bireylere göre daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

Ayrıca çalışmada evli şirket çalışanlarının duygusal boşanma puanları cinsiyet ve mezuniyet düzeyi etkileşimine göre de anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ($F=0,546$, $p>0,05$). Alanyazındaki diğer çalışmalarda bu iki değişkenin etkileşimine ilişkin herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Mezuniyet düzeyine ve cinsiyet etkileşimi de dâhil araştırma bulguları bir bütün olarak değerlendirildiğinde, toplumsal cinsiyet rollerinin daha belirgin olmasına bağlı olarak mezuniyet düzeyinden ziyade cinsiyete dayalı duygusal boşanma düzeyinin farklılaşması doğal karşılanabilir. Zira literatürdeki çalışmalarda mezuniyet düzeyine göre farklılaşma tespit edilenler içerisinde de

kiminde lise düzeyinde öğrenme sahip çalışanlarda duygusal boşanma düzeyi fazla iken kimine göre üniversite mezunu çalışanlarda daha fazladır. Bu durum da mezuniyet durumu ile birlikte işin niteliği, iş tatmini, yaşam kalitesi gibi başka değişkenlerin de incelenmesi gerektiğini akla getirmektedir. Diğer yandan bu çalışma özelinde mezuniyet durumları incelendiğinde lisans ve lisansüstü olmak üzere tüm katılımcıların nitelikli çalışanlar olduğu görülmektedir. Bu nedenle, daha homojen bir çalışma grubu olması da mezuniyet durumuna göre bir farklılaşma meydana getirmemiş olabilir.



VI. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Çalışmanın sonuçlar ve öneriler bölümünde çalışmanın analiz bulguları ve tartışmalar ışığında sonuçlar değerlendirilmiş, araştırmacı ve uygulamacılara önerilerde bulunulmuştur.

A. Öneriler

Araştırmanın bu kısmında araştırma sonuçları doğrultusunda araştırmacılara ve alan çalışanlarına yönelik öneriler sunulmuştur.

1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Araştırma Türkiye'nin farklı bölgelerinde ve illerinde bulunan şirket çalışanları ile bir örneklem seçilerek gerçekleştirilebilir.
2. Araştırma farklı düzeydeki iş kurumu çalışanları ile ve yetişkinlerle olmak üzere farklı örneklem gruplarıyla yapılabilir.
3. Yapılan bu araştırmanın sonuçlarının güvenilirliğini arttırmak için daha fazla sayıda katılımcının bulunduğu bir örneklem ile tekrarlanabilir.
4. İş tükenmişliği ve duygusal boşanma arasındaki ilişkide eşlerin psikolojik ihtiyaçlarının doyumu, farklı değişkenler ele alarak incelenebilir.
5. İş tükenmişliği ile duygusal boşanma arasındaki ilişkide kişisel değişkenler ve psikolojik ihtiyaçlar farklı kuramlar çerçevesinde ele alınabilir.
6. Duygusal boşanmanın öncülleri ve ardılları yapısal eşitlik modeli kapsamında test edilerek, doğrudan ve dolaylı etkiler tespit edilebilir.
7. Başarılı ve duygusal olarak dengeli olan evli şirket çalışanlarının evliliklerinde eşler arası ilişkilerinde psikolojik ihtiyaçlarını hangi ortamlarda ve nasıl tatmin ettiklerine ilişkin nitel bir çalışma yapılabilir.

2. Uygulamacılara Yönelik Öneriler

1. Evli bireylerin evliliklerinde karşılaştıkları sorunları çözmek ve psikolojik ihtiyaçların karşılanması kapsamında çalışanlara hangi alanlarda nasıl davranmaları ile ilgili farkındalık düzeylerini arttırıcı ve bilgilendirici grup rehberliği çalışmaları yapılabilir.

2. Çiftlerin olumsuz davranışlar karşısında öz kontrol düzeylerinin ve becerilerinin arttırılması için psikoeğitim programları geliştirilebilir.

3. Duygusal boşanma yaşayan evli çalışanların duygusal ve psikolojik ihtiyaçlarının karşılanması ve onlara sağlıklı bir aile ortamı sağlanması amacıyla bireysel ve grup eğitimleri düzenlenebilir. Bu çalışmalarda, özellikle kadın çalışanlarına önem verilebilir.

4. İş yerinde bulunan insan kaynakları ofislerinin çalışanları tarafından düzenlenen iş tükenmişliği düzeyini düşürmeye yönelik çalışmalarda kadınlara, uzun süreli evli olanlara ve kıdemli çalışanlara öncelik verilebilir.

B. Sonuçlar

Bu çalışmada literatürde fazla incelemeyen duygusal boşanmanın belirleyicisi olarak iş tükenmişliği ile bazı kişisel özellikler ele alınmıştır. İran’da bir holdingde evli çalışanların oluşturduğu katılımcı grubun verileri üzerinde yapılan analiz sonucunda katılımcıların duygusal boşanmaları ve iş tükenmişlikleri, evlilik ve çalışma süreleri arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunduğu, yaş ile anlamlı bir ilişki bulunmadığı belirlenmiştir. Diğer yandan duygusal boşanmanın cinsiyete göre anlamlı biçimde farklılaştığı, mezuniyet düzeyine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bununla beraber cinsiyet ile mezuniyet düzeyinin etkileşiminin de anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Elde edilen bu bulgular duygusal boşanma ile ilişkili olabilecek değişkenlerin belirlenmesi bakımından yararlı olmuştur. Ancak sonraki araştırmaların ilgili diğer değişkenleri incelemesinin yararlı olacağı sonucuna varılmıştır.

VII. KAYNAKÇA

KİTAPLAR

- AFROOZ, G. (2010). **Psychology of relationships**. Tehran: Tehran University Press.
- BOHANNAN, P. (1970). **Divorce and after: An analysis of the emotional and social problems of divorce**. Garden City, NY: Anchor.
- BOKHARAEI, A. (2007). **Sociology of living off in Iran**. Tehran: PejvakJame Publication.
- CHALABI, M. (1996). **Sociology of order, description and theoretical analysis of social order**. Tehran.
- CHERNISS, C. ve CHERNISS, C. (1980). **Staff burnout: Job stress in the human services**. USA: SAGE Publications.
- DWORKIN, A. G. (1987). **Teacher burnout in the public schools: Structural causes and consequences for children**. Suny Press.
- EDELWICH, J. ve BRODSKY, A. (1980). **Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professions (Vol. 1)**. New York: Human Sciences Press.
- EZAZI, S. (2008). **Sociology of the family**. Tehran: Roshangan and Women's Studies.
- FARHANI, A. (2001). **Human communication**, Tehran: Rasa Cultural Services.
- GELDARD, (2003). **Basic skills in career counseling**. Translated by: Simin Hosseinian (2006). Alzahra University.
- GOTTMAN, J. (2008). **Success and failure in marriage**. Translated by khojasteh Publication. Tehran.
- GREENBERG, J. (2011). **Organizational justice: The dynamics of fairness in the workplace**.
- HALEY, J (1987). **Problem solving therapy**. San Francisco: Jossey-Bass.

- KASLOW, F. W. (2013). **Divorced fathers and their families: Legal, economic, and emotional dilemmas**. New York: Springer.
- LAWRENCE, P. R. ve TURNER, A.N. (1965). **Industrial jobs and the worker: An investigation of response to task attributes**. Cambridge, MA: Harvard University, Graduate School of Business Division of Research.
- MASLACH, C. (2003). **Burnout: The cost of caring**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- MASLACH, C., JACKSON, S. E. ve LEITER, M. P. (1997). **Maslach burnout inventory**. Scarecrow Education.
- MOHAMMADI, Z. (2004). **Investigating the social harms of women in the 1991-2001**. Tehran: Public Relations of the Women's Social Cultural Council.
- OLSON, D., DEFRAIN, J. ve SKOGRAND, L. (2010). **Marriages and families: Intimacy, diversity, and strengths** (7th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Humanities, Social Sciences, Languages.
- PHILLIPS, H. (2015). **Tükenmişlik sendromu** (N. Yener, Çev.). İstanbul: Kuraldışı Yayıncılık.
- PINES, A. M. (2005). **Falling in love (why we choose the loves we choose)**. New York and Hive: Routledge.
- PINES, A. M. (2017). **Çiftlerde tükenmişlik**. (M. Güneşdoğmuş, Çev.) İstanbul: İletişim Yayıncılık.
- PINES, A. ve ARONSON, E. (1988). **Career burnout: Causes and cures**. New York, USA: Free Press.
- REZAEİ, M. (2008). **Familiarity with meta-analysis and its application in pharmaceuticals**. Razi.
- RAFİPOUR, (1992). **Researches and thoughts**. Sahamiyenteshar Holding.
- ROSTAMİ, A. (2009) **Study on the relationship between job burnout and mental health with the controlling role of gender and resilience among primary teachers**. Faslanama Iran's work health.
- SAATCHİ, M. (2011). **Mental health in the workplace**. Tehran, Virayesh Publications.

- SANTROCK, J. (2023). **Life-span development**. 19th Edition. New York, NY: McGraw-Hill Higher Education.
- SAROUKHANI, (1996). **Introduction to family sociology**. Tehran: Surush.
- SCHIFFMAN, S., (2005). **Beat sales burnout: Maximize sales, minimize stress**. Adams Media, Avon, Massachusetts (USA).
- SHARAFI, M. (2003). **A balanced family**. Tehran: Association of Parents and Teachers.
- SHURINI, (2004) **Research methods in human sciences**. Tehran, Yadavarah Publishing House.
- SOTOUDEH, H. (2000). **Social pathology: Sociology of deviance**. First edition, Tehran: Avai Noor Publications.
- STROSAHL, K. D., HAYES, S. C., WILSON, K. G. ve GIFFORD, E. V. (2004). **An ACT primer: Core therapy processes, intervention strategies, and therapist competencies**. In A practical guide to acceptance and commitment therapy (pp. 31-58). Boston, MA: Springer US.
- TABRIZI, M. (2006). **Descriptive culture of family and family therapy**. Tehran: Farawan.
- WEISS, Y. (1997). **The formation and dissolution of families: Why marry? Who marries whom? And what happens upon divorce**. Handbook of population and family economics, 1, 81-123.

MAKALELER

- ABEDI, M. (2003). Investigating the level of job burnout of education consultants in Isfahan city and the factors affecting it. Knowledge and research in psychology, number 15.23-38 (in Persian).
- ABDULMALEKI, S. (2011). "Burnout", **Journal of Mental Health**, No. 34.
- ABOUNOORI, E., TABRIZI, H. A. ve MAHMOODI, N. (2017). "Effect of Divorce on Urban Housing Costs Applying Spatial Autocorrelation Model: a case study of Iran", **Journal of Money And Economy**, 12 (2), 107-122.

- AKHAVAN TAFTİ, M. (2004). "Divorce stages and aftermaths", **Women's studies**, 1(3):123-152.
- ALİZADEH, S. (2020). "The Effectiveness of Communication Skills Training in Reducing Emotional Divorce of Women Affected by their Husbands' Infidelity", **JARAC**, 2 (3): 75-85.
- AMİRİ, M., ASADİ, M. ve DELBARİ RAGHEB, F. (2011). "Investigating the job burnout sta-tus among bank employees and providing solutions for improving it", **Journal of Business Management**, 3(7), 37-56.
- ARI, G. S. ve BAL, E. Ç. (2008). "Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi", **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, 15(1), 131-148.
- ARMSTRONG, D. J., RIEMENSCHNEIDER, C. K., ALLEN, M. W. ve REID, M. F. (2007). "Advancement, voluntary turnover and women in IT: A cognitive study of work–family conflict", **Information & Management**, 44(2), 142-153.
- AZIZNEJAD, P. (2004). Job burnout and its causes in clinical nurses working in hospitals affiliated to Babol University of Medical Sciences. *Journal of Babol University of Medical Sciences*, 8th period, number:(2) 63-69. (in Persian).
- BARİKANI, A., SARİCHLOW, M.E. ve MOHAMMADI, N. (2012). "The cause of divorce among men and women referred to marriage and legal Office in Qazvin, Iran", **Global Journal of Health Science**, 4,184–191.
- BASTANI, S., GOLZARI, M., & ROWSHANI, S. (2011). "Emotional divorce and strategies to face it", **Journal of Family Research**, 7, 241–257.
- BARUTÇU, E. ve SERİNKAN, C. (2008). "Günümüzün Önemli Sorunlarından Biri Olarak Tükenmişlik Sendromu ve Denizli’de Yapılan Bir Araştırma", **Ege Akademik Bakış**, 8(2), 541-561.
- BEHRAD FAR, R., JAZAYERİ, R. S., BAHRAMİ, F., ABEDİ, M. R., ETEMADİ, O. ve FATEMİ, S. M. (2017). "Assessment and clinical diagnosis in couple therapy; Revision and scrutiny for psychometrics of the screening scale for marital and relationship discord (SSMRD)", **Journal of Family Research**, 12(3), 413-435.

- BOLHARİ, J., NAZİRİ, G. H. ve ZAMANİAN, S. (2012). "Effectiveness of spiritual group therapy in reducing depression, anxiety, and stress of women with breast cancer", **Quarterly Journal of Woman and Society**, 3(9), 87-117.
- BİRASHK, B. ve KHAKPOUR, R. (1999). "Epidemiology of job burnout syndrome among counselors and psychotherapists", **IJPCP**, 4(3):14-23.
- CARVER, C. S., SCHEIER, M. F. ve WEINTRAUB, J. K. (1989). "Assessing coping strategies: A theoretically based approach", **Journal of Personality and Social Psychology**, 56(2), 267–283.
- CONSTABLE, J. F. ve RUSSELL, D. W. (1986). "The effect of social support and the work environment upon burnout among nurses", **Journal of human stress**, 12(1), 20-26.
- 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.
- CRESSWELL, S. L. ve EKLUND, R. C. (2004). "The athlete burnout syndrome: Possible early signs", **Journal of science and medicine in sport**, 7(4), 481-487.
- DEMEROUTI, E., BAKKER, A. B., NACHREINER, F. ve EBBINGHAUS, M. (2002). "From mental strain to burnout", **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 11, 423–441.
- DESILVA, P. (2009). "Burnout: an emerging occupational health problem", **Galle Med J**; 14(1):52-5.
- ERICSON- LIDMAN, E. ve STRANDBERG, G. (2007). "Burnout: coworkers' perceptions of signs preceding workmates' burnout", **Journal of Advanced Nursing**, 60(2), 199-208.
- FOLKMAN, S. ve LAZARUS, R. S. (1980). "An analysis of coping in a middleaged community sample", **Journal of Health and Social Behavior**, 21, 219-239.
- FOLKMAN, S. ve LAZARUS, R. S. (1985). "If it changes it must be a process: A study of emotion and coping during three stages of a college examination", **Journal of Personality and Social Psychology**, 48, 150-170.

- FREUDENBERGER, H. (1974). "Staff burnout", **Journal of Social Issues**, 30, 159-165.
- GHASEMİ, A. R. ve SAROKHANİ, B. (2014). "Social factors of divorce and mental health social in applicant spouses of with and without agreement divorce", **Journal of Women and the Family Educational Cultural**, 8(26) 7-37.
- GREENE, T. (1961). "The Philosophy of Life Implicit in Faulkner's" The Mansion"", **Texas Studies in Literature and Language**, 2(4), 401.
- GÜNEY, S. ve AKDAĞ, H. (2018). "Tükenmişlik Sendromunun Muhasebe Meslek Mensupları Açısından İncelenmesi (Erzincan ve Erzurum İllerinde Bir Araştırma)", **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 32(2), 447-460.
- HAJİPOUR, M. (2016). "Investigation of social factors related to emotional divorce in married women of Shiraz city", **Strategic studies of women**. No:71.
- HALD, G. M., CIPRIĆ, A., STRIZZI, J. M. ve SANDER, S. (2020). "“Divorce burnout” among recently divorced individuals", **Stress and Health**, 36(4), 457-468.
- HASHEMI, L. ve HOMAYUNI, H. (2017). "Emotional divorce: Child’s well-being", **Journal of Divorce & Remarriage**, 58(8), 631-644.
- HESHMATİ, R., GHARADAGHİ, A., JAFARİ, E. ve GHOLİZADEHGAN, M. (2017). "Prediction of marital burnout in couples seeking divorce with knowledge of demographic characteristics, mindfulness, and emotional resilience," **Fam Couns Psychother**, 7(23), 1-22.
- HEWITT, B. ve TURRELL, G. (2011). "Short-term functional health and well-being after marital separation: Does initiator status make a difference?", **American Journal of Epidemiology**, 173 (11), 1308–1318.
- HÜNLER, O. S. ve GENÇÖZ, T. (2005). "The effect of religiousness on marital satisfaction: Testing the mediator role of marital problem solving between religiousness and marital satisfaction relationship", **Contemporary Family Therapy**, 27, 123-136.

- HWANG, C. P., MOLLER, K. ve WICKBERG, B. (2006). “Romantic attachment, parenthood and marital satisfaction”, **Journal of Reproductive and infant psychology**, 24,233-240.
- İRİZ, R. ve GANİYUSUFOĞLU, A. (2011). “Örgütlerde mesleki tükenmişlik ve akademisyenler üzerinde bir uygulama”, **Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 11(21), 451-472.
- JALİLİ, G., YARAHMADİ, Y. ve ZANDİ, F. (2023). “A Causal Model of Emotional Divorce Tendency based on Satisfaction of Basic Needs, Level of Differentiation Mediated by Perceptions of Spouse's Self-Sacrificing Behaviors”, **Quarterly Journal of Women and Society Winter**, 13(52), 133-148.
- JANNİNG, M. (2006). “Put yourself in my work shoes: Variations in work-related spousal support for professional married coworkers”, **Journal of Family Issues**, 27(1), 85-109.
- JUSTICE, B., GOLD, R. S. ve KLEIN, J. P. (1981). “Life events and burnout”, **The Journal of Psychology**, 108(2), 219-226.
- KAÇMAZ, N. (2005). “Tükenmişlik Sendromu”, **İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi**, 68(1): 29-32.
- KAFASHİ M. ve SARABADANİ, S. (2014). “The effective social-economic factors of emotional divorce between two groups of housewives and working women of Qom County”, **Contemp Sociol Res**, 3:125–53.
- KARİMİ, F. (2017). “Prediction of emotional divorce based on emotional intelligence and spiritual health in married people of Bushehr city”, **Islamic Research Journal of Women and Family**. No: 9.
- KASLOW, F. (2007). “Special issue: Families, family therapy, and the law”, **Journal of Marital and Family Therapy**, 6, 257–258.
- KHAZAEİ, T. ve SHARİFZADEH, G. (2006). “Nurses' professional burnout and some predisposing factors”, **Journal of Birjand University of Medical Sciences**, 13(1), 9-15.

- KHODAYARİFARD, M., SHAHABİ, R. ve AKBARİ ZARDKHANEH, S. (2007). "Relationship between religious attitude and marital satisfaction", **Journal of Family Research**, 3(10), 611-620.
- KIEKKAS, P. (2010). "Level and correlates of burnout among orthopaedic nurses in Greece", **Orthopaedic Nursing**, 29(3):203.
- LALZADE, F., ASGHARİEBRAHİMABAD, M. J. ve HESARSORKHİ, R. M. A. (2015). "The investigation of early maladaptive schemas in predicting emotional divorce", **Clinical Psychology**, 7(26):101-9.
- LEITER, M. (1991). "The dream denied: Professional burnout and the constraints of human service organizations", **Canadian Psychology/Psychologie canadienne**, 32(4), 547.
- LEMYRE, P. N., ROBERTS, G. C. ve STRAY-GUNDERSEN, J. (2007). "Motivation, overtraining, and burnout: Can self-determined motivation predict overtraining and burnout in elite athletes?", **European Journal of Sport Science**, 7(2), 115-126.
- IGLESIAS, M. E. L., de BENGUA VALLEJO, R. B. ve FUENTES, P. S. (2010). "The relationship between experiential avoidance and burnout syndrome in critical care nurses: A cross-sectional questionnaire survey", **International journal of nursing studies**, 47(1), 30-37.
- MARKS, (1989). "Toward a systems theory of marital quality", **Journal of marriage and the the family**, 51, 15-26.
- MASLACH, C. ve JACKSON, S.E. (1981). "The Measurement of Experienced Burnout", **Journal of Occupational Behaviour**, 2(2), 99-113.
- MASLACH, C. ve GOLDBERG, J. (1998). "Prevention of burnout: New perspectives", **Applied and Preventive Psychology**, 7(1), 63-74.
- MASLACH, C., SCHAUFELI, W. B. ve LEITER, M. P. (2001). "Job burnout", **Annual review of psychology**, 52(1), 397-422.
- MEIER, S. T. (1983). "Toward a theory of burnout", **Human relations**, 36(10), 899-910.

- MITCHELL, G. ve HASTINGS, R. P. (2001). "Coping, burnout, and emotion in staff working in community services for people with challenging behaviors", **American Journal on Mental Retardation**, 106(5), 448-459.
- MOHAMAMMADI, Z., BAZZAZIAN, S., AMIRI MAJD, M. ve GHAMARI, M. (2018). "Predicting emotional divorce based on psychological basic needs, marital expectations and family function", **Journal of family psychology**, 5(1), 17-30.
- MOMENI, K. ve AZADIFARD, S. (2015). "The relationship between knowledge and sexual attitude and communication beliefs with emotional divorce", **Pathology, Counseling and Family Enrichment Journal**, 1(2), 34-45.
- MOUSAVI, F. (2014) "Examining the role of attitude towards love in predicting emotional divorce of married men and women in Qazvin city", **Social psychological studies of women**, 1(3), 150-196.
- MUSAI, M., TAVASOLI, G. ve MEHRARA, M. (2011). "The relationship between divorce and economic-social variables in Iran", **British Journal of Arts and Social Sciences**, 1(2), 89-93.
- NAJAFI, M. (2000). "The relationship between job burnout and mental health in Ban Employees of Isfahan Nuclear Fuel Production and Research Center", **University Journal Kurd City Medical Sciences**, 2, 34-41.
- ÖZKANAN, A. (2021). "Çalışanların tükenmişlik algıları: Maslach modeli ve tükenmişlik dönemleri çerçevesinde bir analiz", **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 24(45), 313-350.
- PARISUZ, A., NAJARPOURIAN, S. ve MOHAMMADI, K. (2019). "The effect of intensive short-term dynamic psychotherapy on marital conflicts and interpersonal processing of married women with emotional divorce", **Iranian Evolutionary and Educational Psychology Journal**, 1(2), 112-122.
- PARVIN, S., KALANTARI, A., DAVOODI, M. ve MOHAMMADI, F. (2011). "Emotional divorce in Tehran city", **International Journal of Social Sciences (IJSS)**, Vol.1, No.4, 305-311.

- POTTER, C. (2006). "To what extent do nurses and physicians working within the emergency department experience burnout: A review of the literature", **Australasian Emergency Nursing Journal**, 9(2), 57-64.
- RAFİİ, H. (2007). "Investigation of the factors leading to job burnout and the role of training in improving the health of nurses working in Talaqani Hospital in Urmia", **Urmia School of Nursing and Midwifery Quarterly**.
- RASHEED, A., AMR, A. ve FAHAD, N. (2021). "Investigating the relationship between emotional divorce, marital expectations, and self-efficacy among wives in Saudi Arabia", **Journal of Divorce & Remarriage**, 62(1), 19-40.
- RASHIDI, M.M., TEYMOURI, N. A., SAATCHI, M., KAMKARI, K., MOUSAVI, H. S. M. ve SALIMI, M. (2012). "Studying human resource job burnout and internal effective factors (Case study: Iran National Drilling Company)", **Journal of Petroleum Technology and Human Resource Management**, Vol III, No. 11, 55-83.
- SABERİ, S. (2008). "The relationship between job burnout and public health Judges and prosecutors working in judicial authorities of Tehran", **Scientific Medical Journal**.
- SAPOSNEK, D. T. (2004). "Commentary: The future of the history of family mediation research", **Conflict Resolution Quarterly**, 22(1-2), 37-53.
- SARKHABİ ABDOLMALEKİ, M., DOKANEİFARD, F. ve BEHBODİ, M. (2022). "Predicting emotional divorce based on attachment styles and metacognitive beliefs in women: The mediating role of marital burnout", **Journal of Applied Family Therapy**, 3(3), 536-562.
- SAHEBİHAGH, M., KHORSHİDİ, Z., ATRİ, S. ve JAFARABADİ, M. (2017). "Investigating the relationship between self-efficacy and emotional divorce among nurses in the city of Rasht, Iran (2015)", **Annals of Tropical Medicine and Public Health**, 10(6), 1596-1600.
- SHARMA A, (2006). "Stress and burnout among colorectal surgeons and colorectal nurse specialists working in the National Health Service", **Anaesthesia Sep**; 61(9):856-66.

- SOLTANI, M. (2004). "Stress and its impact on jobs, organizations and institutions", **Development of Management**, No. 58, June, 50-57.
- STERNBERG, R. J. (1986). "A triangular theory of love", **Psychological review**, 93(2), 119-135.
- TALAEİ, A (2009). "Job burnout and related factors in Mashhad university hospital employees", **Scientific Journal of Semnan University of Medical Sciences**, 9(3), Spring.
- YAGHOUBİ, G., HOMAYONİ, A. R., YARAHMADİ, Y. ve MORADİ, O. (2019). "Structural modeling relations of temperament and character mediated by social network dependence with the amount of emotional divorce of women referred to counseling centers in Babol", **Sociological Studies of Youth**, 10(35), 107-124.
- YAVUZ, M. ve AKCA, M. (2018). "Çatışma, stres, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti: Medeni durum ve cinsiyete göre farklılıkların incelenmesi", **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 10(2), 827-846.
- YAZDANI, A. (2013). "An analysis of the quality of life of emotionally divorced women in the city", **Social strategy of culture**. No: 2.
- YÜKSEL, İ. (2005). "İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları ile İlişkisi", **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 19(2): 301-314.
- ZAHRAKAR, K., HEZAROSİ, B., MOHSANZADE, F. ve TAJİKESMAİLİ, A. (2019). "Underlying factors of emotional divorce in socio_ cultural context of Karaj", **Family Counseling and Psychotherapy**, 9(1), 125-142.
- ZAKAI, M. (2002). "Theory and Method in Qualitative Research", **Social Sciences Quarterly**, 9 (17), 69-41.
- ZAMANİ, S., AHADİ, A. ve ASGARİ, P. (2014). "The relationship between emotional divorce and body image and perfectionism", **Quarterly Journal of Psychological Studies**, 10(4), 19-139.

TEZLER

- AKDOĞAN, L. A. (2022). “İş Yaşam Dengesi ve Tükenmişlik İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Rolü: Tekstil Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- AYÖZ, B. (2020). “The Impact of the Divorce to the Women’s Work Life: The Grounded-Theory Study”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Bilgi Üniversitesi Lisanüstü Eğitimler Enstitüsü, İstanbul.
- BAYRAK, B. (2023). “Ebeveynleri Boşanmış Lise Öğrencilerinin Duygu Düzenleme Yöntemleri ile Okul Davranış Problemleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bartın ve Zonguldak İlleri Örneği”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Aydın Üniversitesi Lisanüstü Eğitimler Enstitüsü, İstanbul.
- CAN, A. (2015). “Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, Kırklareli Üniversitesi Örneği”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırklareli.
- EBRAHİMİ, S. (2012). “Emotional Divorce and Related Factors”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Department of Social Sciences.
- ERTUĞRUL, O. (2018). “İnsan Kaynakları Uygulamalarının Tükenmişlik Sendromu Üzerindeki Etkisinde Örgüt İkliminin Düzenleyici Rolüne Yönelik Bir Araştırma”, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- GHAHREMANİ, Z. (2006). “Investigating Social Factors Affecting Cold Divorce Among Doctors and Nurses in Gachsaran City”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Payam Noor Gachsaran University.
- GÜLLÜCE A. Ç. (2006). “Mesleki Tükenmişlik ve Duygusal Zekâ Arasındaki İlişki (Yöneticiler Üzerine Bir Uygulama)”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- GÜNAY, A. (2016). “Kabin Ekiplerinde İş Doyumu ve Tükenmişlik Sendromu”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

- JALALI, Q. (2007). "The Effect of Meaning-making at Work on Job Happiness and Job Burnout Staff", (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi), Isfahan University, İran.
- KARAKOYUN, S. (2017). "Örgütsel Güven ile Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- KOYUNCU, N. (2015). "İşyerinde Psikolojik Şiddetin (Mobbing) Tükenmişlik Sendromu ile İlişkisi - Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.
- POLATCI, S. (2007). "Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler Gaziosmanpaşa Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Analiz", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- SILIĞ, A. (2003). "Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- TOPEL, M. (2017). "Dahili ve Cerrahi Bilimler Araştırma Görevlilerinde Tükenmişlik Sendromu Oranlarının Karşılaştırılması ve İşyeri Doyumuyla Olan İlişisinin Gösterilmesi", (Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi), Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi, Ankara.
- TORUN, A. (1995). "Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme", (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Marmara üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ÜRESİN, T. (2009). "Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ZAREI , F. (2000). Examining burnout symptoms of school counselors in Qazvin city, master's thesis of University of Welfare and Rehabilitation Sciences.(in Persian).

ELEKTRONİK KAYNAKLAR

İRAN SANAYİ BAKANLIĞI (2022). Kadın ve Aile İşleri Portalı.
<http://www.mdoffice.ir/Divorce-sanaee.aspx>

LAWLER, M. (2019). Transitioning through divorce: The six types of divorce. Oklahoma State University: Oklahoma Cooperative Extension Service.
<https://extension.okstate.edu/fact-sheets/transitioning-through-divorce-the-six-types-of-divorce.html>

NAJM, (2005). Attachment styles and emotional intelligence in marital satisfaction among Pakistani men & women. Retrieved Mar 8, 2007, from: <http://www.tennessee.state.university>.

DiĞER KAYNAKLAR

AVRUPA KOMİSYONU. (2015). Demography report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

ÇELİK, O. T. (2019, Nisan). Duygusal Boşanma ve Çocuklar, 5th Eurasian Conference on Language and Social Sciences, Letoonia Golf Resort Belek, Antalya (ss. 311-313).

KIGER, G. ve RILEY, P. (2000). Helping Dual - Earner couples Balance work & family Responsibility Department of Social Work & Anthropology Utah state University.

MAMİ, S. ve ASGARİ, M. (2014). The Role of Self-Differentiation and Attachment Styles in Predicting Emotional Divorce. In Regional Conference on Divorce Pathology, Saqez.

NARİMAN VAND, Z. (2005) Investigating the prevalence of emotional divorce among the wives of research addicts in Karaj welfare rehabilitation center. Conference on Divorce and Treatment Solutions in Karaj.

POUR SHAHSAVARİ, (2000). Psychological effects of divorce on children. The first congress of the causes and consequences of divorce, Welfare organization of Isfahan, Department of Cultural Affairs and prevention.

SAFAYİ, (2012) The relationship between marital assault and emotional divorce of women referring to the Eastern Court of Tehran. No:20.

SEYED FATEMI, N. (2004). "Parent's divorce and children's problems", The First National Congress on Family Pathology in Iran, Shahid Beheshti University.



EKLER

Ek-1 Soru Formu

Ek-2 Etik Kurulu Kararı



Ek-1 Soru Formu

Kişisel Bilgi Formu:		
Yaş:		
Cinsiyet: ☐ Kadın ☐ Erkek		
Çalışma Süresi: ... yıl		
Mezuniyet düzeyi: ☐ Lisans ☐ Master ☐ Doktora		
Evlilik Süresi: ... yıl		
Duygusal Boşanma Ölçeği:		
Lütfen aşağıdaki cümleleri dikkatlice okuyunuz ve şu anki duygunuza göre (1 Evet/2 Hayır) şekilde cevaplayınız.		
Evlilik sandığımdan daha zor.	1	2
Eşime istediğim kadar yakın hissetmiyorum.	1	2
Bu evlilikte kendimi boşlukta hissediyorum.	1	2
Eşim ile bir şey yaptığımızda, sıkılıyorum.	1	2
Eşim ile birlikteyken kendimi huzursuz ve üzgün hissediyorum.	1	2
Çoğu zaman kendimi nasıl eğlendireceğimi bilmiyorum.	1	2
Bazen bu evlilikte kendimi değersiz hissediyorum.	1	2
Kendimi yakın hissettiğim birini çok ihtiyacım var.	1	2
Yalnızlık duygusu beni çok rahatsız ediyor.	1	2
Evliliğimde bir şeylerin eksik olduğunu hissediyorum.	1	2
Keşke çevremdeki insanlar benimle daha çok ilgilense.	1	2
Yanında kendimi mutlu hissedebileceğim birinin olmasını isterdim.	1	2
Eşimin önceliği olduğumu düşünmüyorum.	1	2
Kendimi kimseye ait hissetmiyorum.	1	2
Kendimi sürekli duygusal olarak yalnız hissediyorum.	1	2
Bu evlilikte kendimi reddedilmiş hissediyorum.	1	2
Sığınacak kimsem yok.	1	2
Eşim ile olan ilişkimde kendimi unutulmuş hissediyorum.	1	2
Kimse beni kendim için sevmiyor.	1	2
Kimse beni anlamıyor.	1	2
Çoğu zaman konuşacak kimsem olmuyor.	1	2
Eşimin bana yeterli zaman ayırmadığı düşünüyorum.	1	2
Bu evlilikte kendimi tamamen dışlanmış hissediyorum.	1	2
Eşime karşı bir kopukluk hissediyorum.	1	2

Geldard İş Tükenmişliği Ölçeği

Bu anket işinize karşı duygu ve tutumunuzu gösteren 40 ifade içermektedir. Lütfen her bir ifadeyi dikkatlice okuyunuz ve her bir seçeneği işaretleyerek kendi düşüncenizi belirtiniz.

	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Biraz katılıyorum	Hiçbir fikrim yok	Biraz katılmıyorum	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
İşime karşı olumlu bir tutumum var ve işin gerçekten değerli olduğunu hissediyorum.							
Her gün yapacak çok işim var.							
Meslektaşlar ve müşterilerle her zaman kişisel ve bireysel bazda ilişkiler kurarım ve onlara sadece muhatap olunması gereken insanlar gibi davranmam.							
Her zaman birçok şey yapma eğilimindeyim.							
İşim nedeniyle özel hayatım tehlikede.							
Hatalarımı ve yetersizliklerimi saklamam gerektiğini hissediyorum.							
Eve gittiğimde genellikle işimi unutup özel hayatıma odaklanırım.							
Meslektaşlarımı sorunları için suçlamıyorum. Çoğu toplumun mağduru ve yardıma ve desteğe ihtiyacı var.							
Genelde iş arkadaşlarımdan iyi bir duyguyla gelmesini beklerim.							
İşimi en iyi şekilde yapamıyorum ve önümde birçok engel var.							
Çalışma sisteminin değişmesi gerekiyor, ama değiştirmeye gücüm yok.							
Meslektaşlarımla duygularımı konuşmak benim için çok kolaydır.							
İş arkadaşlarımla iş sorunları hakkında konuşmak isterim.							
Kendimi duygusal olarak boş hissediyorum.							
Bazı meslektaşlarımla hiç anlaşamıyorum.							
Meslektaşlarımla iletişim kurma yeteneğimi kaybettiğimi hissediyorum.							
Toplumun insanları işime çok değer verir.							
İşimin amacı sadece insanlara yardım etmektir.							
Meslektaşlarımdan birçoğu iş yerinde uygun etik standartlara sahip değil.							
Gerçekten bir süre işimden ayrılmam gerektiğini hissediyorum.							
Meslektaşlarıma karşı sıcak ve samimi hissediyorum.							

Çalışma sisteminin değişmesi gerekiyor, ama değiştirmeye gücüm yok.							
Meslektaşlarımla duygularımı konuşmak benim için çok kolaydır.							
İş arkadaşlarımla iş sorunları hakkında konuşmak isterim.							
Kendimi duygusal olarak boş hissediyorum.							
Bazı meslektaşlarım ile hiç anlaşıyorum.							
Meslektaşlarımla iletişim kurma yeteneğimi kaybettiğimi hissediyorum.							
Yaptığım işin kalite düzeyinin arttığını düşünüyorum.							
Meslektaşlarımla aramdaki kötü ilişki, kendi olumsuz tutumlarımdan kaynaklanmaktadır.							
Sık sık iş arkadaşlarıma kızarım.							
Fiziksel olarak kendimi sağlıklı ve enerji dolu hissediyorum.							
Meslektaşlarım benim fikrimi hiç önemsemezler ve bana değer vermezler.							
İşim beni olumlu hissettiriyor ve ilerlememi sağlıyor.							
Zamanımın çoğunu işim aldığı için özel hayatıma ve aileme yeterince zaman ayıramıyorum.							
İşimin beni yıprattığını hissediyorum.							
İşyerinde öfkemi ve stresimi kontrol edemiyorum.							
İşimin değerinden gurur duyarım.							
Duygusal duygularımı iş arkadaşlarımla sık sık paylaşıyorum.							
Sıklıkla iş arkadaşlarımdan bir an önce işten ayrılmalarını isterim.							
Yeteneklerim hakkında sık sık umutsuz hissediyorum.							
Patronumun benim hakkımda ne düşündüğünün farkındayım.							
Çalıştığım ortamda bana çok değer verirler.							
Nadiren gönüllü kontrolüm dışında hareket ederim.							
İşim bana başlangıçta beklediğim tatmini verdi.							
Sık sık kızgın ve asabi hissederim.							
Nadiren yorgun hissediyorum.							

پرسشنامه

این پرسشنامه شامل ۴۰ عبارت است که نشان دهنده احساسات و نگرش شما نسبت به شغل خودتان است. لطفاً هر عبارت را به دقت مطالعه نموده و با گذاشتن علامت ضربدر (x) نظر خود را نسبت به هر کدام از گزینه ها مشخص نمایید. با تیکر

- ۱- نگرش مثبت نسبت به کارم دارم و فکر می کنم که کار واقعاً با ارزشی است.
- ۲- هر روز کارهای فوق العاده زیادی دارم که باید انجام دهم.
- ۳- من همیشه با همکارانم و مراجعین بر مبنای شخصی و فردی رابطه برقرار می کنم و با آنها صرفاً به عنوان افرادی که باید مورد رسیدگی قرار گیرند رفتار نمی کنم.
- ۴- همیشه تمایل دارم که کارهای زیادتری انجام دهم.
- ۵- زندگی شخصی من در اثر کارم رنج آور شده است.
- ۶- احساس می کنم که لازم است تا اشیاهات و بی کفایتی های خود را پنهان کنم.
- ۷- وقتی به خانه می روم معمولاً کارم را فراموش می کنم و به بقیه زندگی می پردازم.
- ۸- همکارانم را بخاطر مشکلاتشان سرزنش نمی کنم. بیشتر آنها نمی توانند به خود کمک کنند، آنها قربانیان جامعه هستند و به حمایت و کمک مستمر نیازمندند.
- ۹- معمولاً با انتظاری لذتبخش منتظر آمدن همکارانم هستم.
- ۱۰- نمی توانم کارم را به بهترین شکل انجام دهم. موانع زیادی سر راهم وجود دارد.
- ۱۱- نظام کاری نیاز به تغییر دارد، اما من قدرت تغییر آن را ندارم.
- ۱۲- اغلب می خواهم به همکارانم بگویم: فکر می کنید تنها شما مشکل دارید، پس من چطور؟
- ۱۳- برای من بسیار راحت است که در مورد احساساتم با دیگر همکارانم صحبت کنم.
- ۱۴- از نظر هیجانی احساس تهی بودن می کنم.
- ۱۵- اصلاً نمی توانم با برخی از همکارانم کنار بیایم.
- ۱۶- احساس می کنم تواناییم را برای ارتباط برقرار کردن با برخی همکارانم از دست داده ام.
- ۱۷- شغل من مثل کمک پلاعوض است.
- ۱۸- مردم احترام بسیار زیادی برای کارم قائلند.
- ۱۹- بسیاری از همکارانم باید رنج بکشند، زیرا با معیارهای اخلاقی مناسب زندگی نمی کنند.
- ۲۰- واقعاً لازم است که مدتی کارم را کنار بگذارم.

- ۲۱- احساس گرم و دوستانه ای نسبت به همکارانم دارم.
- ۲۲- فکر می کنم سطح کیفی کار من در حال بهبود است.
- ۲۳- پدبودن رابطه من با همکارانم به دلیل نگرش های منفی خود من است.
- ۲۴- غالباً هنگامی که می شنوم همکارانم چه کارهایی انجام داده اند، عصبانی می شوم.
- ۲۵- از نظر جسمی احساس می کنم تندرست و پر انرژی.
- ۲۶- همکارانم همیشه خوددرای و خودمحمورند و نسبت به تلاش های من قدرشناس نیستند.
- ۲۷- کارم در من احساس مثبتی ایجاد می کند و باعث پیشرفت من می شود.
- ۲۸- من برای خانواده و دوستانم انرژی کافی ندارم، کارم بیش از حد انرژی مرا می گیرد.
- ۲۹- احساس می کنم کارم مرا فرسوده می کند.
- ۳۰- نمی توانم در محل کار فشارهای درونی ام را تخلیه کنم. من باید در همه حال آرام، صبور و مراقب باشم.
- ۳۱- در مورد ارزش کارم احساس وجد می کنم.
- ۳۲- اغلب در احساسات هیجانی همکارانم شریک می شوم و خودم نیز احساس هیجان یا عصبانیت می کنم.
- ۳۳- اغلب آرزو می کنم که همکارانم هر چه زودتر بروند.
- ۳۴- احساس ناامیدی می کنم. هیچ کس قادر به سر و سامان دادن به آن همه مشکل در محیط کار من نیست.
- ۳۵- من از آنچه که سرپرستم در مورد عملکرد من به عنوان یک همکار فکر می کند آگاه هستم.
- ۳۶- مؤسسه ای که برای آن کار می کنم واقعاً برای من ارزش قائل است و کار من در آنجا مورد قدردانی قرار می گیرد.
- ۳۷- پندرت رفتار خارج از کنترل ارادی انجام می دهم.
- ۳۸- کارم به من احساس رضایتی را که در ابتدا از آن انتظار داشتم داده است.
- ۳۹- غالباً احساس می کنم بسیار تند مزاج و عصبانی هستم.
- ۴۰- پندرت احساس خستگی می کنم.

شماره	پرسش	بلی	خیر
۱	ازدواج تنها تر از آن است که فکر میکردم		
۲	آنقدرها که دلم میخواست به هم (زن و شوهر) نزدیک نیستیم		
۳	در این ازدواج احساس خلا میکنم		
۴	وقتی با هم کاری انجام میدهیم، احساس بی حوصلگی میکنم		
۵	حتی وقتی با همیم احساس بی قراری و اندوه میکنم		
۶	بیشتر وقتها نمیانم خودم را چگونه سرگرم کنم		
۷	گاهی در این ازدواج احساس بی حوصلگی و بیقراری میکنم		
۸	در حسرت کسی هستم که در کنار او احساس نزدیکی کنم		
۹	حس تنهایی بسیار آزارم میدهد		
۱۰	لنگار ازدواجم چیزی کم دارد		
۱۱	کاش اطرافیانم بیشتر به من زنگ میزدند		
۱۲	اغلب دلم میخورد کسی را داشتم که در کنارش باشم		
۱۳	احساس نمیکنم بخشی از زندگی کسی هستم		
۱۴	احساس نمیکنم به کسی تعلق دارم		
۱۵	اغلب به لحاظ عاطفی احساس انزوا میکنم		
۱۶	در این ازدواج احساس طرد شدگی میکنم		
۱۷	کسی را ندارم که به او پناه ببرم		
۱۸	اغلب در رابطه با همسر احساس میکنم فراموش شده ام		
۱۹	هیچ کس مرا نمیشناسد		
۲۰	هیچ کس مرا درک نمیکند		
۲۱	اغلب هیچ کس را ندارم که با او حرف بزنم		
۲۲	اغلب نیاز شدیدی به داشتن یک هم صحبت احساس میکنم		
۲۳	احساس میکنم در این ازدواج کاملاً کنار گذاشته شده ام		
۲۴	احساس جدا بودن میکنم (یا همسر)		

[Log in and register](#)[Goldard job burnout test \(GBI\) – for psychologists](#) / [exams](#) / [Main Page](#)

Goldard job burnout test (GBI) – for psychologists

Occupational and organizational tests : Grouping



Goldard's job burnout test for psychologists has been released completely free of charge on the E-Cenz website, and you can take it now



Free

[Start the test](#)[View sample interpretation of the test](#)**Ages**

Adults – teenagers

**Number of
questions**

questions ۴۰

**number done**

1,11۴

Ek-2 Etik Kurulu Kararı

Evrak Tarih ve Sayısı: 01.02.2023-76218



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Eğitim Bilimleri Etik Kurulu

Sayı : E-45379966-050.06.04-76218
Konu : 25.01.2023 Tarihli 2023-01 Sayılı Etik
Kurul Kararı Hk.

DAĞITIM YERLERİNE

25.01.2023 tarihinde gerçekleşen 2023-01 sayılı Eğitim Bilimleri Etik Kurulu komisyon kararı ekte sunulmaktadır.

Arş. Gör. Baran KİLER
Kurul Sekreteri

Ek:2023-1 Etik Kurul Kararı (3 Sayfa)

Dağıtım:
Sayın Prof. Dr. Erkan IŞIK (Eğitim Bilimleri
Etik Kurulu - Kurul Başkanı)
Sayın Dr.Öğr.Üyesi Buket KARADAĞ (Sınıf
Öğretmenliği Program Başkanlığı - Öğretim
Üyesi)
Sayın Dr.Öğr.Üyesi Aysegül KINIK
TOPALSAN (Sınıf Öğretmenliği Program
Başkanlığı - Öğretim Üyesi)
Sayın Büşra KIRAL (İlköğretim Matematik
Öğretmenliği Program Başkanlığı - Araştırma
Görevlisi)
Sayın Doç. Dr. Ayşe NEGİŞ IŞIK (Rehberlik
ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı
Başkanlığı - Öğretim Üyesi)
Sayın Prof. Dr. Ragıp ÖZYÜREK (Rehberlik
ve Psikolojik Danışmanlık Program
Başkanlığı - Öğretim Üyesi)

Belge Doğrulama Kodu : BSA4ZFKKJZ Pin Kodu : 20603 Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/istanbul-aydin-universitesi-ebys?>
Adres : Beşyol Mah. İnönü Cad. No:38 Sefaköy , 34295 Küçükçekmece / İSTANBUL
Telefon : 444 1 428 Bilgi için : Baran KİLER
Web : <http://www.aydin.edu.tr/> Unvanı : Kurul Sekreteri
Kep Adresi : iau.yazisleri@iau.hs03.kep.tr Tel No : 4441428

ÖZGEÇMİŞ

Ad-Soyad : Zohreh Kamran

Öğrenim Durumu:

Yüksek Lisans: İstanbul Aydın Üniversitesi

,Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık 2021-2023

Lisans: Tabriz Azad Üniversitesi ,Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık 2017-2021

Lise: İran, Tabriz ,Sama Lisesi 2013-2017

Mesleki Deneyim:

Fulad Ahan Holding/İran_Tabriz:

Psikolojik Danışman. Ocak 2018- Temmuz2021