

**T.C.
ADYAMAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**TÜKENMİŞLİK SENDROMU VE TÜKENMİŞLİK SENDROMUNUN ÖRGÜT
İKLİMİ İLE İLİŞKİSİ: 27. DÖNEM MİLLETVEKİLLERİNDE BİR
UYGULAMA**

Emine GÜLAY

**Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet SARITÜRK**

ADYAMAN-2019

KABUL VE ONAY TUTANAĞI

Dr.Öğr.Üyesi Mehmet SARITÜRK danışmanlığında, Emine GÜLAY tarafından hazırlanan “TÜKENMİŞLİK SENDROMU VE TÜKENMİŞLİK SENDROMUNUN ÖRGÜT İKLİMİ İLE İLİŞKİSİ:27.DÖNEM MİLLETVEKİLLERİNDE BİR UYGULAMA” başlıklı çalışma 17/06/2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Kamu Yönetimi Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabuledilmiştir.

Başkan : Doç. Dr. Hakan EVİN

İmza: 

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Mehmet SARITÜRK

İmza: 

Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Abdullah TAŞTEKİN

İmza: 

Jüri Üyesi: Doç. Dr. Hakan EVİN

İmza: 

17/07/2019

Doç. Dr. Murat Gökhan DALYAN

Enstitü Müdürü V.

YEMİN METNİ (BEYAN)

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromunun Örgüt İklimi İle İlişkisi: TBMM Milletvekillerinde Bir Uygulama” adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

17.06.2019

Emine GÜLAY

İmza



ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromunun Örgüt İklimi İle İlişkisi: 27. Dönem Milletvekillerinde Bir Uygulama

Emine GÜLAY

Adıyaman Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Kamu Yönetimi Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Programı

Haziran, 2019

Bu çalışmada, milletvekillerinin tükenmişlik düzeyleri ile örgüt iklimi arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda nicel araştırma yöntemi kullanılmış, veri toplamak amacıyla anket tekniği tercih edilmiştir. Verilerin toplanmasında araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu, milletvekillerinin tükenmişlik düzeyini ölçmek amacıyla Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve örgüt iklimi özelliklerini belirlemeye yönelik olarak Litwin ve Stringer (1968) tarafından geliştirilen ve Sönmez (2014) tarafından geçerlik-güvenirliliği yapılan Örgütsel İklim Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler ve Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır.

Yapılan araştırma sonucunda milletvekillerinin tükenmişlik düzeylerini düşük olduğu anlaşılmıştır. Bunun yanı sıra düşük kişisel hissinin duyarsızlaşma ve duygusal tükenmeye göre daha fazla yaşandığı görülmüştür. Ayrıca milletvekillerinin tükenmişlik düzeyleri ile örgüt iklimi arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu anlaşılmıştır. Milletvekillerinin demografik özelliklerine bakıldığında yaşı ile tükenmişlik arasında anlamlı ilişki bulunurken, 46 ile 55 yaş aralığındaki milletvekillerinin diğer yaş gruplarına göre daha fazla tükenmişlik hissine sahip olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik sendromu, örgütsel iklim.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the relationship between burnout levels of parliament members and organizational climate. For this purpose, quantitative research method was used and survey technique was preferred to collect data. The personal information form developed by the researcher, the Maslach Burnout Inventory to measure the burnout level of the parliament members and the organizational climate scale developed by Litwin and Stringer (1968) to determine the organizational climate of the parliament members were used. Descriptive statistics and Pearson correlation analysis were used to analyze the data.

Study findings have shown that burnout levels of participants were low. lower personal achievement was relatively higher compared to depersonalization and emotional exhaustion. There was a statistically significant relationship between the burnout levels and the organizational climate. Furthermore, there was a significant relationship between age and burnout levels of participants and 46-55 aged participants had more sense of burnout than other age groups.

Keywords: Burnout syndrome, organizational climate.

ÖNSÖZ

Bu çalışmada, Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromunun Örgüt İklimi İle İlişkisi araştırılmış olup, 27. dönem Milletvekilleri üzerinde uygulama yapılmıştır. Konu seçimimde Tükenmişlik Sendromunun popüleritesi ile birlikte iş hayatına yeni başlayanların karşılaştığı hayal kırıklıkları ve beraberinde gelen mutsuzlukla duygusal anlamda bir çöküş yaşandığını ve bunun tükenmeye sebep olduğunu görmek etkili olmuştur. Örgüt ikliminin çalışanlarla uyumlu olmadığı veya yöneticiler tarafından sağlıklı oluşturulmadığı durumlarda, özellikle doğrudan insanlara hizmet veren örgütlerde çalışan kişilerde verimlilik düşüşü meydana gelmektedir. Bu verimlilik düşüşünde etkili olan unsurların başında işten doyum alamama ve yorgunluk belirtileri sonucunda oluşan tükenmişliğin yer alması bu çalışmayı tercih etmemde etkili olmuştur. Uygulama alanı olarak milletvekillerini seçmiş olmamdaki en büyük etken ise milletimizi temsil etmeleri, en önemli organ olan yasama görevini üstlenmeleri ve milletvekilleri ile ilgili literatür taramasında bu kapsamda bir çalışmaya rastlanmamış olmasıdır. Araştırmada veri elde etmek için anket tekniği kullanılmış olup, TBMM Genel Sekreterliği ile yapılan görüşmeler neticesinde resmi izin verilmediği ancak çalışmaya katılmak isteyen milletvekilleri ile anket yapılabileceği konusunda görüş alınmıştır. Milletvekillerinin yoğun çalışma temposu sebebi ile anket cevaplama hususuna çok sıcak bakmamaları karşılaştığım zorluklardan biri olmuştur. Adıyaman milletvekili sayın Ahmet AYDIN bu süreçte milletvekillerine ulaşmamı sağlayarak destek vermiştir. Araştırma ve çalışmalarım boyunca desteğini esirgemeyerek her türlü soruma ve sorunuma hızlı geri dönüş sağlayarak ve pes etme seviyesine geldiğimde bile beni tekrar cesaretlendirerek devam etmemi sağladığı için değerli tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Mehmet SARITÜRK' e, anket konusunda vermiş olduğu destekten dolayı sayın Ahmet AYDIN' a, işyerinde stresimi ve kahrımı çeken mesai arkadaşlarım Sevinç ÖZEN ve Özgül GÜLDEN' e, her zaman yanımda olan sevgisiyle bana güç veren canım anneme, ablam Nilüfer AKIN ve Hatice TEKİN' e, abim Yunus ve Mehmet BİLEN' e, kardeşim Abdullah BİLEN' e ve eşimin ailesine, bu zorlu süreçte bana her türlü destekte bulunan sevgili eşim Mert GÜLAY' a, canım oğlum Toprak Emir'e, sonsuz teşekkürlerimi bir borç bilirim.

Adıyaman, Haziran, 2019

EMİNE GÜLAY

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ.....	vi
SİMGELER VE KISALTMALAR	x
TABLolar LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

TÜKENMİŞLİK SENDROMUNA İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. TÜKENMİŞLİK (BURNOUT) TANIMI.....	4
1.2. TÜKENMİŞLİĞİN BOYUTLARI.....	5
1.2.1. Duygusal Tükenme.....	7
1.2.2. Duyarsızlaşma.....	7
1.2.3. Düşük Başarı Hissi	7
1.3. TÜKENMİŞLİK BELİRTİLERİ	8
1.3.1. Fiziksel Belirtiler	9
1.3.2. Zihinsel Belirtiler.....	9
1.3.3. Duygusal Belirtiler	9
1.3.4. Davranışsal Belirtiler	10
1.4. TÜKENMİŞLİĞİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER (NEDENLER).....	10
1.4.1. Bireysel Faktörler	11
1.4.1.1. Kişilik Özellikleri.....	11
1.4.1.2. İşkolik Olmak.....	12
1.4.1.3. Bireysel Beklentiler.....	12
1.4.2. Demografik Faktörler	13
1.4.2.1. Yaş.....	13
1.4.2.2. Cinsiyet	13

1.4.2.3. Medeni Durum	14
1.4.2.4. Çalışma Süresi.....	14
1.4.3. Örgütsel Faktörler.....	14
1.4.3.1. Aşırı İş Yükü	15
1.4.3.2. İşin Niteliği	15
1.4.3.3. Rol Belirsizliği/Çatışması	15
1.4.3.4. Ödül/Ceza	16
1.4.3.5. Kararlara Katılmama	17
1.4.3.6. Sosyal Destek Eksikliği.....	17
1.5. TÜKENMİŞLİKLE BAŞA ÇIKMA YÖNTEMLERİ.....	17
1.6. TÜKENMİŞLİK SENDROMUNUN ÖRGÜT İKLİMİ İLE İLİŞKİSİ	18

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL İKLİME İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İKLİM VE ÖRGÜT İKLİMİ TANIMLARI.....	21
2.2. ÖRGÜT İKLİMİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER	23
2.3. ÖRGÜT İKLİMİNİN BOYUTLARI	24
2.3.1. Örgütsel Yapı.....	25
2.3.2. Bireysel Sorumluluk.....	25
2.3.3. Yenilikçilik	25
2.3.4. Ödüllendirme ve Cezalandırma	26
2.3.5. Çatışma ve Çatışma İçin Tolerans	27
2.3.6. Risk Alma	28
2.3.7. Performans Standartları.....	28
2.3.8. Örgütle Özdeşleşme/Benimseme	28
2.4. ÖRGÜT İKLİMİ TÜRLERİ.....	28
2.4.1. Açık/Kapalı İklim	29
2.4.2. Kontrollü İklim.....	29
2.4.3. Samimi İklim.....	30
2.4.4. Babacan İklim.....	30
2.5. ÖRGÜT İKLİMİ VE TÜKENMİŞLİK SENDROMU İLİŞKİSİ	30

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
TBMM MİLLETVEKİLLERİNDE TÜKENMİŞLİK SENDROMU VE ÖRGÜT
İKLİMİ İLİŞKİSİNE YÖNELİK BİR UYGULAMA

3.1. ARAŞTIRMA MODELİ	35
3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM	37
3.3. YÖNTEM.....	37
3.3.1. Veri Toplama Araçları.....	37
3.3.2. Veri Toplama Süreci	38
3.3.3. Veri Analizi	38
3.4. BULGULAR	39
SONUÇ.....	54
KAYNAKÇA	58
ÖZGEÇMİŞ.....	65
EKLER LİSTESİ	66
EK-1.	66
EK-2.	68
EK-3.	70
EK-4.	72
EK-5.	73

SİMGELER VE KISALTMALAR

TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
SPSS	: Statistical Package for Social Sciences
%	: yüzde

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcı Milletvekillerine İlişkin Yaş Dağılımları.....	39
Tablo 2. Katılımcı Milletvekillerine İlişkin Cinsiyet Dağılımları	39
Tablo 3. Katılımcı Milletvekillerine İlişkin Eğitim Durumu Dağılımları	40
Tablo 4. Katılımcı Milletvekillerine İlişkin Medeni Durum Dağılımları	40
Tablo 5. Katılımcı Milletvekillerine İlişkin Milletvekili Olarak Çalışma Süresi Dağılımları	41
Tablo 6. Katılımcı Milletvekillerine İlişkin Ailedeki Birey Sayısı Dağılımları	41
Tablo 7. Katılımcı Milletvekillerine İlişkin Ailedeki Çocuk Sayısı Dağılımları	42
Tablo 8. Katılımcı Milletvekillerine İlişkin Mesleğini Değiştirme İsteği Durumu Dağılımları	42
Tablo 9. Katılımcı Milletvekillerinin Yaşına Göre Ölçeklerin Ortalama Değerlerinin Karşılaştırılmasına Yönelik ANOVA Testi.....	43
Tablo 10 Katılımcı Milletvekillerinin Cinsiyetine Göre Ölçeklerin Ortalama Değerlerinin Karşılaştırılmasına Yönelik Bağımsız Örneklem T Testi	44
Tablo 11 Katılımcı Milletvekillerinin Eğitim Durumuna Göre Ölçeklerin Ortalama Değerlerinin Karşılaştırılmasına Yönelik ANOVA Testi	44
Tablo 12 Katılımcı Milletvekillerinin Medeni Durumuna Göre Ölçeklerin Ortalama Değerlerinin Karşılaştırılmasına Yönelik Bağımsız Örneklem T Testi	45
Tablo 13 Katılımcı Milletvekillerinin Milletvekili Olarak Çalışma Süresine Göre Ölçeklerin Ortalama Değerlerinin Karşılaştırılmasına Yönelik ANOVA Testi	46
Tablo 14 Katılımcı Milletvekillerinin Ailedeki Birey Sayısına Göre Ölçeklerin Ortalama Değerlerinin Karşılaştırılmasına Yönelik ANOVA Testi	47
Tablo 15 Katılımcı Milletvekillerinin Ailedeki Çocuk Sayısına Göre Ölçeklerin Ortalama Değerlerinin Karşılaştırılmasına Yönelik ANOVA Testi	47

Tablo 16 Katılımcı Milletvekillerinin Mesleğini Değiştirme İsteği Durumuna Göre leklerin Ortalama Değerlerinin Karşılaştırılmasına Yönelik Bağımsız rneklem T Testi	48
Tablo 17. Katılımcı Milletvekillerine İlişkin Tükenmişlik leği ve rgt İklimi leğine Yönelik Kendall's Tau b İlişki Katsayısı	49
Tablo 18. Katılımcı Milletvekillerine İlişkin Tükenmişlik leği ve Alt Boyutlarına Verdiği Ortalama Değerler.....	52

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Maslach Tükenmişlik Modeli	6
Şekil 2. Araştırmanın Kuramsal Modeli	35

GİRİŞ

Örgütsel çalışma ortamlarında, yapılan işe yönelik uygun ortam koşullarının sağlanması yapılan işin başarılı olması ve çalışanların-müşterilerin memnuniyeti açısından önemlidir. Örgüt çalışanları, içerisinde bulunduğu örgüt atmosferinin fiziksel, sosyal ve psikolojik koşullarına uyum sağladığında iş tatmini duyabilir. İş tatminin sağlanması ve çalışan verimliliğinin artırılması için örgüt kültürü ve ikliminin çalışanlar tarafından benimsenmesi gereklidir. Örgüt ikliminin çalışanlarla uyumlu olmadığı veya yöneticiler tarafından sağlıklı oluşturulmadığı durumlarda, özellikle doğrudan insanlara hizmet veren örgütlerde çalışan kişilerde verimlilik düşüşü meydana gelmektedir. Bu verimlilik düşüşünde etkili olan unsurların başında işten doyum alamama ve yorgunluk belirtileri sonucunda oluşan tükenmişlik gelmektedir.

İlk kez 1970’li yıllarda tanımlanan Tükenmişlik (Burnout) olgusu, sosyal bir problem olarak öneminin anlaşılmasıyla birlikte; araştırmacılar tarafından ilgi duyulan bir çalışma konusu olmuştur. En genel anlamda “Ruhsal ve fiziksel açıdan enerjinin tükenişi” olarak tanımlanabilen tükenmişliğin, “Çalışma ortamıyla bireyin etkileşiminin bir sonucu olduğu” varsayımına yönelik gerçekleştirilen çalışmalar; olgunun hem birey hem de örgütler açısından olumsuz etkilerini gözler önüne sermesi ve tükenmişlik kaynaklı olumsuzlukları azaltabilecek koşulların belirlenmesi adına oldukça önemlidir.

Örgütsel yönetimler, örgüt çalışanlarının tutum ve davranışlarını etkileyen ve değiştiren uygulamalar gerçekleştirmektedir. Örgütlerin çalışanlardan sağladıkları verimlilik yanı sıra çalışanların işten duydukları doyumda örgütsel başarı açısından önemli bir role sahiptir. Bu nedenle örgütlerin etkili olabilmesi amacıyla çalışanların örgütte uzun süre kalmalarını sağlama, işi çekici kılma, motivasyonu artırma gibi uygulamalara gereksinim duyulmaktadır. Bu uygulamaların yetersizliği veya eksikliği durumunda meydana gelebilecek tükenmişlik sendromu, yetki-sorumluluk ilişkileri, ödül sistemleri, yapılan iş gibi konularda çalışan memnuniyetini de ilgilendirmektedir. Dolayısıyla çalışan tutumları, davranışları ve verimlilikleri üzerinde örgüt iklimi ve tükenmişliğin etkili olduğu düşünülmektedir.

Tükenmişlik sendromu, genellikle insanlarla yüz yüze çalışılan mesleklerde duygusal açıdan tükenme, karşılaşılan kişilere yönelik duyarsızlaşma ve kişinin başarı hissinde azalma şeklinde görülmektedir. Günümüzde örgütlerin yoğun rekabet

ortamında ayakta kalabilme, karlılıklarını arttırma ve diğler örgütlere üstünlük sağlama hedefleri doğrultusunda hareket ettikleri görülmektedir. Bu durumun bir sonucu olarak örgüt çalışanlarının özellikle insanlarla sürekli iletişim gerektiren mesleklerde işin gereğini yerine getirmek amacıyla gösterdiği çabaların yüksek oluşu tükenmişliğe yol açabilmektedir. Özellikle sağlık ve eğitim kurumlarında ortaya çıkan tükenmişlik sendromunun literatürde pek çok çalışmaya konu olması, çalışanları fiziksel, sosyal ve psikolojik yönlerden olumsuz etkileyerek verimliliği azaltması nedeniyle önem arz etmektedir. Dolayısıyla bireylerde tükenmişlik sendromunun nedenlerini ortaya çıkararak başa çıkma yöntemlerinin geliştirilmesi, hem örgütlerin hem bireylerin hem de toplumların refah düzeyini, yaşam kalitelerini ve tatmin duygularını arttırmak için gereklidir.

Amaç

Yapılan bu çalışmanın amacı Türkiye Büyük Millet Meclisinde görev yapan milletvekillerinin tükenmişlik düzeyleri ile örgüt iklimi arasındaki ilişkinin belirlenmesidir.

Çalışmanın Önemi

Örgüt iklimi, işgörenlerin çalışma alanlarındaki çevresel faktörlerin keşfedilerek gelişiminin sağlanması, moral düzeylerinin en üst seviyeye getirilmesi, örgüte dair hissedilen bir iyi niyet ve aidiyet gibi duyguların daha fazla artış göstermesi, bireysel iyileştirilmesi, ekip çalışması ile karar vermeye katılımın teşvik edilebilmesi ve yeniliğin desteklenebilir olması olarak tanımlanmaktadır. Bunun yanı sıra yüksek performans gösterilip üretimin artırılması hususlarında önemli bir rol üstlenmektedir. İşletmelerde performans verimliliğinin süreklilik kazanabilmesi önemlidir. Bu nedenle örgüt iklimini etkileyen faktörlerin neler olduğunun tespit edilmesi ve bu doğrultuda bir çözüm yolu üretilmesi gerekliliği söz konusu olmaktadır (Karcıoğlu, 2001: 266-269).

Bu çalışmada örgüt iklimini etkileyen faktörlerden biri olan tükenmişlik durumu ve örgüt iklimi arasındaki ilişkinin araştırılması ve alt boyutların incelenmesi hedeflenmiştir. Bu doğrultuda gerçekleştirilecek araştırmalar ve analizler bağlamında ortaya çıkacak sonuçlar ile oluşturulacak farkındalık, işverenlere, personel, bireylere, müşterilere buradan hareketle ülkenin ekonomik yapısına ve topluma katkıda bulunulabilecektir. Bu çalışma, söz konusu gerekçelerle milletvekillerinin tükenmişlik

düzeyle ve örgüt iklimi arasındaki ilişkileri bağlamında milletvekillerinin karşılaşabilecekleri olumsuzluklardan biri olarak tükenmişlik sendromunun ve tükenmişlik sendromuna neden olabilecek ya da önleyebilecek etkenlerin neler olduğu araştırılarak bu konuda da katkıda bulunacaktır.

Sınırlılıklar

Bir çalışmadaki sınırlılık, araştırmacıların zorunlu veya tercihi olarak çeşitli nedenlerle ideal gördükleri ve normalde yapmak istediklerinden vazgeçmek zorunda kaldıkları hususlardır. Bu araştırma, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde görev yapan 600 milletvekili ile sınırlandırılmıştır. Ayrıca araştırmanın milletvekilleriyle yürütülmesi nedeniyle süre kısıtı ön plana çıkmıştır. Anketlerin uygulanması öncesinde yoğun bir iş programına sahip katılımcılardan randevu alma ve katılımcılara erişimde maliyet ve zaman açısından kayıplar yaşanmıştır.

Bir çalışmadaki varsayımlar ise, araştırma sürecinde doğruluğunun kanıtlanması gerekli olmayan önermeler olarak tanımlanmaktadır. Bu çalışmadaki varsayımlar şunlardır:

- Araştırmanın amacı doğrultusunda geliştirilen veri toplama araçları bu amaca uygun niteliktedir.
- Araştırmaya katılan milletvekillerinin ankete verdikleri yanıtlar, gerçek tutumlarını yansıtmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

TÜKENMİŞLİK SENDROMUNA İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde tükenmişliğe ilişkin tanımlar, tükenmişliğin boyutları, tükenmişlik belirtileri, tükenmişlik sendromunu etkileyen faktörler, tükenmişlik sendromuyla başa çıkma yöntemleri ve tükenmişlik sendromunun örgüt iklimiyle ilişkisi incelenmiştir.

1.1. Tükenmişlik (Burnout) Tanımı

Tükenmişliğin kavramsal olarak ilk gözlemlenmesi gönüllü olarak sağlık çalışanlarının arasında görülmekte olan yorgunluk, hayal kırıklıkları ve işi bırakma ile sonuçlanma neticesinde karakteristik bir hali tanımlayabilmek adına Freudenberg tarafından ortaya atılmış olması ile birlikte Maslach ve Jackson tarafından daha sonraki bir süreçte geliştirilmiş bulunmaktadır (Kaçmaz, 2005: 29).

Tükenmişliğe ilişkin olarak günümüzde yaygın olarak kullanılan tanım ise, bu konu hususunda çalışmalar yapmakta olan araştırmacıların içinde önem arz eden Maslach Tükenmişlik Envanterini geliştirmiş olan Christina Maslach'a aittir. Tükenmişlik; “İşi gereği insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olanlarda görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma, ve düşük kişisel başarı hissi” şeklinde tanımlanmaktadır (Maslach ve Zimbardo, 1982: 3; Budak ve Sürgevil, 2005: 96). İş hayatı yoğun geçen bireylere birinci dereceden tehdit olarak ön görülen tükenmişlik sendromunu taşımaları hissi bireyler açısından kendilerini yeni bir güne diğer bireylere nazaran daha enerjisi bitmiş şekilde başlamalarına sebep olduğunu söylemek mümkündür (Kaya, 2014: 233).

Tükenmişlikle ilgili ikinci önemli tanım Pines ve Aronson (1988)'a aittir ve bu yazarlara göre tükenmişlik; bir şevk, enerji, idealizm, perspektif ve amaç kaybıdır ve sürekli strese, umutsuzluğa, çaresizliğe ve kapana kısılmışlık duygularına neden olan fiziksel, duygusal ve zihinsel bir tükenme durumudur. Pines'in Psikonalitik-Varoluşçu Modeli'nin, psikoanalitik perspektifine bağlı olarak tükenmişlik fenomenine bakıldığında, kişilerin hangi mesleği seçeceklerini çocukluk yıllarındaki çözümlenmemiş aile etkileşimleri ve erken çocukluk yaşantılarının belirlediği görülmektedir. Bir başka deyişle, kişilerin belli bir mesleğe yönelmesinin ana nedeni

erken çocukluk yaşantılarının üstesinden gelmektir. Herhangi bir iş seçiminin bilinçdışı belirleyicilerini kişilerin bireysel ve ailesel tarihleri (geçmişleri) yansıtır. İnsanlar çocukluk yıllarında doyuramadıkları bazı ihtiyaçlarını gidermek ve çocukluk yaşantılarına varoluşsal bir anlam kazandırabilme fırsatını elde edebilmek için bir meslek seçmektedirler (Çapri, 2006: 63).

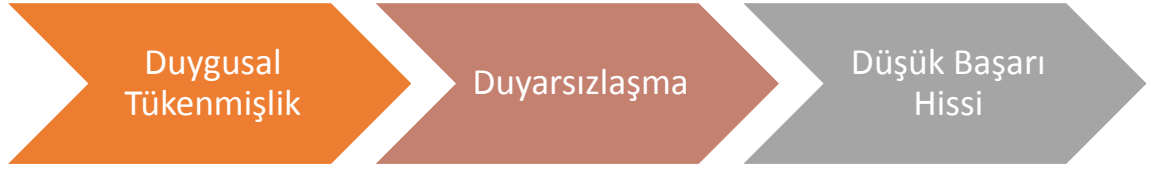
Duygusal kaynaklarını tamamen tüketen ve bu kaynakları tekrar yenilemek isteyen bireylerin çalışma ortamında, özel ve sosyal yaşamında hoşnutsuzluk meydana gelmektedir. Ergin (1992) tükenmişliğin iş doyumunu, yorgunluk veya yıpranma gibi duygularla karıştırılmaması gerektiğini belirtmiştir. Ergin'e göre tükenmişlik, bireylerin hayatlarında ters giden bir durum söz konusu olduğunda ve bu duruma inanmayı reddettiği durumlarda gelişmektedir. Çam (1992) bireysel kaynakların bittiği, rutin olaylar karşısında sürekli ümitsizlik ve olumsuzluğun bulunduğu enerjinin tükendiği durumlarda tükenmişliğin görüldüğünü ifade etmiştir. Tükenmişlik olgusu duygusal, zihinsel ve fiziksel yorgunluğu temsil eden, zamanla ve gizlice gelişen bir süreç olması nedeniyle her tükenmişlik dönemi kendi özelliklerine göre değerlendirilmeli ve incelenmelidir. Bu değerlendirmelerin birbirini izlemesi, tükenmişlikte erken tanı ve önleme uygulamaları açısından önemlidir.

Tükenmişlik kavramı, duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi olmak üzere üç alt boyutta değerlendirilmektedir. Freudenberg (1974), tükenmişliğin alt boyutlarından yalnızca duygusal tükenmişliği ele alırken; Maslach ve Jackson (1981) ise bu üç boyutu da öne süren kuramcılar olarak bilinmektedir (Arı ve Bal, 2008: 133).

1.2. Tükenmişliğin Boyutları

Tükenmişlik olgusu, Maslach tarafından üç alt boyutta ele alınmıştır. Bu boyutlar Duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve düşük başarı hissi şeklinde ifade edilebilmektedir (Onay ve Kılıcı, 2011: 365).

Şekil 1: Maslach Tükenmişlik Modeli



Kaynak: (Akçay-Yavuz, 2016:6)

Duygusal tükenme tükenmişliğin bireysel stres boyutunu belirtmekte ve “bireyin duygusal ve fiziksel kaynaklarında azalmayı” ifade etmektedir. Duyarsızlaşma; tükenmişliğin kişiler arası boyutunu temsil etmekte ve müşterilere yönelik negatif, katı tutumları ve işe karşı tepkisizleşmeyi belirtmektedir. Düşük kişisel başarı duygusu ise, “Kişinin kendisini olumsuz değerlendirme eğiliminde olması”nı temsil etmektedir (Budak ve Sürgevil, 2005: 96-97).

Tükenmişlik çeşitli alt boyutlara ayrılmaktadır. Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük başarı hissi en çok bilinen üç alt boyuttur. Sonraki bölümde alt başlık olarak bu üç alt boyut ele alınmıştır.

1.2.1. Duygusal Tükenme

Duygusal olarak tükenme olgusu, bir kişinin duygusal olarak tükenmesi ile enerjisinin minimum düzeye düşmesi şeklinde ifade edilebilmektedir. Duygusal açıdan tükenmişliği yaşamakta olan çalışan bireylerde gözlemlenmekte olan en belirgin durum ise çalışanların duygusal açıdan kendilerini işlerine verememeleri şeklinde ifade etmek mümkündür. Bu durum karşısında ise bireyler duyarsızlaşmaları, müşterileri ile aralarında oluşan negatif enerji ve istem dışı oluşan ciddi tavır takınmaları olarak duyguların dışa vurması gerçekleşmekte olduğunu söylemek mümkündür (Tuğrul ve Çelik, 2002: 2).

Mesleki tükenmişliğin bu boyutunda bireyde yorgunluk, enerji eksikliği duygusal yönden kendini yıpranmış hissetme gibi belirtiler gözlenmektedir. Bu boyut literatürde tükenmişliğin en kritik ve en belirleyici boyutu olarak ifade edilmektedir. Duygusal tükenme tükenmişliğin içsel boyutudur. Duygusal tükenmişliği yaşayan kişi hizmet verdiği kişilere geçmişte olduğu kadar verici ve sorumlu davranmadığını

düşünür, gerginlik ve engellenmişlik duygularıyla yüklü olan birey için ertesi gün yeniden işe gitme zorunluluğu büyük bir endişe kaynağıdır (Sağlam-Arı ve Çına-Bal, 2008: 133).

Duygusal açıdan tükenme, tükenmişliğin stres boyutunu yansıtsa da, insanların işleriyle olan ilişkisinin önemli yönlerini tespit edememektedir. Duygusal tükenme, basitçe deneyimlenen bir şey değildir. Muhtemelen iş yükü ile başa çıkmanın bir yolu olarak, bir bireyin işinden duygusal ve bilişsel olarak uzak durması için eylemler yapılmasını tetiklemektedir. İnsani hizmetler içerisinde işin gerektirdiği duygusal talepler, bu hizmetleri sağlayan kişinin hizmet alanlarına ait ihtiyaçları karşılama ve onlara cevap verme kapasitesini tüketebilir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 403; Maslach ve Leiter, 2008: 499).

1.2.2. Duyarsızlaşma

Bireyler diğer bireylere karşı olan güven hisleri ile birlikte onlara karşı olan inançlarını yitirmeleri karşısında çalışmakta oldukları iş ve iş yerinde bulunmakta olan bireylere karşı tutumları soğuk ve uzak bir tutum sergilemekte olduklarını söylemek mümkündür. Diğer bir ifade ile duyarsızlaşma olgusu, bireyi tükenme ve hayal kırıklığından koruma girişimi olarak tanımlamak mümkündür (Ören ve Türkoğlu, 2006: 2).

Duyarsızlaşma, kendisini benzersiz kılan ve insanları çekici kılan nitelikleri aktif olarak göz ardı ederek, kişi ve hizmet alıcıları arasında mesafe bırakma girişimidir (Maslach ve Leiter, 2008: 499). Duyarsızlaşmaya neden olan unsurlar, bir kişinin işinde kişisel olmayan nesnelere kabul edildiklerinde, daha yönetilebilir özelliğe sahiptir. İnsani hizmetlerin dışında insanlar bitkin ve cesaretsiz kaldıklarında, kayıtsızlık veya alaycı bir tutum geliştirerek bilişsel uzaklaşmaya neden olmaktadır. Uzaklaştırma; çeşitli örgütsel ve mesleki ortamlarda gerçekleştirilen tükenmişlik araştırmalarında, duygusal tükenme ile sinizm arasında güçlü bir ilişkiye sahip olan ve duygusal tükenmeye yönelik ani bir tepkidir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 403).

1.2.3. Düşük Başarı Hissi

Bireylerde düşük başarı hissi tükenmişlik olgusunun bir faktörü olarak nitelendirilmektedir. Bireylerin kendilerinde yetersiz oldukları hissi, başarısız olma

hissi, moral ve motivasyonlarındaki düşüklük, işteki verimliliklerinde görülen azalma gibi bir takım belirtiler ile karakterize edilmekte olunan düşük kişisel başarı ve kişisel yetersizlik olgusu bireyin kendini olumsuz şekilde öngörme eğiliminde var olduğunu nitelendirdiği şekilde ifade edebilmek mümkündür (Derin ve Demirel, 2012:512).

Bireylerin işyerindeki verimliliklerinin ve yeterliliklerinin azaldığı yönündeki duygularını ifade eder. Kişiler kendilerini etkin ve başarılı hissetmediklerinde gittikçe artan bir şekilde kendilerini yetersiz hissederler. Ayrıca bu kişiler, örgüt içerisinde farklılık yaratacaklarına inandıkları yeteneklerine ilişkin duymuş oldukları güven duygusunu kaybederler. Bu boyut, tükenmişliğin kişisel değerlendirme boyutunu ifade etmektedir (Doğan, vd. 2016: 40).

Yetersizliğin (kişisel başarıda azalma) tükenmişliğin diğer iki yönü ile ilişkisi biraz daha karmaşıktır. Bazı durumlarda, bir dereceye kadar tükenme, sinizm ya da ikisinin bir birleşimi gibi bir işleve sahip olduğu görünmektedir (Maslach ve Leiter, 2008: 499). Duygusal tükenme veya duyarsızlaşmaya katkıda bulunan kronik, çok fazla faktörü barındıran bir çalışma ortamının, bireylerin etkinlik duygusunu yıpratma eğilimi bulunmaktadır. Ayrıca, duygusal tükenme veya duyarsızlaşma etkinliği etkilemektedir. Birey kendini yorgun hissettiğinde veya ilgisiz olduğu kişilere yardım ederken başarı hissi kazanması zorlaşmaktadır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 403).

1.3. Tükenmişlik Belirtileri

Tükenmişlik olgusunda sunulmakta olunan hizmet karşısında gerek nitel gerekse nicel olarak bozulmalara yol açması ile birlikte hizmeti sunmakta olan kişilerin de sağlıkları hususunda olumsuzlukların açığa çıktığını ifade edebilmek mümkündür. Bu hususta tükenmişlik olgusuna dair yapılmakta olunan çalışmalar dayanarak tükenmişliğe dair belirtileri aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür (Yılmaz ve Toplu, 2012: 20).

Tükenmişliğin gelişimi ve bunun ilerleyen etkisi ile ilgili çeşitli kavramsal modeller olmuştur. Genellikle ardışık aşamalarla açıklanan üç tükenmişlik boyutu arasındaki ilişki ön plandadır. Duygusal tükenmenin öncelikle yüksek talep ve aşırı yüke yanıt olarak geliştiği varsayılmakta ve daha sonra bunun insanlara ve mesleğe etkileri ve olumsuz tepkilere yol açacağı varsayılmaktadır (duyarsızlaşma veya sinizm). Bu tepkiler devam ettiğinde, bir sonraki aşama yetersizlik ve başarısızlık duyguları

oluşacaktır (kişisel başarı ya da mesleki yetersizliği azaltmak) (Maslach ve Leiter, 2016: 104).

Tükenmişlik yalnızca bir sebepten dolayı ortaya çıkan bir durum değildir ve tükenmişlik sendromuna sahip olan bireylerin tükenmişlik sendromu olduklarının anlaşılabilmesi için belirtiler vardır. Tükenmişliğin fiziksel belirtiler, zihinsel belirtiler, duygusal belirtiler ve davranışsal belirtiler olmak üzere dört belirtisi vardır. Aşağıda bu başlıklar açıklanacaktır.

1.3.1. Fiziksel Belirtiler

Fiziksel olarak tükenmişliğe yönelik en belirgin nitelikte olan belirtiler; sürekli yorgunluk, bitkinlik hissi, uyuşukluk, sürekli baş ağrısı, yüksek kolesterol, kilo kayıplarının yaşanmasıdır. Bunlara ek olarak genel olarak ortaya çıkan ağrı ve sızılarla yoğun bir biçimde gözlemlenen soğuk algınlıkları, grip olmanın yanı sıra daha ileri seviyede kendini gösteren solunum yetmezliği ve koroner kalp rahatsızlıklarının artışı olarak nitelendirilebilmek mümkündür (Yılmaz, Toplu, 2012: 20).

1.3.2. Zihinsel Belirtiler

Zihinsel açıdan bakıldığında zaman tükenmişliğin belirtilerini bireylerin yapmış oldukları işe dair doyumsuzluk ile birlikte gerek kendine gerekse de faaliyet göstermekte oldukları işyerleri ve çevresine karşı genel bir negatiflik durumu halinde bir davranış sergilemektedirler. Bu gibi tutumların sonuçlarında ise işten ayrılmalar, ciddiye almama veya ihmalkârlık gibi durumlar ortaya çıktığını ifade etmek mümkündür (Işıkkhan, 2016: 377).

1.3.3. Duygusal Belirtiler

Tükenmişlik sendromunda en belirgin olan duygusal belirtiler bireylerdeki duygusuz davranışların ortaya çıkması, diğer bireyleri eleştirmeye başlamaları, hayal kırıklıkları yaşamaya başlaması, çabuk sıkılma, konsantrasyonda yaşanan zayıflamaları, aşırı alınganlık ve umutsuzluğa kapılma, endişe ve yabancılaşarak yalnız kalma olarak nitelendirilmek mümkündür (Eren ve Türkoğlu, 2006: 3).

1.3.4. Davranışsal Belirtiler

Bireylerin diğer bireyler ile vakit geçirme süreleri minimuma inerek, yapmış oldukları işlerde yavaşlık ve zaman zaman görev yerlerinde bulunmama gibi davranışlarda bulunmaları bu belirtilerden bazılarıdır. Bunların yanı sıra kayıtları eksik tutma, diğer bireylere şüpheli bir tavır sergileme, gerek evde gerekse iş yerinde diğer bireyler ile diyaloglardan kaçınma ve belirli aralıklarla gözyaşı ve duygusal patlamalar yaşamaları bireylerin davranışsal olarak tükenmişlikte davranışsal belirtiler olarak nitelendirilebilmektedir (Ören ve Türkoğlu, 2006: 3).

Kaçmaz (2005: 30) tükenmişliğin davranışsal belirtilerini; hatalar yapmak, belirli işleri ertelemek, işe geç gelmek, izin almadan veya hastalık sebebiyle işe gelmemek, işi bırakma eğilimi göstermek olarak ifade etmektedir. Yine bu belirtilere ek olarak hizmetin niteliğinde bozulma, iş veya iş dışı çevreyle ilişkilerin bozulması, kaza ve yaralanmalarda artış, meslektaşlara ve hizmet verilen bireylere karşı alaycı tavır tutunmak, iş yerine başka şeylerle vakit geçirmek, örgüte ilginin azalması şeklinde sıralamaktadır.

1.4. Tükenmişliği Etkileyen Faktörler

Tükenmişlik olgusunun meydana gelmesi hususunda kişilerin bireysel özelliklerinin rolü olmasına rağmen faaliyet göstermekte oldukları örgütten kaynaklı koşullar ve özellikler de bu hususta önemli bir rol üstlenmiş bulunduğunu ifade edebilmek mümkündür (Havle, vd. 2008: 5).

Yapılan araştırmalarda ulaşılan sonuçlar doğrultusunda tükenmişliğe etki eden faktörlerin farklı nedenlerden ortaya çıktığı görülmektedir. Bu faktörlerden bir bölümü bireylerin kendilerinden kaynaklanan kişisel faktörler olarak ele alınırken, diğer bir kısmı ise bireyin dışında gerçekleşen kişinin yaşadığı çevreden kaynaklanan örgütsel (çevresel) faktörler olarak ele alınmaktadır (Okutan, 2010: 86).

Bu faktörler; yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, çalışma süresi ve eğitim düzeyi gibi demografik faktörler, işine karşı aşırı ilgi yani işkolik olma, bireysel beklenti düzeyi, kişilik yapısı, gibi birçok kişisel faktörler; işin niteliği, çalışma saatleri, aşırı iş yükü, meslektaşlarla ilişkiler ve çatışmalar, yöneticilerle ilişkiler, insan ilişkileri, müşteri yoğunluğu, örgütün plan ve prosedürlerinden kaynaklanan sorunlar, özerklik ve kararlara katılma, iş çevresinin desteği, rol belirsizliği ve rol çatışması, geri bildirim

eksikliği, ödül ve ceza, iş ortamının fiziksel koşulları, sosyal destek, kontrol eksikliği veya fazlalığı, işte ilerleme fırsatları ve bunun gibi faktörler ise örgütsel (çevresel) faktörler tükenmişlikle ilgili araştırmalarda karşılaşılan ve tükenmişliğe etki eden faktörler içinde yer almaktadırlar (Okutan, vd. 2013: 3).

Tükenmişliği etki eden faktörler de alt başlıklara ayrılan üç faktör bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, bireysel faktörler, ikincisi demografik faktörler ve son olarak da örgütsel faktörlerdir.

1.4.1. Bireysel Faktörler

Tükenmişlik olgusunu etkileme hususunda bireysel olarak etki etmekte olan faktörleri bireyin sahip olmuş olduğu bir takım durumlar dâhilinde tükenmişliğe dair zemin hazırlamakta olan veya var olan bir tükenmişlik sendromunu daha da arttırıcı gibi hallerde ise tükenmişliği ve tükenmişliğe dair etkileri azaltıcı bir rolü üstlenmekte olan özellikleri ifade ettiğini söylemek mümkündür (Sağlam-Arı ve Çına-Bal, 2008:136). Tükenmişlik olgusunu etkileyen olgulardan olan bireysel faktörler de üç alt başlık altında ele alınmaktadır. Bunlar; kişilik özellikleri, işkolik olmak ve bireysel beklentilerdir.

1.4.1.1. Kişilik Özellikleri

Tükenmişlik hususunda önemli bir derecede etkiye sahip olan kişilik özellikleri bir bireyin tükenmişlik sendromuna kapılmaması adına kişilik donanımı ve elinde bulunmakta olan imkânları kullanabilmesi ile yakından bir ilişki içerisinde. Bu durum karşısında ise bireyin kişisel özellikleri tükenmişlikten korunabilmek açısından yeterlilik seviyesini de belirleyebilmekte ve bireyin değişimler karşısında kendini uygun bir biçimde tekrardan revize ederek programlayabilme yetisine bağlı olduğunu söyleyebilmek mümkündür. Bireyler yenilenmiş olan koşulları kabullenebilmek, değişim şartlarını görmeye gayret göstermek ve esnek bir biçimde problemler karşısında başa çıkabilme hususunda büyük önem arz etmektedir. Bu durum karşısında ise bireyin yetersiz kalması ve kendinde bir eksiklik hissine kapılması durumunda olayların yaratmış olduğu daha yoğun bir stres hali çıkmaktadır. Tükenmişlik sendromunun bireyin üzerindeki yoğun hissiyatının derecesini veya ne denli bir yoğunlukta olduğunu yaşayıp yaşamamak ise yine bireyin kendi yaşantısını etkilemekte olan diğer olaylar

üzerindeki bireysel denetimleri ile de ilişkisinin var olduğunu söyleyebilmek mümkündür. Bu hususta yapılan araştırmalar sonucunda bir takım araştırmacı otonomi veya denetim eksikliğinin yapılmakta olunan iş üzerinde tükenmişliğe yol açabileceğini belirtmiş olduklarını söylemek mümkündür (Tümkiye, 2000:2).

1.4.1.2. İşkolik Olmak

Bir örgütte faaliyet göstermekte olan bir bireyin iş yerinde aşırı sürelerde zaman geçirmesi ve devamlı olarak işi ile meşgul olması, işe karşı duyulmakta olan bir bağımlılık halini ifade etmekte olan işkoliklik olgusunu tarihte ilk olarak 1971’de Oates tarafından “*Confession of a Workaholics* (Bir işkoliğin itirafları)” adlı eserinde kullanması ile literatüre kazandırılmıştır. Oates kullanmış olduğu workaholism “işkoliklik” terimini “alcoholism” teriminden türeterek işe ve çalışmaya olan aşırı düşkünlük olgusunu ifade edebilmek amacı ile türetmiş bulunmaktadır. Ayrıca Oates, 1971 senesinde yayımlamış olduğu “*Bir İşkoliğin Anıları*” isimli eserinde işkoliklik olgusunun kuramsal bir çerçevesini de oturtmaya çalıştığını ifade etmek mümkündür (Kulaklıkaya, 2013: 3).

1.4.1.3. Bireysel Beklentiler

Çalışmakta olan bireylerin faaliyet göstermekte oldukları kurumlarda ve mesleki açıdan beklentilerinin de tükenmişlik hususunda artırıcı ya da azaltıcı bir role sahip olduğu şeklinde ifade edilebilmektedir. Bu durum ile alakalı olarak örnek vermek gerekir ise genç olan bireylerin iş hayatlarına yeni başlamış oldukları senelerdeki idealistlik hisleri yapacakları iş ve çalışılan kurumda karşılarına çıkabilecek olan olumsuzluk teşkil eden haller karşısında yıpranma olasılıklarını da arttıracadığını söyleyebilmek mümkündür. Bu durumun yanı sıra ise gerek iş gerekse de özel hayatları arasında sağlıklı bir denge kuramamak, iş hayatının gerçekleri ile beklentilerden doğan uyumsuzlukların yaratmış oldukları hayal kırıklıkları da tükenmişlik olgusunda önemli bir rol oynamakta olduğunu araştırmalar sonucunda ortaya çıkmış bulunmaktadır. Bireylerin ayrıca faaliyet göstermiş oldukları kurumlar ile göstermiş oldukları faaliyetlerin mesleki açıdan bireysel yeterlilikleriyle alakalı olarak gerçekçi olmayan ve karşılanabilirliği güç olan beklentilerini geliştiren bireylerde tükenmişlik olgusunun daha fazla rastlandığını söylemek mümkündür (Sağlam-Arı ve Çına-Bal, 2008: 138).

1.4.2. Demografik Faktörler

İnsan hayatının ciddi bir evresini çalışarak geçiriyor olması, kişilerde görülmekte olan tükenmişlik belirtilerini ortaya çıkarmakta olan gerek bireysel gerekse örgütsel olarak birçok faktörün var olduğunu söylemek mümkündür. Bu doğrultuda bireylerin kendilerine haiz olan yaş, cinsiyet, medeni durum ve çalışma süresi gibi bir takım demografik özelliklerin de bu durumu tetiklediği ve doğrudan olarak etkilemekte olan bireysel faktörler arasında olduğunu ifade etmek mümkündür (İnce ve Şahin 2015:386). Demografik faktörler, yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışma süresi olmak üzere dört başlıkta ele alınmaktadır.

1.4.2.1. Yaş

Günümüzde kadar yapılan tüm çalışmalar doğrultusunda demografik özellikler açısından en etkili faktör olarak yaş faktörü sonucuna varılmış olduğunu söylemek mümkündür (Çalgan, vd., 2009: 66). Literatürdeki tükenmişlik ile yaş arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmalar incelendiğinde, yaş ve mesleki tecrübe arttıkça tükenmişlik oranının azaldığı görülmektedir. Diri ve Kırıl (2016) yaptıkları araştırmada 30 yaş ve altındaki öğretmenlerin duyarsızlaşma boyutundaki tükenmişliklerinin 31-35 yaş ve 36-40 yaş grubundaki öğretmenlerin tükenmişliklerinden daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Uğurlu ve Usta (2016) yaş arttıkça tükenmişliğin azaldığı tespit edilmiştir. Bu durum tükenmişliğin yaş ile ilişkili olduğu ancak belli bir yaş ile birlikte gelen tecrübenin tükenmişlik ile ters ilişkili olduğunu göstermektedir. Gök-Balcı vd. (2013) hemşirelerde benzer bulgulara ulaşarak ilerleyen yaş ve artan tecrübe ile birlikte hemşirelerin kendilerini mesleki anlamda daha yeterli ve daha başarılı gördükleri ve zorluklarla başa çıkma konusunda deneyim kazandıklarını göstermişlerdir.

1.4.2.2. Cinsiyet

Tükenmişlik sendromunun cinsiyet üzerine yapılan araştırmaları irdelediğimiz zaman konu ile alakalı olarak meta analiz sonuçlarına göre yaygın bir kanaat doğrultusunda kadın bireylerin erkek bireylere nazaran tükenmişlik seviyelerinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir (Demir, vd. 2015:989). Diri ve Kırıl (2016) kadın öğretmenlerin kişisel başarı boyutundaki tükenmişlik düzeylerinin erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Tansel (2015) üniversite

öğrencilerinde tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında erkeklerin kadınlara göre anlamlı olarak daha yüksek tükenmişlik yaşadıklarını belirtmişlerdir. İlğün ve İzgar (2014) infaz koruma memurlarında yaptıkları çalışmada kadınların erkeklerden kişisel başarı duygusunda azalma alt boyutunda daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını bulmuşlardır.

1.4.2.3. Medeni Durum

Çalışan bireylerde medeni durum hali tükenmişlik sendromunu etkilemekte olan bir faktör olarak kendini gösterdiğini söylemek mümkündür. Araştırmacıların çalışmaları sonucunda hiç evlenmemiş olan bireyler ya da evlenip boşanmış bireyler ile evlenmiş lakin çocuk sahibi olmamış bireylerin daha evli ve çocuklu olan bireylere göre duygusal açıdan tükenmişlik hissiyatları daha fazla boy gösterdiği şeklinde ifade edilebilmektedir (Arı ve Bal, 2008:137). Diri ve Kırıl (2016) bekâr öğretmenlerin duyarsızlaşma boyutundaki tükenmişlik düzeylerinin evli öğretmenlerden daha yüksek olduğunu bulmuşlardır.

1.4.2.4. Çalışma Süresi

Tükenmişlik sendromu hususunda düzeyleri etkilemekte olan bir diğer değişken ise bireylerin işte çalışma süreleri olarak tanımlanabilmektedir. Yapılmış olan bir araştırma sonucunda ise bir ile beş yıl arasında çalışan bireylerin bir yıldan az ve beş yıldan fazla çalışmakta olan bireylere oranla tükenmişlik seviyeleri daha yüksek olduğunun ortaya çıktığını söyleyebilmek mümkündür (Zeybek, 2010: 46).

1.4.3. Örgütsel Faktörler

Tükenmişlik olgusuna etki eden faktörlerden öne çıkan bir unsur örgütsel faktör olarak nitelendirilmektedir. Bu hususta etki etmekte olan faktörler ise iş yükü, yapılmakta olunan işin niteliği, rol belirsizliği ve çatışması, ödül ve ceza, kararlara katılamama ve sosyal destek eksikliği gibi bir takım olumsuzluklar olarak nitelendirilebilmektedir (Arı ve Bal, 2008: 138).

Tükenmişlik olgusuna etki eden faktörler, aşırı iş yükü, işin niteliği, rol belirsizliği/çatışması, ödül/ceza, kararlara katılamama ve sosyal destek eksikliği olmak üzere altı başlıkta ele alınmaktadır.

1.4.3.1. Aşırı İş Yükü

Aşırı iş yükü olgusu belli bir süre zarfı içerisinde belirli kalite standardına uygun bir biçimde yapılması gerekmekte olan iş kapasitesi olarak tanımlanabilmektedir (Budak ve Sürgevil, 2005: 97). Aşırı iş yükü, insanların işin gereklerini yerine getirme kapasitelerini azaltarak tükenmişliğe katkıda bulunmaktadır. Bu tür bir aşırı yüklenme kronik bir iş durumu olduğunda, dinlenme, iyileşme ve dengeyi yeniden kurma konusunda çok az fırsat bulunmaktadır. Bunun yanı sıra sürdürülebilir ve yönetilebilir bir iş yükü, yeni faaliyet alanlarında etkili olmak için mevcut becerileri kullanma ve geliştirmede fırsatlar sunabilir (Maslach ve Leiter, 2016: 105).

1.4.3.2. İşin Niteliği

Tükenmişlik olgusunu etkileyen diğer bir faktör ise işin niteliğidir. İşin niteliğinin kapsadığı etmenler ise bireyin yeteneği, var olan becerilerini iyi şekilde kullanabilme, bireyin sorumluluk alabilme yetisi, yaratıcı fikirleri ortaya koyabilmesi, yeniliklere açık olunması, yapılan faaliyet noktasında bireyin tutumu ve becerileri hususunda zenginliği ve sorunları çözebilme kabiliyetinin var olması olarak nitelendirilebilir (Üçüncü, 2016: 9).

1.4.3.3. Rol Belirsizliği/Çatışması

Bireylerde rol belirsizlikleri, yapmış oldukları işlerin karşılığında aslında kendilerinden tam manası ile nelerin istendiğini rahat bir biçimde kavrayamama ya da kendilerinden beklenilmekte olunan ile aslında neyin yapılması gerektiğine dair oluşan düşüncelerin birbirleri ile zıt bir pozisyonda kaldıkları durumlar karşısında ortaya çıkmakta olduğunu söyleyebilmek mümkündür. Başka bir deyişle çalışmakta olan bireyler, rollerinin ya da kendilerinden istenmekte olunan işlevlerin ne olduğu hakkında bir farkındalık olmadığında veya bu rolün yalın bir biçimde ifade edilememesi

durumunda rol belirsizliği ortaya çıkmakta olduğunu söyleyebilmek mümkündür. Bu ifadelerin yanı sıra rol belirsizliği, bir görevin bir bireye verilmesi halinde bu görevi yerine getirebilmesi adına bireye gerekli olan verilerin tam olarak verilmemesi halini de ifade ettiğini söylemek mümkündür. Bu sebeple de birey, kendinden istenmekte olunanın ne olduğu hakkında bir bilgiye sahip olmaması ve yapılacak olan işin nasıl yapılacağını doğru bir biçimde kavrayamamakta olduğu şeklinde ifade edilebilmektedir (Doğan, vd.2016: 41).

1.4.3.4. Ödül/Ceza

Ödül alanı, güçlendirme davranışını şekillendirme gücüne işaret etmektedir. Yetersiz tanınma ve ödüllendirme (finansal, örgütsel veya sosyal açıdan fark etmeksizin) insanların tükenmeye karşı savunmasızlığını artırmaktadır. Çünkü hem işi hem de çalışanları değersizleştirir ve verimsizlik duygularıyla yakından ilişkilidir. Buna karşılık, ödül boyutunda kişi ile iş arasındaki tutarlılık, hem maddi ödüller hem de içsel memnuniyet için fırsatlar olduğu anlamına gelmektedir (Maslach ve Leiter, 2016: 105).

Bir örgüt dahilinde faaliyet göstermekte olan bir birey ile faaliyet göstermiş olduğu vazife arasında ödüllendirme hususunda bir uyumun var olması birey tarafından örgüte yapılmış olunan katkılarının karşılığında verilmiş olan ödülün yeterliliğini sarf etmiş oldukları emek ile orantılı bir şekilde bağdaştırıp değerlendirmeye koymaktadırlar. Bireyler işyerlerinde yapmış oldukları işler doğrultusunda sarf etmiş oldukları emeğin büyük olması halinde beledikleri ödülünde büyük olmasını, emeğin küçük olması karşısında ise beledentinin de küçük olacağı yönünde bir beklenti içine girmektedirler. Bu doğrultuda bireylere verilecek olan ödüllerin ise aşırı ya da yetersiz olmaları sorun teşkil edeceği söylenebilir. Ancak bireyin sarf etmiş olduğu emek ve belediği ödül dengesini referans grubundaki ile benzerlik teşkil etmesi halinde ise sonuçlar tatmin edici olabileceğini söylemek de mümkündür. Faaliyet gösteren bir bireyin iş ortamındaki bireylere nazaran almış olduğu ödülün daha az olduğunu düşünüyor olması halinde bireyin mahrum edilmiş hissine kapılmasını fakat ödülün daha fazla olması halinde ise avantajlı olduğu hissine kapılması olası bir sonuç olarak nitelendirmek de mümkündür (Ganiyusufoğlu, 2011: 43).

1.4.3.5. Kararlara Katılmama

Örgüt içerisinde alınmakta olunan kararlar ile ilgili örgütün bireylere bir bilgi aktarımının var olmaması durumunda faaliyet göstermekte olan bireylerin örgütün şeffaf ve dürüstlüğünün var olduğuna dair şüpheli yaklaşımlarda bulunarak organizasyon ile ilgili olarak düşüncelerinin zedelenmesi yol açacağını söyleyebilmek mümkündür. Bu durum karşısında ise sonuç olarak bireylerin faaliyet göstermekte oldukları örgütlerde örgütün başarı ve yetisi hususunda şüphe oluşumu kaçınılmaz bir hale geleceği şeklinde ifade edilebilmektedir (Özyolcu, 2015: 31).

1.4.3.6. Sosyal Destek Eksikliği

Örgüt bünyesinde faaliyet göstermekte olan bireylerin aralarındaki iş ilişkilerinin ilerletilebilmesi, sosyal ortamların gelişim göstermesi ile destek sistemlerinin oluşturulma çabaları ve tükenmişliği önleyebilmek adına önem arz etmekte olan bir olgu olarak nitelendirilebilmektedir. Bu gibi faaliyetler ise bireylerin kendilerine özgü duygu ve düşüncelerini rahatlıkla ifade edebilmelerini, geri bildirim yapabilmelerini, bireyler arasında danışma ve destek sağlayabilmelerine olanakların sunulabilmesi adına yapılan kurumsal çalışmalar olarak nitelendirilebilmektedir (Dinibütün, 2013: 44).

1.5. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yöntemleri

Sonuçlar açısından tükenmişlik; iş tatminsizliği, düşük örgütsel bağlılık, işe devamsızlık, işten ayrılma niyeti ve çalışan devir hızı olmak üzere çeşitli olumsuz tepkiler ve işe ait geri çekilme biçimleriyle sıkça ilişkilendirilmiştir. Örneğin, sizinmin çalışan devir hızını yordamak amacıyla tükenmişliğin en önemli yönü olduğu bulunmuştur ve tükenmişlik işyerinde zorbalık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir. Öte yandan, iş başında kalan insanlar için tükenmişlik, verimliliği düşürmekte ve iş kalitesini düşürmektedir. Tükenmişlik, işteki olumlu deneyimler için fırsatları azaltması nedeniyle azalan iş tatmini ve işe ya da organizasyona sunulan bağlılığın azalması ile ilişkilidir (Maslach ve Leiter, 2016: 105-106).

Tükenmişlik sendromu olgusunun Bir örgüt ve bu örgüte bağlı bireyler açısından önemli bir boyutta sorunlara sebebiyet vermesi nedeni ile önlenmesi gerekmekte olduğunu söylemek mümkündür. Tükenmişlik sendromu ile başa çıkabilmek adına

uygulanacak olan müdahale yöntemleri bireysel ve örgütsel boyutta olması gerekmektedir. Tükenmişliğin oluşumuna sebep olabilecek faktörlerin daha önceden belirlenmesi ve bu doğrultuda da önlemlerin alınması gerekmektedir. Fakat bu durumun üstesinden gelinmemesi durumunda bir tükenmişlik sendromu oluşum göstermiş ise, bu durumu erken aşamalarda fark edilerek müdahale edilmesi gerektiğini söylemek mümkündür (Kaçmaz, 2005: 31).

Tükenmişle başa çıkma, tükenmişliği olan bireyler için oldukça önem arz etmektedir. Bu nedenle bireylerin tükenmişlikle başa çıkma yöntemleri ile ilgili bilgi sahibi olması ve bu yöntemleri olabildiğince uygulamaya çalışması gerekmektedir. Çünkü tükenmişlik, bireylerin yaşamlarının her alanında kendini gösteren ve birçok olumsuzluğa sebebiyet veren bir durumdur. Bu alanlardan biri de, kişinin iş yaşamıdır. Kişinin örgütlerdeki konumunu etkileyen tükenmişlik sendromunun örgüt iklimi ile ilişkisi aşağıdaki başlıkta ele alınacaktır.

1.6. Tükenmişlik Sendromunun Örgüt İklimi ile İlişkisi

Örgüt iklimi bir örgütün üyelerinin paylaştığı, örgütün çevrelerini nasıl açıkladıklarını ve yorumladıklarını yansıtan bir algı kümesi olarak tanımlanmıştır. “İklim” veya “atmosfer” terimi, kişisel ilişkilerin geliştiği ve ortaya çıktığı bir ortamı tanımlamak için kullanılan bir metafordur (Lavian, 2012: 235).

Tükenmişlik, gerek kişiler gerekse örgütler bakımından oldukça önemli sonuçlar doğurabilmektedir. Kişilerin ilk olarak içsel bir şekilde yaşadıkları kimi durumlar ve belirtiler zaman içerisinde iş ve aile yaşamı üzerinde de etkisini göstermektedir. Hizmet sunulan bireylere veya müşterilere yönelik olumsuz tutumlar gösterme, diğer bireyler ile aralarındaki ilişkilerde bozulma ve aktif bir şekilde diğer bireylerin bulunduğu ortamlara girmekten kaçınma ve uzaklaşma, kişinin sunduğu hizmette bozulma, hatalara sebep olma, yaralanmalarda ve kaza oranlarında artış gösterme gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Bunlara ek olarak yaptığı işe ve örgüte karşı ilginin azalması, yaratıcılığının azalması, işte doyumsuzluk yaşama, iş başarısında kayıp, düşük performans gösterme, idealizm azalması, devamsızlık yapma veya işe sürekli olarak geç gelme, kimi işleri erteleme veya belirsiz bir durumda bırakma da bu sonuçlar arasında yer almaktadır. Bunun yanı sıra iş tatmininde ve örgütsel bağlılıkta kayıp ve bunların

tümünün sonunda işi bırakma eğilimi gösterme ve iş değiştirme arzusu tükenmişliğin örgütler bakımından sonuçları olarak ifade edilebilmektedir (Arı ve Bal, 2008: 141).

Bir örgütte yer alan personelin tükenmişliği ve örgütsel bağlılığın arasındaki ilişkinin öncülleri ve ortaya koyduğu sonuçları benzer nitelik göstermektedir. Fakat aralarında ters bir ilişki söz konusudur. Bundan dolayı, öncüller biri üzerinde olumsuz etki bırakırken, diğeri üzerinde olumlu bir etki bırakmaktadır. Ortaya çıkan sonuçlar ise birisi tarafından olumlu yönde etkilenirken, diğeri tarafından olumsuz yönde etkilenmektedir. Örgütlerde zorunlu bir şekilde devam edenlerde meydana gelen devamsızlık örgütsel bağlılığın yüksek olmadığı sonucunu gösterir. Tükenmişlik sendromu olan insanlarda belirlenen görevini yerine getirmek için isteksizlik, örgütsel hedefleri özümsemekte ve yerine getirmekte güçlük çekme ve işten uzaklaşma tutumlarında artış olduğu görülmektedir (Ağraş ve Genç, 2018: 44).

Yurtdışında yapılan araştırmalarda örgütsel iklim ile tükenmişlik arasında güçlü ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Karimi vd. (2015) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin tükenmişlikleri ile örgütsel iklim arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulmuşlardır. Ayrıca çalışma sonuçları; iş tükenmişliği boyutlarından duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma ile okulların örgütsel iklimi arasında negatif bir korelasyon olduğunu, kişisel başarı ile okulların örgütsel iklimi arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Lavian (2012) örgütsel iklimin tükenmişlik üzerinde önemli bir etkisi olduğunu belirtmiştir. Örgütsel iklimin ne kadar destekleyici olmadığı algılanırsa, çalışanlar arasında stres ve tükenmişlik hissini o kadar fazla olduğu görülmüştür.

Salari vd. (2013) üniversite personeli üzerinde yaptıkları araştırmada örgütsel iklim ile tükenmişlik arasında anlamlı bir negatif ilişki olduğunu göstermişlerdir. Ayrıca çalışanlarda sıkıntı oluşturan faktörler, güven ve coşku arasında anlamlı ilişki bulunurken, bu parametrelerin üretkenlik ve tükenmişlik üzerine büyük önemi olduğu belirlenmiştir.

Were (2016) hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada örgütsel iklim, iş tatmini ve tükenmişlik arasında anlamlı ilişkiler tespit etmiştir. Birbirine bağlı hemşirelik ilişkileri, destekleyici hemşire yöneticileri ve yeterli personel organizasyonunun iş tatmini ile pozitif, tükenmişlik ile negatif korelasyon gösterdiği bulunmuştur. Tematik analiz

sonucunda ise; üstlerin desteği, duygusal emek, iş yükü ve personel ilişkilerinin önemli temalar olduğu ortaya çıkmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL İKLİME İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde iklim ve örgüt iklimine ilişkin tanımlar, örgüt iklimini etkileyen faktörler, örgüt ikliminin boyutları, örgüt iklimi türleri, örgüt ikliminin tükenmişlik sendromu ile ilişkisi incelenmiştir.

2.1. İklim ve Örgüt İklimi Tanımları

Etimolojik olarak iklim kelimesinin kökeni Yunancadan türemekte olup Türkçede eğilim olarak karşılık bulmaktadır. İklim kelimesi yalnızca ısı, nem ve basınç gibi olaylar ile sınırlı kalmamakla birlikte örgütlerin bünyesinde bulunmakta olan bireylerin örgüt içerisindeki atmosferi ne şekilde ifade etmiş olduklarını da kapsadığını ifade etmek mümkündür (Öge, 2002: 80).

Örgüt iklimi, bir örgüte üye olan kişilerin belirli kurallar, yapı ve süreçler ile etkileşimi sonucu oluşan algıdır. İklimе yönelik algılar, bireylerin çevresindeki olayları ve durumları tanımlamasını sağlamaktadır. Örgüt iklimi, örgütsel özelliklerin tümünden etkilenebilen, bireylerin iş ortamındaki davranışları ve tutumlarını şekillendiren bir kavramdır. Örgüt ikliminin çok boyutlu yapıya sahip olması ve çalışanlar üzerinde etkili olması nedeniyle literatürde pek çok çalışmada ele alınmıştır.

İşletme literatüründe iklim “örgüt üyelerinin, örgütün iç ve dış çevresini nasıl değerlendirdiği ile ilişkilidir. İklim; “bir örgütteki mevcut koşulların, çalışanlar tarafından algılanış biçimini ve örgütsel yaşamın niteliği” şeklinde tanımlanmaktadır. Diğer bir ifadeyle iklim, bir örgütün psikolojik açıdan tanımlanması ve örgütteki insan ilişkilerinin niteliğini açıklayan bir kavramdır (Büte, 2011: 109).

Örgüt iklimi kavramı 1950’li yılların sonlarında sosyal bilimcilerin örgütlerdeki ortamın değişimi ile ilgili yapmış oldukları araştırmalar sonucu ortaya çıkmış olup ilk olarak işletme bilimciler tarafından literatüre konmuş bulunmaktadır. Bu hususta yapılmış olunan ilk araştırmalar ise kavramın tanımlanması ve boyutlarının ölçülebilmesi üzerine yoğunluk gösterilmiş olduğunu da ifade edebilmek mümkündür (İmdat-Yalçın, 2018: 31).

Örgüt iklimi, “iş çevresinin, bu çevre içinde yaşayan ve çalışan insanlar tarafından doğrudan ya da dolaylı olarak algılanan ve onların motivasyonları ile davranışlarını

etkileyeceği varsayılan ölçülebilir özellikler kümesi” olarak tanımlanmaktadır (Litwin ve Stringer 1968: 1). Örgüt iklimi; çalışanların tecrübe ettikleri politikalar, uygulamalar ve prosedürlerin kendileri için anlamı ile ödüllendirildikleri, desteklendikleri ve beklemediklerini davranışlara yönelik ortak algılar olarak tanımlanabilir (Schneider, vd. 2017: 3). Yapılan tanımlar göz önünde bulundurulduğunda; örgütsel iklim kavramının ilk dönemlerde öncelikle örgütün kendisine odaklandığı, ilerleyen yıllarda ise çalışanların, çalışanlar arası etkileşimin ve çalışan-örgüt etkileşiminin, örgüt algısı ve örgütsel davranışların da konu kapsamında alındığı söylenebilir. Son yıllarda bireysel ve örgütsel faktörler yanı sıra çevresel faktörlerin de örgüt iklimini şekillendirmede rol oynadığı belirtilmiştir (İmdat-Yalçın, 2018: 34).

Örgüt iklimi; işgörenlerin çalışma sahalardaki çevresel faktörlerin keşfedilerek gelişiminin sağlanması, işgörenlerin ise moral düzeylerinin en üst seviyeye getirilmesi, örgüte dair hissedilen bir iyi niyet ve aidiyet gibi duyguların daha fazla artış göstermesi, bireysel iyileştirilmesi, ekip çalışması ile karar vermeye katılımın teşvik edilebilmesi ve yeniliğin desteklenebilir olmasıdır. Bununla birlikte yüksek performans gösterilip üretimin artırılması hususlarında önemli bir rol üstlenmektedir (Bakan, 2011:164).

Örgütsel iklim kavramının geliştiği ilk dönemlerde, örgütsel bilime yönelik ortaya çıkan pek çok önemli sorunun cevabı “çalışanların örgüt ortamında yaşadıkları birçok olguyu açıklamak için ihtiyaç duyulan, motivasyon teorilerine bir alternatif sağlamak” aracılığıyla yanıtlanmaya çalışılmıştır. Günümüzde ise örgütsel çalışma iklimi ile ilişkili yapılan araştırmaların örgüt kültürü, örgütsel vatandaşlık davranışları, etik, güvenlik, inovasyon, çalışan performansı ve müşteri davranışları gibi birçok çıktı ile ilişkili olduğu görülmektedir. Bu nedenle örgütsel çalışma ikliminin sosyal bilimler alanında örgütsel yaşamın birçok yönüne değindiği savunulabilir (Kuenzi ve Schminke, 2009: 635).

Robbins ve Judge (2013) örgütsel iklimin, kültürün bir yönü olarak düşünülebileceğini ve örgütsel düzeyde takım ruhu olarak tanımlanabileceğini belirtmişlerdir. Churchill vd. (1976) bir çalışanın örgütsel iklimi nasıl algıladığını anlamak amacıyla örgüt çalışanlarının çalışma durumuna ilişkin algılarını (çalıştığı örgütün özellikleri dahil) ve aynı çalışma ortamındaki diğer kişilerle ilişkilerinin niteliğini dikkate almak gerektiğini ileri sürmüşlerdir. Mullins (2010) örgüt ikliminin

örgüt içinde yapılan işin kalitesini ve miktarını doğrudan etkilediğini, çalışanların refahı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu ifade etmiştir.

Yapılan araştırmalar doğrultusunda, olumlu bir örgütsel iklimin hem çalışanlar hem de örgütler açısından olumlu sonuçlar ortaya çıkarmaya katkı sağladığı, iklimin hem çalışanlar arasındaki ilişkileri hem de çalışanların örgütsel değişkenlerle ilişkisini düzenlediği görülmektedir. Örgüt ikliminin etkisi altında kaldığı birçok etken söz konusudur ve bu etkenler örgüt iklimini etkileyen faktörler başlığı adı altında açıklanacaktır.

2.2. Örgüt İklimini Etkileyen Faktörler

Örgüt iklimini etkileyen bir takım faktörler mevcuttur ve bu faktörlerin örgüt içinde ve örgüt dışında çeşitlilik göstermekte olduğunu ifade etmek mümkündür. Karşılaştırmalı olarak hazırlanmamış olsa da aşağıda belirtilen değişkenlerin herhangi bir örgüt adına örgütün iklimi üzerinde belirleyici etkilerinin var olduğunu ifade edebilmek mümkündür (Özkul, 2013:17).

- Yönetimsel Değerler
- Liderlik Tipi
- Örgütsel Amaçlar
- Ekonomik Değerler
- İşin Yapısı
- Ödüllendirme
- Örgütsel Yapı
- Kuruluş Yerinin Önemi
- Örgütsel Değerler ve Normlar
- Örgütsel İletişim

Liderlik, ortak bir hedefe ulaşmak için liderler ve çalışanlar arasında iki taraflı bir ilişkidir. Bu ilişki, liderlerin çalışan davranışlarını etkilemesi ve aynı zamanda çalışanlarının algılarını etkilemesini de sağlamaktadır. Bu ilişki, örgütsel iklimde kökleşmiş olan uygun davranış beklentilerine yol açmaktadır. Genellikle etkili liderler çalışanları ile bireysel ilişki kurarken görevleri tamamlanması için de bir sorumluluğa sahiptir. Çalışanların verimlilikleri ve kuruluşun performansı arasında doğrudan bir bağ olması nedeniyle liderlerin çalışanlarının örgütsel etkinliğe ulaşma çabalarını en üst

düzeve çıkarmak ve arttırmak için olumlu bir çalışma ortamı sağlamaları esastır (Holloway, 2012: 10).

Farklı bir yaklaşıma göre örgütsel iklim çevresel, bireysel ve sonuç değişkenlerinden meydana gelmektedir. Kişisel değişkenler; örgüt çalışanlarının yaklaşımları, becerileri, karakteristik nitelikleri, işe karşı ilgileri gibi kişisel olarak her çalışanın farklı farklı değerleri veya özellikleridir. Çevresel değişkenler örgüt çalışanlarının dışarıdan etkileyen kişinin kendisinden kaynaklı olmayan değişkenlerdir. Çevresel değişkenlere örgütün yapısı, büyüklüğü, sendikalaşma oranı, ekonomik şartları gibi özellikler örnek olarak gösterebilir. Sonuç değişkenleri ise iş motivasyonu, verimlilik, memnuniyet gibi özelliklerdir. Örgütsel iklim, çevresel ve kişisel değişkenlerin etkileşimiyle meydana gelmektedir (Varışlı, 2019: 116).

Örgüt iklimini etkileyen faktörlerin yanı sıra bir de örgüt iklimi sınıflandırılarak alt boyutlara ayrılmıştır. Örgüt ikliminin boyutları detayla bir şekilde bir sonraki başlıkta ele alınacaktır.

2.3. Örgüt İkliminin Boyutları

Örgütsel iklim boyutları, örgüt iklimini tanımlama ve açıklama sonrasında örgütsel iklimin sınıflandırılması ile ortaya çıkmıştır. Örgütün psikolojik çevresinin karmaşık yapısı nedeniyle örgütsel iklimin nesnel belirleyicilerinin çok geniş kapsamda değişken içerdiği ve bu nedenle örgütsel iklime yönelik algınını ölçülmesinde farklı boyutları içeren ölçekler kullanıldığı belirtilmektedir (Yüksekbilgili, 2016: 56).

Örgüt iklimi konusunda köklü çalışmalara sahip olan Litwin ve Stringer (1968) örgütsel iklimin; örgütsel yapı, bireysel sorumluluk ve performans standartları, ödüllendirme ve destek, çatışma ve çatışma için tolerans, risk, ılımlılık ve örgütsel özdeşleşme iklim alt boyutlarına sahip olduğunu belirtmişlerdir. Tordera vd. (2008) örgütsel iklimi “çalışanları destekleme, bildirim, kurallara saygı, yeniliklere açık olma” alt boyutları ile ele almışlardır. Koys ve DeCotiis (1991) ise psikolojik iklime ilişkin özerklik, güven, tutarlılık, baskı, destek, tanınma, adalet ve yenilikçilik olmak üzere 8 alt boyut ortaya koymuşlardır. Davidson vd. (2001) örgütsel iklimi “liderlik, kolaylık ve destek”, “profesyonellik ve örgüt ruhu”, “çatışma ve belirsizlik”, “düzenleme, organizasyon ve baskı”, “iş çeşitliliği, zorluk ve özerklik”, “ekip koordinasyonu, arkadaşlık ve sıcaklık”, “iş standartları” olmak üzere 7 alt boyutta incelemişlerdir.

Yapılan araştırmalar incelendiğinde, farklı dönemlere ilişkin farklı yazarlar tarafından farklı alt boyutların ortaya konulduğu görölmektedir. Bu çalışmada belirtilen alt boyutlar arasından örgütsel yapı, sorumluluk, yenilik, ödüllendirme, çatışma, risk alma, performans standartları ve örgütsel özdeşleşme alt boyutlarına yer verilmiştir.

2.3.1. Örgütsel Yapı

Örgütsel yapı, bir örgütte faaliyet göstermekte olan bireylerin iş alanları ile yapmış oldukları faaliyetleri, birimlerin ayrıştırılmış olması, faaliyet esnasında kullanılmakta olunan araç ve gereçlerin fiziki bakımdan yerleşimi ve idari konumda bulunan yöneticilerin yetkileri ile bu yetkileri ne gibi bir durumda devredebileceği gibi durumları kapsamakta olduğunu ifade edebiliriz. Faaliyet alanının resmi yapısı örgütsel yapı olarak nitelendirilebilmektedir. Örgütsel yapı, faaliyet göstermekte olan işgörenlerin faaliyetleri esnasında iyi bir organize olmalarına zenim hazırlarken aynı biçimde örgüt yapısı dahilinde yapılan belirsiz görev dağılımları nedeni ile çalışanlar arasında tartışmaların ortaya çıkmasına sebebiyet verdiğini ifade edebilmek mümkündür. Bu sebeple örgütlerdeki iyi belirlenmiş olan bir örgütsel yapı, gerek görev dağılımı hususundaki netliklerin var olması gerekse faaliyet göstermekte olan bireylerin rahat çalışmalarına hem de örgütün faaliyetlerinde daha etkili ve başarılı sonuçlar elde edilmesine olanak sunacağını söyleyebilmek mümkündür (Sönmez, 2014: 26).

2.3.2. Bireysel Sorumluluk

Belirli örgütsel hedeflere ulaşmak amacıyla personele bireysel sorumluluklar verilir ve bu şekilde yöneticilerin kontrolü olmadan gerekli kararları alabileceklerini ve sorunları çözebileceklerini düşünürler (Bagheri, vd. 2016: 234). Sorumluluk kavramı, iş ortamında çalışanların kendi kendilerinin patronu olma hissi olarak nitelendirilebilir. Bireysel iş sorumluluğu davranışlarında temel olarak yapılan çalışmaların veya tüm alınan kararların iki kez kontrol edilmesini gerektiremeyecek özenin gösterilmesi önemlidir. Yapılan işin, çalışanın kendi işi olduğu duygusu ile hareket etmesi, bireysel sorumluluk unsurunun temelini oluşturmaktadır (Heyart, 2011: 53).

2.3.3. Yenilikçilik

Yenilik kavramı ürün, süreç, teknoloji, örgüt yapısı konularında yenilik yapma ya da yeni pazarlara açılmak olarak tanımlanmaktadır. Yoğun rekabet koşullarının

hüküm sürdüğü günümüzde yenilik yapmak örgütlerin başarısı için vazgeçilmez bir unsurdur. Yenilik yapmak, örgütlerin günümüzde inovasyon olarak uyguladıkları dışsal bilgi kullanımınıdır. Bu bilginin kullanılması amacıyla yeniliklere ve gelişime açık bir örgüt ikliminin var olması gereklidir. Örgüt yönetimleri ve liderler, bu iklimin oluşturulması için açık iş modelleri geliştirmelidir. Çalışanların yaratıcılık becerileri de bu yenilikçi örgüt iklimine bağlı olarak teşvik edilmekte ve yaratıcı iklim ancak yönetimler tarafından oluşturulmaktadır (Eroğlu ve Yılmaz, 2015: 285).

Açık Sistemler Modelinde (dış odaklanma ve esnek yönelim) norm ve değerlerin büyüme, kaynak edinme, yaratıcılık ve adaptasyon ile ilişkili olduğu hazırlık, değişim ve yenilik unsurları bulunmaktadır. Bu yönelimi yansıtabilecek iklim boyutları şu şekilde sıralanmaktadır (Patterson, vd. 2005: 386):

- Esneklik - değişime yönelme,
- İnovasyon - yeni fikirler ve yenilikçi yaklaşımlar için teşvik ve destek kapsamı,
- Dışa doğru odaklanma - kuruluşun genel olarak müşteri ve pazarın ihtiyaçlarına cevap verme kabiliyeti,
- Yansıtma- daha geniş bir çevreye uyum sağlamak için hedeflerin, stratejilerin ve iş süreçlerinin gözden geçirilmesi ve yansıtılması ile ilgili bir endişedir.

2.3.4. Ödüllendirme ve Cezalandırma

Motivasyon çalışmaları, dışsal pekiştirme bağlamında düşünülmüş ve bu nedenle başarı gibi birçok davranışın pekiştirme koşullarıyla yönetildiğine inanılmıştır. Bu nedenle bu görüşün destekçileri, çeşitli pekiştirme türlerini tanımlamaktadır. Olumlu pekiştirme, beklenen ödül cazibesi nedeniyle verilen veya istenen bir davranışın olasılığını artıran pekiştirmeler (veya ödüller)'dir. Olumsuz pekiştirme, bazı olumsuz dış uyaranları geri çekerek ya da en aza indirerek verilen bir davranışın beklentisini arttırma olasılığı barındıran pekiştirmelerdir. Cezalar, cezanın neden olduğu hoş olmayan sonuçlar nedeniyle sergilenen davranışların olasılığını azaltmaktadır (Madhukar ve Sharma, 2017: 326). Bu cezaların ve ödüllendirmelerin, çalışanlar ve örgüt iklimi uyumunu korumaya yönelik uygulanabileceği söylenebilir.

Bir örgütün bünyesinde faaliyet göstermekte olan bireylerin faaliyet gösterdikleri alanda yaptıkları görevler doğrultusunda sergiledikleri başarı sebebiyeti ile ödüllendirilmeleri bireyler üzerinde motivasyon olgusunun yükselmesi ve bireylerinin

kendilerini daha da iyi hissettiklerini söylemek mümkündür. Aynı durumda bireyin yapmış olduğu hatalardan dolayı ise, bir cezai işleme tutulması da örgüt açısında istikrarlı olan bir işleyişe bireyin daha az bir katkı sağladığını söylemek mümkündür (Doğan ve Üngüren, 2012: 30).

2.3.5. Çatışma ve Çatışma İçin Tolerans

Çatışma toleransı kavramı, mevcut çatışma durumlarına cevap olarak en az üç sonuç içermektedir. Birincisi; bireylerin çatışmaları çözme konusundaki etkinliklerinde farklılık gösterdiği varsayılmaktadır. Böylece çatışmalara karşı yüksek tolerans, örneğin eşzamanlı olarak uyarılan davranışsal alternatifler arasında daha hızlı bir karar verilebileceği varsayılmaktadır. İkincisi, önceki çatışma deneyiminin eski koşullardan yeni koşullara geçişte yaşanan çatışmanın genelleştirilmesini sağlayarak, mevcut çatışmanın tepkisini azaltabileceği veya kolaylaştırabileceği belirtilmektedir. Son olarak önceki deneyimlerin, mevcut çelişkili durumun düzeyine bağlı olarak farklı bir etkisi olabileceği belirtilmiştir. Bu durum, çatışmaları çözme verimliliğindeki bireysel farklılıkların ancak mevcut çatışmanın gücü yüksek olduğunda ve bu farklılıkların hafif çatışma koşulları altında ortaya çıkmadığı durumlarda ortaya çıkabilir (Worell ve Worell, 1964: 203).

Bazı mevcut çatışma durumlarında, çeşitli örgütlerde çatışmalar giderek artmaktadır. Üyelerin çoğu zaman huzursuzlukla kendini gösterebilecek zihinsel tutumu tarafından gösterilen gizli davranışlardan açıkça tespit edilebilir. Bu durum, örgütsel üyelerin ruh sağlığına zarar verebilir ve belirli bir örgütün regresyonunu yapabilir. Örgütte herhangi bir çatışma şekli uygun yönetim olmadan sürekli biçimde görülmesi, örgütün bazı unsurlarını kaybetmesi ile sonuçlanabilir veya çalışanların rekabetçilik duygusunu azaltabilir. Bu etkiler, örgüt üyelerinin hala mevcut çatışma içinde aynı ortamda çalışması gerekliliğinden ortaya çıkmaktadır. Örgütsel çatışmaları azaltmak amacıyla kullanılan birçok ortak yöntem bulunmaktadır. Bu yöntemler grup toplantısı, uyuşmazlığı çözmek için bir ekip tayin etmek, iş transferi, çalışma alanı genelinde geri bildirim yapmak, meslektaş anketi yapmaktır. Tüm bu çabalar, karşılıklı güven sağlamayı ve çatışmaya ilişkin bilgi sağlamak için serbestçe güvence altına alınmış ve kabul edilen yorumlarla örgütsel iklim yaratmayı amaçlamaktadır. Böylece, personel çatışmaların çözüldüğünü hissedecektir (Apipalakula ve Kummoon, 2016: 1217).

2.3.6. Risk Alma

Risk, bilinçli veya bilinçsiz bir şekilde kontrol edilen, ortaya çıkabilecek yararları veya fiziksel maliyetleri olan, ekonomik veya psiko-sosyal olarak kişinin diğerlerine karşı iyi olmasını sağlayan ve sonucu hakkında belirsizlik olan davranıştır (Irmak-Çetin, 2015: 58). Örgüt bünyesinde bulunan bireylerin kendilerine özgü olan bilgi ve becerilerini rahat bir biçimde kullanarak faaliyetlerini daha iyi uygulayabilecekleri bir faaliyet alanı oluşturularak bireyler bir takım yetkiler verilmeli ve risk alma yetilerinin desteklenmesi gerektiğini söyleyebilmek mümkündür (Varışlı, 2019:122).

2.3.7. Performans Standartları

Örgütsel iklim çerçevesindeki standartlar, örgütsel hedeflerin ve performans standartlarının algılanan önemi ve iyi bir iş yapmaya verilen önemle ilişkilidir (Martins ve Ohe, 2003: 47). Performans standartları, hedeflerin zorluğunun ve açıklığının anlaşılır olması, iş ve/veya performans oranının makul ve kabul edilebilir olması derecesidir. Örgütlerde lider “başarı ya da başarısızlık için belirlenmiş açık standartlar var mıdır?” sorusuna cevap verebilmelidir (Irmak-Çetin, 2015: 60).

2.3.8. Örgütle Özdeşleşme/Benimseme

Özdeşleşme kavramı, Sosyal Kimlik Kuramının gelişmesi ile ortaya çıkmıştır. Sosyal kimlik, bireylerin sahip oldukları mevcut bilgilerden veya üye oldukları sosyal gruplardan ve bu üyeliğin getirdiği duygusal ve değersel bağlılıktan oluşan sosyal bir bağlam olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini, motivasyon, verimlilik, performans, örgütsel sadakat, işbirliği ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkili olduğu belirlenmiştir. Ayrıca örgütle özdeşleşmeyi başaran çalışanların inisiyatif alma ve proaktif davranışlar sergileme eğilimi artmakta ve öğrenme motivasyonları diğer çalışanlara göre yükselmektedir (Taştan, 2012: 228).

2.4. Örgüt İklimi Türleri

Yapılan literatür taramaları sonucunda elde edilen iklim tipolojileri ile ilgili birbirinden farklılık gösteren yaklaşımların olduğunu görülmüştür. Bu doğrultuda ise örgütsel iklimin türlerini aşağıdaki açık iklim, kapalı iklim, kontrollü iklim, bağımsız

iklim, samimi iklim ve babacan iklim olmak üzere toplamda altı başlıkta değerlendirmek mümkündür (İmdat-Yalçın, 2018: 34). Farklı bir yaklaşıma göre, örgütsel iklim otokratik, demokratik ve başarıya yönelik yapıli olmak üzere liderlik tarzları açısından üç grupta incelenmiştir (Litwin ve Stringer, 1968: 98).

Örgüt iklimi türleri, açık/kapalı iklim, kontrollü/bağımsız iklim, samimi iklim ve babacan iklim olmak üzere dört alt başlığa ayrılmaktadır.

2.4.1. Açık/Kapalı İklim

Açık iklim olgusunda işgören bireyler birlikte çalışmaktan ve konu bahsi olan örgütün yapısında bulunmaktan gurur duydukları şeklinde ifade edilirken kapalı iklim olgusunda işgören bireyler ne bir başarı ne de herhangi bir bağlılık ya da ait olma hissine sahip oldukları şeklinde ifade edilebilmektedir. Bu doğrultuda açık iklim dahilinde işgören bireyler çalışma arkadaşları ve yöneticileri ile birlikte yapmış oldukları faaliyetlerinden ve dostça ilişkiler geliştirmekten dolayı örgütsel iklim olgusunu olumlu olarak nitelendirebilirken kapalı iklim için aynı şeyleri söylemek mümkün değildir. Kapalı iklimin işleyişinde işbirliğine rastlamak mümkün değildir ve yönetici olan bireylerin diğer işgören bireylere dair sosyal ihtiyaçların karşılanması ve iş tatminleri hususunda sarf etmiş olduğu belirgin bir gayretinin olmadığını ifade edebilmek mümkündür (Tutar ve Altınöz, 2007:201).

2.4.2. Kontrollü/Bağımsız İklim

Kontrollü iklim tipinde asıl olan görevin odak noktası olmasıdır. Çalışmakta olan bireylerin açık iklim tipine nazaran moral olgusunun daha düşük olması olarak ifade edilebilmektedir. Bu noktada faaliyet göstermekte olan çalışan bireylerin arkadaşça ilişkiler sürdürebilmeleri zor olmakla birlikte yardımlaşma ve alaka durumu en alt düzeylere çekilmiş bulunmaktadır. Bu iklim tipinde asıl olan yöneticinin etkin ve emredici bir rolü üstlenmekte olması olarak nitelendirilebilmektedir. Bağımsız örgüt ikliminde çalışanların motivasyon ve morali, açık iklim tipine benzer şekilde yüksektir. Bağımsız iklimde sosyal açıdan tatmin ve sosyal ihtiyaçların karşılanması ön plandadır. Örgüt içinde küçük baskı grupları yer alsa da iş süreçleri bu gruplarla uyum içinde sürdürülmektedir. Bağımsız iklimde çalışanların genellikle bürokrasi gerektiren işlemlerle engellenmediği de belirtilmektedir (Halis ve Uğurlu, 2008: 107)

2.4.3. Samimi İklim

Örgütlerde yönetici pozisyonunda olan bireyler tarafından kendisi dahil olmak üzere tüm işgörenlerin bir aile havası yaratmaya çalışmakta olduğu ve sosyal gereksinimlerinin ise tatmin olgusunun en üst seviyelerde olduğu bir iklim tipi olarak nitelendirilebilmektedir (Kasırğa ve Özbek, 2008: 60).

2.4.4. Babacan İklim

Babacan iklim, kısmi olarak kapalı bir iklim olarak nitelendirilmektedir. Bu iklimde çalışanların birlikte çalışmadıkları, grup içerisinde de bölümlerin var olduğu ve yönetici tarafından devamlı olarak kontrol mekanizmasında tutulmakta olan bir iklim şekli olarak ifade etmek mümkündür (Gürkan ve Sucu, 2006: 62). Babacan iklimde moral, samimiyet ve içe dönüklük boyutları düşüktür. Yöneticiler, personel ile bir arada çalışmaktan hoşnut olmamaktadırlar. Diğer bir ifadeyle, babacan iklimde çalışanları kontrol altına almak isteyen başarısız yönetici ile moralleri düşük olan çalışanlar söz konusudur. Yöneticinin, astlarını kontrol etmeye odaklanmasına rağmen, onların sosyal gereksinimlerini karşılamakta zayıf kaldığı belirtilmiştir. Babacan iklimde, kontrollü iklimde olduğu gibi çalışanlar arası moral bozukluğu söz konusudur. Çalışanlar kendi aralarında çeşitli gruplara ayrılmakta ve verimsiz çalışmaktadırlar (Irmak-Çetin, 2015: 64).

2.5. Örgüt İklimi ve Tükenmişlik İlişkisi

Literatür araştırmaları incelendiğinde, örgüt iklimi ve çalışanlarda tükenmişlik arasındaki ilişkiye yönelik genellikle benzer bulgular elde edildiği görülmektedir. Ayrıca yapılan araştırmaların sağlık ve eğitim alanlarına odaklandığı, diğer alanlarda iklim ve tükenmişlik ilişkisine yönelik daha kısıtlı bilginin yer aldığı görülmüştür.

Bazı yurtdışı çalışmalar ele alınırsa, Meyer (1988) kolejlerde çalışan öğretmenlerle yaptıkları araştırmada örgütsel iklimin gelişme alt boyutunun tükenmişlik alt ölçeği kişisel başarı ile önemli ölçüde ilişkili olduğunu belirlemiştir. Kovaryans analizi sırasında değişkenler olarak kullanılan demografik faktörlerden yaş, istihdam edilen kurum sayısı, dönem başına ders hazırlık sayısı ve kariyer geliştirme danışmanlığı ve işe devamsızlığın iklim-tükenmişlik ilişkisinde önemli olduğu sonucuna varmıştır.

Miller (2003) yükseköğretiminde kütüphanelerde ve bilgisayar hizmetleri birimlerinde algılanan örgütsel iklim ile mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi amaçlamıştır. 521 çalışanla yapılan anket sonucunda cinsiyete, medeni duruma ve fakülte türüne göre anlamlı farklılıklar bulunmuş, örgütsel iklim boyutlarından iş yükü, açıklık ve iş stresörleri arasında önemli farklılıklar belirlenmiştir. Ayrıca olumlu çevresel özellikler ile düşük tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Son olarak İş Ortamı Ölçeğinin “ilişkiler” boyutunun düşük tükenmişlik ile ilgili en önemli faktör olduğu, ancak “kişisel gelişim” boyutunun ve genel deneyimin tükenmişliğin azalması ile daha kuvvetli bir ilişkisi olduğu görülmüştür.

Bettinardi ve ark. (2008) rehabilitasyon departmanında çalışan sağlık personelinin hastane organizasyonuna ilişkin algılarını araştırmayı, örgütsel güven ile ilgili değerlendirmeleri ölçmeyi, nihai tükenmişlik semptomları ile örgütsel güven ve algılanan örgütsel iklim arasındaki ilişkileri belirlemeyi amaçlamışlardır. 6 meslek kategorisine ayrılan 131 çalışanla yürütülen çalışma sonucunda; idari personel, hemşireler ve tıp mezunları, diğer çalışan gruplardan daha fazla memnuniyet, sorumluluk ve iş entegrasyonu ortaya koymuştur. Örgütsel iklimin tüm boyutlarının tükenmişlik boyutlarına ters ilişkili olduğu, bu durumun işbirlikçi olarak algılanan bir çalışma iklimini gösterdiği belirtilirken, sürekli bilgi alışverişinin oluşu ve çalışanların yaşadığı psikolojik iyilik hali arasında yakın bir ilişkinin görüldüğü belirlenmiştir.

D’Alleo ve Santangelo (2011) çağrı merkezlerinde çalışan operatörlerin tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel iklim arasındaki ilişkiyi belirledikleri çalışmada, tükenmişliğin azaltılması için örgütsel iklimin kalitesini iyileştirme kapsamında çalışanları dinlemeye odaklanma, yönlendirme yanı sıra aynı zamanda katılımcı ve yönetime daha fazla özerklik derecesinin tanınması gibi sonuçlar elde edilmiştir.

Thompson ve Rose (2011) örgütsel değişkenlerle personel tükenmişliği arasında bir ilişki olup olmadığını araştırmak için örgütsel iklim ile ilgili literatüre yönelik bir tarama çalışması yapmışlardır. 21 makalenin incelenmesi sonucunda örgüt iklimi ve tükenmişlik ilişkisinin ele alındığı çalışmaların iki kategoriye ayrıldığı belirlenmiştir. Daha önceki çalışmaların kurum dışına odaklanma eğiliminde olduğu ancak güncel çalışmaların “kişi-ortam uyumu” ve talep kontrolü olmak üzere iş stresi teorilerinden etkilendiği ortaya çıkmıştır. Genel olarak daha iyi bir insan-çevre uyumunu ifade eden örgütsel iklimin daha fazla iş tatmini yarattığı ve tükenmişliği azalttığı bulunmuştur.

Lee ve ark. (2013) çocuklara yönelik kötü muameleyi önlemeye yönelik bir programda gönüllü olarak çalışan 179 ev ziyaretçisinin anketinden elde edilen verileri kullanarak, tükenmişliğin süreçlerini incelemek için hiyerarşik regresyon ve yapısal denklem modelleri kullanmışlardır. Çalışanları güçlendirmenin tükenmişlik üzerindeki etkilerine aracılık etmenin yanı sıra düşük tükenmişlik düzeylerini yordayan pozitif bir örgütsel iklimin önemli doğrudan etkileri olduğu bulunmuştur. Araştırma bulguları, araştırma ve uygulamanın, çalışma ortamını iyileştirmeye ve çalışanları güçlendirmeye odaklanarak fayda sağlayacağını göstermektedir.

Giorgi ve ark. (2016) örgütsel iklim-sağlık ilişkisinin kurulmasında zorbalık ve tükenmişlik arasındaki etkileşime odaklanan bir zorbalık modeli geliştirmiştir. Araştırmada sağlık, tükenmişlik, zorbalık ve örgütsel iklim ile ilgili bir anketi tamamlayan 658 hemşire yer almıştır. Hipotezi test etmek için yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Çalışma sonucunda; zorbalığının örgütsel iklim ile tükenmişlik arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiği ve zorbalığın sağlığı doğrudan etkilemediği, ancak yalnızca dolaylı olarak tükenmişliğin aracılık yoluyla etkilediği görülmüştür.

Türkiye’de yapılan çalışmalarda Zeybek (2010) bir hastanede çalışanların tükenmişlikleri ile örgüt iklimi arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırma sonucunda çalışanların örgüt ikliminden orta düzeyde memnun oldukları, yapısal destek boyutuna göre ortalamanın biraz üstünde çıktığı, sürekli iyileştirme ve verimliliği ifade eden standartlar, çalışanların kendi işlerini iyi şekilde yapmaya çalışmalarını ifade eden sorumluluk ve örgüte bağlılık düzeyini belirten bağlılık da ortalamanın üstünde bulunmuştur. Ödül, ceza ve ücret sistemini ifade eden tanıma boyutunun ortalaması, çalışanlar tarafından en düşük memnuniyete sahip olarak bulunmuştur. Tükenmişlik düzeyi açısından duygusal tükenme boyutunda tükenmişliğin yaşanmadığı ancak sonucun sınırdan çıkmasından dolayı duygusal tükenmişlik yaşanma riskinin bulunduğu belirlenmiştir. Duyarsızlaşma boyutu ortalamasına göre çalışanların duyarsızlaşma düzeyi düşük çıkmıştır. Kişisel başarı hissi ortalaması ise yüksek çıkmış ve çalışanların kişisel başarı hissinde azalma yaşamadıkları belirlenmiştir. Örgüt iklimi ve tükenmişlik arasında oldukça kuvvetli bir ilişki olduğu, hastane işletmelerinin daha başarılı hizmet verebilmeleri açısından çalışanların tükenmişlik yaşamalarına neden olacak örgütsel faktörlerin yeniden değerlendirilmesi ve iyileştirilmesi gerektiği önerilmiştir.

Dinibütün (2013) yaptığı doktora tezinde 984 akademisyen ile yürüttüğü araştırmada vakıf üniversitesinde örgüt iklimi ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin devlet üniversitesine göre daha kuvvetli olduğunu belirlemiştir. Örgüt iklimi boyutlarından görevin belirginliği ve koordinasyonun sadece vakıf üniversitesinde duygusal tükenme üzerinde etkili olduğu; iş arkadaşları ile uyum ve koordinasyonun sadece vakıf üniversitesinde duyarsızlaşma üzerinde etkili olduğu; katılımın ise sadece devlet üniversitesinde düşük kişisel başarı hissi üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir.

Lim ve Eo (2014) Koreli ortaokul öğretmenlerinin okullardaki örgütsel iklim, kolektif öğretmen etkinliği ve tükenmişlik arasındaki ilişkilerini incelemiştir. Yapısal eşitlik modeli kullanılarak elde edilen sonuçlar; daha yüksek yansıtıcı diyalog seviyelerini ifade eden okul örgütsel ikliminin, yüksek öğretmen kolektif etkinliği ve tükenmişlik düzeyleriyle ilişkili olduğunu göstermiştir. Buna karşın, yüksek örgütsel politika düzeylerini yansıtan okul örgütsel iklimi, düşük kolektif öğretmen etkinliği düzeyleriyle ilişkili bulunmuş ve öğretmenlerin tükenmişliği üzerinde doğrudan bir etkisi bulunmamıştır. Okullardaki örgütsel iklim ile öğretmenlerin tükenmişliği arasındaki ilişkide kolektif öğretmen etkinliğinin aracılık rolü bulunmuştur.

Çetin, Güleç ve Kayasandık (2015) etik iklimin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisinde tükenmişliğin aracılık rolünü yapısal eşitlik modeli ile araştırmışlardır. Araştırmanın sonuçlarına göre, etik iklimin işten ayrılma niyetine etkisinde tükenmişliğin tam aracı değişken olduğu görülmüştür. Benzer şekilde, etik iklimin yardımseverlik boyutu ile çalışanların işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve bu ilişkide tükenmişliğin aracı değişken rolü oynadığı görülmüştür. Etik iklimin egoist ve ilkelilik boyutları ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Köseoğlu ve Demir (2017) başarı amaç yönelimi ve algılanan iklim uyumunun çalışanları tükenmişlikten koruyup koruyamayacağını araştırmışlardır. 400 banka çalışanı ile yapılan araştırmada, örgütsel ikliminin düzenleyici rolü incelenmiş, ego ve görev yönelimli çalışanların, ego veya görev iklimi içinde bulunmalarının onların tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi ele alınmıştır. Araştırma bulgularına göre, sadece ego yönelimi ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide ego ikliminin düzenleyici rolüne kanıt sağlanmıştır. Sonuç olarak banka çalışanlarından ego yönelimine sahip

olanların yüksek düzeyli ego iklimini yansıtan bir örgüt ikliminde çalışmalarında duygusal tükenmişliklerinin azalacağı belirlenmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

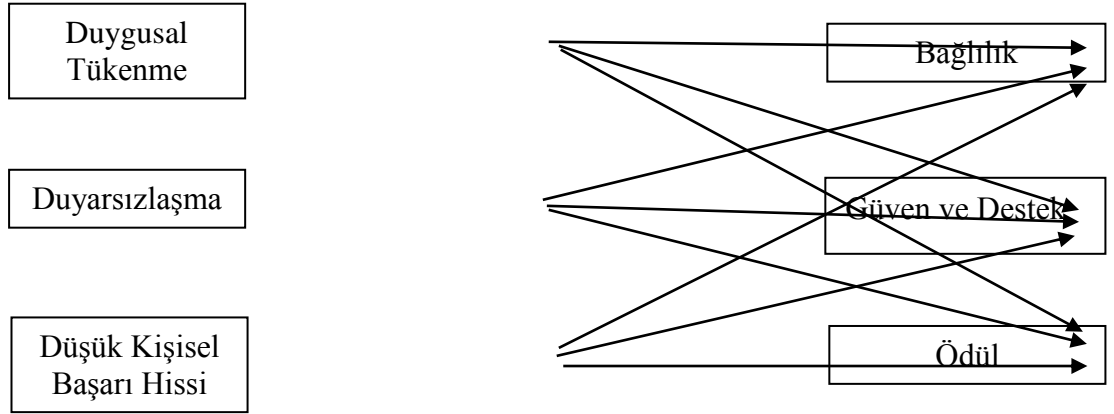
TBMM MİLLETVEKİLLERİNDE TÜKENMİŞLİK SENDROMU VE ÖRGÜT İKLİMİ İLİŞKİSİNE YÖNELİK BİR UYGULAMA

Çalışmanın üçüncü bölümünde, TBMM milletvekillerinde tükenmişlik sendromu düzeyi ve tükenmişlik sendromunun örgüt iklimi ile ilişkisine yönelik araştırmanın modeli, evren ve örneklem, araştırmada kullanılan yöntem, veri toplama araçları, verilerin analizi ve elde edilen bulgular incelenmiştir.

3.1. Araştırma Modeli

Bu çalışmada nicel araştırma tekniği kullanılmıştır. Araştırmada “Milletvekillerinin tükenmişlik sendromu ile görev yaptıkları örgütsel iklim arasında ilişki var mıdır?” sorusunun yanıtını bulmak amacıyla oluşturulan model Şekil 2’de gösterilmiştir.

Şekil 2: Araştırmanın kuramsal modeli



Araştırmanın modeli doğrultusunda oluşturulan temel ve alt hipotezler şu şekilde sıralanabilir:

H1: Tükenmişlik sendromu alt boyutlarından duygusal tükenme ile örgütsel iklim alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Tükenmişlik sendromu alt boyutlarından duyarsızlaşma ile örgütsel iklim alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Tükenmişlik sendromu alt boyutlarından düşük kişisel başarı hissi ile örgütsel iklim alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri yaş değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H5: Katılımcıların örgütsel iklim düzeyleri yaş değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H6: Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri cinsiyet değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H7: Katılımcıların örgütsel iklim düzeyleri cinsiyet değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H8: Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri eğitim durumu değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H9: Katılımcıların örgütsel iklim düzeyleri eğitim durumu değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H10: Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri medeni durum değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H11: Katılımcıların örgütsel iklim düzeyleri medeni durum değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H12: Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri milletvekili olarak çalışma süreleri değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H13: Katılımcıların örgütsel iklim düzeyleri milletvekili olarak çalışma süreleri değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H14: Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri ailedeki birey sayısı değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H15: Katılımcıların örgütsel iklim düzeyleri ailedeki birey sayısı değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H16: Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri ailedeki çocuk sayısı değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H17: Katılımcıların örgütsel iklim düzeyleri ailedeki çocuk sayısı değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H18: Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri meslek değiştirme isteği değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H19: Katılımcıların örgütsel iklim düzeyleri meslek değiştirme isteği değişkenine göre farklılaşmaktadır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırma evreni, Türkiye Büyük Millet Meclisinde görev yapan 600 milletvekilinden meydana gelmiştir. Araştırmanın örnekleme ise, bu 600 milletvekili arasından basit tesadüfi örnekleme yoluyla seçilen 240 katılımcıdan oluşmuştur.

Basit tesadüfi örneklemede, her bir örnekleme birimine eşit düzeyde seçilme olasılığı verilmektedir. Bu örnekleme yönteminde evrendeki tüm birimler, örneğe seçilmek amacıyla eşit ve bağımsız bir şansa sahiptir. Diğer bir ifadeyle, tüm katılımcıların seçilme olasılığı aynıdır ve bir katılımcının seçimi diğer katılımcıyı etkilememektedir. Basit tesadüfi örneklemin temsili sağlamada diğer yöntemlere göre daha üstün olduğu söylenebilir (Büyüköztürk, vd. 2018: 88).

3.3. Yöntem

Araştırmanın yöntem bölümü katılımcılardan verilerin toplanması amacıyla kullanılan veri toplama araçları, verilerin toplanma şekli ve verilerin analizi alt başlıklarından meydana gelmektedir.

Örgütsel iklimin alt boyutları bağlılık, güven ve destek ve ödüdür. Bu alt boyutlar şu şekilde gösterilebilmektedir.



3.3.1. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplamak amacıyla kullanılan anket formu araştırmacı yanı sıra literatürde kullanılan ölçekleri içeren çalışmalar aracılığıyla geliştirilmiştir. Anket

formunda yer alan veri toplama araçları kişisel bilgi formu (demografik form), Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Örgütsel İklim Ölçeğinden oluşmaktadır.

3.3.2. Veri Toplama Süreci

Bu araştırmada veri toplamak amacıyla nicel yöntemlere ilişkin anket tekniği tercih edilmiştir. Nicel araştırmalar, belirli bir problemin/problemlerin teoriler aracılığıyla sınanması, sayısal olarak ölçülmesi ve istatistiksel yöntemler aracılığıyla analiz edilmesi olarak tanımlanmaktadır. Farklı yöntemlerle veri toplama ve istatistiksel analizler kullanılarak ölçme ve değerlendirmeler söz konusudur. Nicel araştırmalarda tümdengelim anlayışına göre hareket edilmektedir. Yöntemsel açıdan anketler, deneyler, tarama ve yapılandırılmış görüşmeler nicel araştırma teknikleri arasında bulunmaktadır. Araştırmalarda hipotezlerin bulunduğu veya istatistiksel olarak bir sonuca varmak amaçlandığında, anket tekniğinin tercih edilmesi uygun görülmektedir (Padem, Göksu ve Konaklı, 2012: 58).

Anketler, insanların yaşam koşullarını, davranışlarını, inançlarını ve tutumlarını betimlemek amacıyla oluşturulan bir dizi sorudan meydana gelen araştırma materyali olarak tanımlanmaktadır. Gözlem ve görüşme gibi diğer veri toplama yöntemlerine göre çok daha büyük gruplara hızlı şekilde uygulanma olanağının bulunması ve daha düşük maliyete sahip olması açısından avantajlıdır. Ancak daha yüzeysel bilgi toplamaya uygun olması, katılımcıları sorulara cevap vermeye yönelik güdülemekte sorunlar yaşanması, esnekliğe sahip olmaması ise anketlerin kısıtları arasında yer almaktadır (Büyüköztürk, 2018: 129).

3.3.3. Veri Analizi

Araştırmadan elde edilen verilerin çözümlenmesinde SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 25.0 programı kullanılmıştır. Araştırmanın temel ve alt hipotezlerinin test edilmesi için öncelikle tanımlayıcı istatistiklerden ortalama, standart sapma, yüzde ve frekans değerleri belirlenmiştir. Bağımlı değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz bulgularının değerlendirilmesinde %95 güven aralığı ($p < 0,05$) ve %99 güven aralığı ($p < 0,01$) dikkate alınmıştır.

3.4. Bulgular

TBMM’nde yapılan anket uygulaması sonucunda, milletvekillerinin tükenmişlik düzeyi ile örgüt iklimi arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlayan bu çalışmanın bulguları iki kısımda ele alınmıştır. Araştırma bulguları tanımlayıcı istatistiklere ilişkin bulgular ve bağımlı değişkenlere ilişkin bulgular olmak üzere tablolar halinde sıralanmış ve yorumlanmıştır. Demografik değişkenlerden yaş değişkenine ilişkin bulgular Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1: Katılımcı Milletvekillerine İlişkin Yaş Dağılımları

Yaşınız	Frekans	Yüzde	Gerçek Yüzde	Birikimli Yüzde
35 Yaş Altı	8	3,3	3,3	3,3
36-45 Yaş	71	29,6	29,6	32,9
46-55 Yaş	100	41,7	41,7	74,6
56 Yaş ve üstü	61	25,4	25,4	100,0
Toplam	240	100,0	100,0	

Katılımcıların yaşlarının dağılımlarına bakıldığında, katılımcı milletvekili arasından 8(%3,3)’i 35 yaş altında, 71(%29,6)’i 36-45 yaş arasında, 100(%41,7)’ü 46-55 yaş arasında ve 61(%25,4)’i 56 yaş ve üzerindedir. Bu durumda değerlendirme anketine katılan milletvekillerinin %32,9’u 45 yaş ve altındadır. Bu nedenle her 3 milletvekilinden 1’inin 45 yaşın altında yaşa sahip olduğu söylenebilir (Tablo 1).

Tablo 2: Katılımcı Milletvekillerine İlişkin Cinsiyet Dağılımları

Cinsiyetiniz	Frekans	Yüzde	Gerçek Yüzde	Birikimli Yüzde
Kadın	60	25,0	25,0	25,0
Erkek	180	75,0	75,0	100,0
Toplam	240	100,0	100,0	

Katılımcıların cinsiyet dağılımlarına bakıldığında, katılımcı milletvekilleri arasından 60(%25)’i kadın ve 180(%75)’i erkektir. Bu durumda katılımcılar arasında her 4 milletvekili arasından 1’inin kadın olduğu görülmüştür (Tablo 2).

Tablo 3: Katılımcı Milletvekillerine İlişkin Eğitim Durumu Dağılımları

Eğitim Durumunuz	Frekans	Yüzde	Gerçek Yüzde	Birikimli Yüzde
İlkokul/Ortaokul	3	1,3	1,3	1,3
Lise	10	4,2	4,2	5,5
Ön Lisans/Lisans	145	60,4	61,2	66,7
Lisansüstü	79	32,9	33,3	100,0
Toplam	237	98,8	100,0	
Cevaplanmayan	3	1,3		
Genel Toplam	240	100,0		

Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında, katılımcı milletvekilleri arasından 3(%1,3)'ü ilkokul/ortaokul, 10(%4,2)'u lise, 145(%60,4)'i ön lisans/lisans ve 79(%32,9)'u lisansüstü eğitim durumuna sahiptir. Ayrıca, 3 katılımcının eğitim durumuna ilişkin yöneltilen soruya cevap vermediği görülmüştür. Eğitim durumu ilkokul 2 ve ortaokul olan 1 katılımcının birleştirilerek 3 katılımcı olarak ilkokul/ortaokul durumuna getirilmiştir. Katılımcılardan %67,7'si en fazla ön lisans/lisans düzeyine sahip olduğu ve milletvekilleri arasından her 3 kişiden 2'sinin en fazla ön lisans/lisans düzeyinde bir eğitim durumuna sahip olduğu söylenebilir (Tablo 3).

Tablo 4: Katılımcı Milletvekillerine İlişkin Medeni Durum Dağılımları

Medeni Durumunuz	Frekans	Yüzde	Gerçek Yüzde	Birikimli Yüzde
Evli	218	90,8	92,0	92,0
Bekâr	19	7,9	8,0	100,0
Toplam	237	98,8	100,0	
Cevaplanmayan	3	1,3		
Genel Toplam	240	100,0		

Katılımcıların medeni durumuna bakıldığında, katılımcı milletvekilleri arasından 218(%90,8)'inin medeni durumu evli ve 19(%7,9)'ünün medeni durumu bekârdır. Ayrıca medeni duruma ilişkin yöneltilen soruya 3 katılımcının cevap vermediği görülmüştür. Katılımcıların %92'si evli olduğu ve bu durumda milletvekilleri arasından her 10 kişiden birinin bekâr olduğu söylenebilir (Tablo 4).

Tablo 5: Katılımcı Milletvekillerine İlişkin Milletvekili Olarak Çalışma Süresi Dağılımları

Milletvekili Olarak Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde	Gerçek Yüzde	Birikimli Yüzde
1 Yıl Altı	64	26,7	26,8	26,8
1-3 Yıl	57	23,8	23,8	50,6
4-6 Yıl	66	27,5	27,6	78,2
7-10 Yıl	33	13,8	13,8	92,1
11 Yıl ve üzeri	19	7,9	7,9	100,0
Toplam	239	99,6	100,0	
Cevaplanmayan	1	,4		
Genel Toplam	240	100,0		

Katılımcıların milletvekili olarak çalışma sürelerine bakıldığında, katılımcı milletvekilleri arasından 64(%26,7)'si 1 yıl altında, 57(%23,8)'ü 1-3 yıl arasında, 66(%27,5)'sı 4-6 yıl arasında, 33(%13,8)'ü 7-10 yıl arasında ve 19(%7,9)'u 11 yıl ve üzerinde milletvekili olarak çalışmıştır. Ayrıca katılımcılar arasında milletvekili olarak çalışma sürelerine ilişkin yöneltilen soruya 1(%0,4) katılımcı cevap vermemiştir. Katılımcılar arasında 3 yıl ve daha az milletvekili olarak çalışanların oranı %50,6 olarak gerçekleşmiş ve bu nedenle yaklaşık her 2 katılımcıdan 1'inin 3 yıl ve daha altında milletvekili olarak çalıştığı söylenebilir (Tablo 5).

Tablo 6: Katılımcı Milletvekillerine İlişkin Ailedeki Birey Sayısı Dağılımları

Ailedeki Birey Sayısı	Frekans	Yüzde	Gerçek Yüzde	Birikimli Yüzde
2-3	60	25,0	25,2	25,2
4-5	156	65,0	65,5	90,8
6-7	19	7,9	8,0	98,7
8 ve üzeri	3	1,3	1,3	100,0
Toplam	238	99,2	100,0	
Cevaplanmayan	2	,8		
Genel Toplam	240	100,0		

Katılımcıların ailedeki birey sayısına bakıldığında, katılımcı milletvekilleri arasından 60 (%25)'inin 2-3, 156 (%65)'sının 4-5, 19 (%7,9)'unun 6-7 ve 3 (%1,3)'ünün 8 ve üzerinde ailede bireyleri olduğu görülmüştür. Ayrıca katılımcılar

arasında ailedeki birey sayısına ilişkin milletvekillerine yöneltilen soruya 2(%0,8) katılımcının cevap vermediği söylenebilir. Katılımcılar arasından en fazla 4-5 aile bireyi olan milletvekillerinin %90,8 olduğu görülmekte ve bu nedenle her 10 milletvekilinden 1'inin 6-7 ve 8'den fazla aile bireyine sahip olduğu söylenebilir (Tablo 6).

Tablo 7: Katılımcı Milletvekillerine İlişkin Ailedeki Çocuk Sayısı Dağılımları

Ailedeki Çocuk Sayısı	Frekans	Yüzde	Gerçek Yüzde	Birikimli Yüzde
0-1	61	25,4	25,5	25,5
2-3	156	65,0	65,3	90,8
4-5	18	7,5	7,5	98,3
6 ve üzeri	4	1,7	1,7	100,0
Toplam	239	99,6	100,0	
Cevaplanmayan	1	,4		
Genel Toplam	240	100,0		

Katılımcıların ailedeki çocuk sayısına bakıldığında, katılımcı milletvekilleri arasından 61(%25,4)'i 0-1 arasında, 156(%65)'sı 2-3 arasında, 18(%7,5)'i 4-5 arasında ve 4(%1,7)'ü 6 ve üzerinde çocuğa sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca, katılımcılar arasında ailedeki çocuk sayısına ilişkin milletvekillerine yöneltilen soruya 1(%0,4) katılımcının cevap vermediği söylenebilir. Katılımcılar arasından en fazla 2-3 çocuk olan katılımcının %90,8 olduğu görülmekte ve bu nedenle her 10 milletvekilinden 1'inin en az 2-3 çocuğa sahip olduğu söylenebilir (Tablo 7).

Tablo 8: Katılımcı Milletvekillerine İlişkin Mesleğini Değiştirme İsteği Durumu Dağılımları

Mesleğini Değiştirme İsteği Durumu	Frekans	Yüzde	Gerçek Yüzde	Birikimli Yüzde
Evet	17	7,1	7,1	7,1
Hayır	221	92,1	72,9	100,0
Toplam	238	99,2	100,0	
Cevaplanmayan	2	,8		
Genel Toplam	240	100,0		

Katılımcıların mesleğini değiştirme isteği durumuna bakıldığında, 17(%7,1)'si mesleğini değiştirme isteğine sahip ve 221(%92,1)'i mesleğini değiştirme isteğine sahip olmadığı görülmüştür. Ayrıca katılımcılar arasında mesleğini değiştirme isteği durumuna ilişkin yöneltilen soruya 2(%0,8) katılımcının cevap vermediği söylenebilir. Katılımcılar arasında yaklaşık her 10 kişiden 1'inin mesleğini değiştirme isteğine sahip olduğu söylenebilir (Tablo 8).

Tablo 9: Katılımcı Milletvekillerinin Yaşına Göre Ölçeklerin Ortalama Değerlerinin Karşılaştırılmasına Yönelik ANOVA Testi

	Yaş	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Tükenmişlik Ölçeği Genel Ortalama	35 Yaş Altı	1,82	0,21	3,074	0,028
	36-45 Yaş	2,04	0,35		
	46-55 Yaş	2,08	0,34		
	56 Yaş ve üstü	1,95	0,32		
Örgüt İklimi Genel Ölçeği	35 Yaş Altı	3,01	0,39	1,833	0,142
	36-45 Yaş	3,43	0,47		
	46-55 Yaş	3,42	0,50		
	56 Yaş ve üstü	3,41	0,50		

Tablo 9'da görüldüğü gibi, katılımcı milletvekillerinin yaşına göre; Tükenmişlik Ölçeğine 35 yaş altı $1,82 \pm 0,21$, 36-45 yaş arasında $2,04 \pm 0,35$, 46-55 yaş arasında $2,08 \pm 0,34$ ve 56 yaş ve üstünde $1,95 \pm 0,32$ ortalama değer verdikleri görülmüştür. Ortalamalar arasındaki farklılıklarının istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=3,074$, $p=0,028$). Bu durumda, 46-55 yaş arasındaki milletvekillerinin tükenmişlik ölçeğine en yüksek değeri verdiği söylenebilir. Buna göre, 46 ile 55 yaş aralığına sahip milletvekillerinin diğer yaş aralıklarındaki milletvekillerine göre daha fazla tükenmişlik hissine sahip olduğu ve yaşın tükenmişlik üzerinde etkileyici bir faktör olduğu söylenebilir. Örgüt İklimi Ölçeğine 35 yaş altı $3,01 \pm 0,39$, 36-45 yaş arasında $3,43 \pm 0,47$, 46-55 yaş arasında $3,42 \pm 0,50$ ve 56 yaş ve üstünde $3,41 \pm 0,50$ ortalama değer verdikleri görülmüştür. Ortalamalar arasındaki farklılıklarının istatistiksel olarak anlamsızdır ($F=1,833$, $p=0,142$). H4 hipotezi reddedilemez ve H5 hipotezi reddedilir (*H4: Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri yaş değişkenine göre farklılaşmaktadır ve H5: Katılımcıların örgütsel iklim düzeyleri yaş değişkenine göre farklılaşmaktadır*).

Tablo 10: Katılımcı Milletvekillerinin Cinsiyetine Göre Ölçeklerin Ortalama Değerlerinin Karşılaştırılmasına Yönelik Bağımsız Örneklem T Testi

Cinsiyetiniz	Ortalama	Std. Sapma	t	df	p
Tükenmişlik Ölçeği Genel Ortalama	Kadın 2,00	0,38	-0,675	238	0,501
	Erkek 2,04	0,32			
Örgüt İklimi Genel Ölçeği	Kadın 3,37	0,60	-0,726	237	0,468
	Erkek 3,42	0,45			

Tablo 10’da görüldüğü gibi, katılımcı milletvekillerinin cinsiyetine göre; Tükenmişlik Ölçeğine kadınların $2,00\pm 0,38$, erkeklerin $2,04\pm 0,32$ ortalama değer verdikleri görülmüştür. Ortalamalar arasındaki farklılıklarının istatistiksel olarak anlamsızdır ($t=-0,675$, $p=0,501$). Bu durumda, cinsiyete göre milletvekillerinin tükenmişlik ölçeğine verdiği değerlerin benzer olduğu söylenebilir. Örgüt İklimi Ölçeğine kadınların $3,37\pm 0,60$, erkeklerin $3,42\pm 0,45$ ortalama değer verdikleri görülmüştür. Ortalamalar arasındaki farklılıklarının istatistiksel olarak anlamsızdır ($t=-0,726$, $p=0,468$). Bu durumda, cinsiyete göre milletvekillerinin örgüt iklimi ölçeğine verdiği değerlerin benzer olduğu söylenebilir. H6 ve H7 hipotezleri reddedilmektedir (H6: Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri cinsiyet değişkenine göre farklılaşmaktadır H7: Katılımcıların örgüt iklim düzeyleri cinsiyet değişkenine göre farklılaşmaktadır.)

Tablo 11: Katılımcı Milletvekillerinin Eğitim Durumuna Göre Ölçeklerin Ortalama Değerlerinin Karşılaştırılmasına Yönelik ANOVA Testi

Eğitim Durumu	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Tükenmişlik Ölçeği Genel Ortalama	Ortaokul 2,20	0,22	1,418	0,238
	Lise 2,18	0,32		
	Ön Lisan/Lisans 2,03	0,30		
	Lisansüstü 1,99	0,39		
Örgüt İklimi Genel Ölçeği	Ortaokul 3,50	0,45	0,139	0,937
	Lise 3,33	0,65		
	Ön Lisan/Lisans 3,41	0,45		
	Lisansüstü 3,41	0,55		

Tablo 11’de görüldüğü gibi, katılımcı milletvekillerinin eğitim durumuna göre; Tükenmişlik Ölçeğine ortaokul düzeyinde $2,20\pm 0,22$, lise düzeyinde $2,18\pm 0,32$, ön

lisans/ lisans düzeyinde $2,03\pm0,30$, lisansüstü düzeyinde $1,99\pm0,39$ ortalama değer verdikleri görülmüştür. Ortalamalar arasındaki farklılıklarının istatistiksel olarak anlamsızdır ($F=1,418$, $p=0,238$). Bu durumda, eğitim durumuna göre milletvekillerinin tükenmişlik ölçeğine verdiği değerlerin benzer olduğu söylenebilir. Örgüt İklimi Ölçeğine ortaokul düzeyinde $3,50\pm0,45$, lise düzeyinde $3,33\pm0,65$, ön lisans/ lisans düzeyinde $3,41\pm0,45$, lisansüstü düzeyinde $3,41\pm0,55$ ortalama değer verdikleri görülmüştür. Ortalamalar arasındaki farklılıklarının istatistiksel olarak anlamsızdır ($F=0,139$, $p=0,937$). Bu durumda, eğitim durumuna göre milletvekillerinin örgüt iklimi ölçeğine verdiği değerlerin benzer olduğu söylenebilir. Bu durumda H8 ve H9 hipotezleri reddedilmektedir (*H8: Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri eğitim durumu değişkenine göre farklılaşmaktadır ve H9: Katılımcıların örgütsel iklim düzeyleri eğitim durumu değişkenine göre farklılaşmaktadır.*).

Tablo 12: Katılımcı Milletvekillerinin Medeni Durumuna Göre Ölçeklerin Ortalama Değerlerinin Karşılaştırılmasına Yönelik Bağımsız Örneklem T Testi

Medeni Durumu		Ortalama	Std. Sapma	t	df	p
Tükenmişlik Ölçeği	Evli	2,03	0,33	0,630	20,732	0,536
	Genel Ortalama	Bekâr	1,98			
Örgüt İklimi Genel Ölçeği	Evli	3,41	0,47	0,271	19,379	0,790
	Genel Ortalama	Bekâr	3,37			

Tablo 12’de görüldüğü gibi, katılımcı milletvekillerinin medeni durumuna göre; Tükenmişlik Ölçeğine evlilerin $2,03\pm0,33$, bekârların $1,98\pm0,36$ ortalama değer verdikleri görülmüştür. Ortalamalar arasındaki farklılıklarının istatistiksel olarak anlamsızdır ($t=0,630$, $p=0,536$). Bu durumda, medeni durumuna göre milletvekillerinin tükenmişlik ölçeğine verdiği değerlerin benzer olduğu söylenebilir. Örgüt İklimi Ölçeğine evlilerin $3,41\pm0,47$, bekârların $3,37\pm0,71$ ortalama değer verdikleri görülmüştür. Ortalamalar arasındaki farklılıklarının istatistiksel olarak anlamsızdır ($t=0,271$, $p=0,790$). Bu durumda, medeni durumuna göre milletvekillerinin örgüt iklimi ölçeğine verdiği değerlerin benzer olduğu söylenebilir. Bu durumda H10 ve H11 hipotezleri reddedilmektedir (*H10: Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri medeni durum değişkenine göre farklılaşmaktadır ve H11: Katılımcıların örgütsel iklim düzeyleri medeni durum değişkenine göre farklılaşmaktadır.*).

Tablo 13: Katılımcı Milletvekillerinin Milletvekili Olarak Çalışma Süresine Göre Ölçeklerin Ortalama Değerlerinin Karşılaştırılmasına Yönelik ANOVA Testi

Milletvekili Olarak Çalışma Süresi	Ortalama	Std. Sapma	F	p	
Tükenmişlik Ölçeği Genel Ortalama	1 Yıl Altı	1,96	0,41	1,803	0,129
	1-3 Yıl	2,05	0,21		
	4-6 Yıl	2,01	0,36		
	7-10 Yıl	2,11	0,29		
	11 Yıl ve üzeri	2,14	0,32		
Örgüt İklimi Genel Ölçeği	1 Yıl Altı	3,33	0,60	0,894	0,468
	1-3 Yıl	3,45	0,30		
	4-6 Yıl	3,46	0,58		
	7-10 Yıl	3,42	0,38		
	11 Yıl ve üzeri	3,31	0,31		

Tablo 13'te görüldüğü gibi, katılımcı milletvekillerinin milletvekili olarak çalışma süresine göre; Tükenmişlik Ölçeğine 1 yıl altında $1,96\pm 0,41$, 1-3 yıl arasında $2,05\pm 0,21$, 4-6 yıl arasında $2,01\pm 0,36$, 7-10 yıl arasında $2,11\pm 0,29$ ve 11 yıl üzerinde çalışma süreleri olanların $2,14\pm 0,32$ ortalama değer verdikleri görülmüştür. Ortalamalar arasındaki farklılıklarının istatistiksel olarak anlamsızdır ($F=1,803$, $p=0,129$). Bu durumda, milletvekili olarak çalışma süresine göre tükenmişlik ölçeğine verdiği değerlerin benzer olduğu söylenebilir. Örgüt İklimi Ölçeğine 1 yıl altında $3,33\pm 0,60$, 1-3 yıl arasında $3,45\pm 0,30$, 4-6 yıl arasında $3,46\pm 0,58$, 7-10 yıl arasında $3,42\pm 0,38$ ve 11 yıl üzerinde çalışma süreleri olanların $3,31\pm 0,31$ ortalama değer verdikleri görülmüştür. Ortalamalar arasındaki farklılıklarının istatistiksel olarak anlamsızdır ($F=0,894$, $p=0,468$). Bu durumda, milletvekili olarak çalışma süresine göre milletvekillerinin örgüt iklimi ölçeğine verdiği değerlerin benzer olduğu söylenebilir. H12 ve H13 hipotezleri reddedilmektedir (*H12: Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri milletvekili olarak çalışma süreleri değişkenine göre farklılaşmaktadır* ve *H13: Katılımcıların örgütsel iklim düzeyleri milletvekili olarak çalışma süreleri değişkenine göre farklılaşmaktadır*).

Tablo 14: Katılımcı Milletvekillerinin Ailedeki Birey Sayısına Göre Ölçeklerin Ortalama Değerlerinin Karşılaştırılmasına Yönelik ANOVA Testi

Ailedeki Birey Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Tükenmişlik Ölçeği Genel Ortalama	2-3	1,97	1,591	0,192
	4-5	2,03		
	6-7	2,15		
	8 ve üzeri	2,18		
Örgüt İklimi Genel Ölçeği	2-3	3,36	1,796	0,149
	4-5	3,42		
	6-7	3,51		
	8 ve üzeri	2,87		

Tablo 14’te görüldüğü gibi, katılımcı milletvekillerinin ailedeki birey sayısına göre; Tükenmişlik Ölçeğine 2-3 arasında $1,97\pm 0,31$, 4-5 arasında $2,03\pm 0,33$, 6-7 arasında $2,15\pm 0,45$ ve 8 birey ve üzerinde olanların $2,18\pm 0,24$ ortalama değer verdikleri görülmüştür. Ortalamalar arasındaki farklılıklarının istatistiksel olarak anlamsızdır ($F=1,591$, $p=0,192$). Bu durumda, ailedeki birey sayısına göre milletvekillerinin tükenmişlik ölçeğine verdiği değerlerin benzer olduğu söylenebilir. Örgüt İklimi Ölçeğine 2-3 arasında $3,36\pm 0,46$, 4-5 arasında $3,42\pm 0,47$, 6-7 arasında $3,51\pm 0,37$ ve 8 birey ve üzerinde olanların $2,87\pm 1,33$ ortalama değer verdikleri görülmüştür. Ortalamalar arasındaki farklılıklarının istatistiksel olarak anlamsızdır ($F=1,796$, $p=0,149$). Bu durumda, ailedeki birey sayısına göre milletvekillerinin örgüt iklimi ölçeğine verdiği değerlerin benzer olduğu söylenebilir. Bu durumda H14 ve H15 hipotezleri reddedilmektedir (*H14: Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri ailedeki birey sayısı değişkenine göre farklılaşmaktadır* ve *H15: Katılımcıların örgütsel iklim düzeyleri ailedeki birey sayısı değişkenine göre farklılaşmaktadır*).

Tablo 15: Katılımcı Milletvekillerinin Ailedeki Çocuk Sayısına Göre Ölçeklerin Ortalama Değerlerinin Karşılaştırılmasına Yönelik ANOVA Testi

Ailedeki Çocuk Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Tükenmişlik Ölçeği Genel Ortalama	0-1	2,02	1,015	0,387
	2-3	2,04		
	4-5	1,95		
	6 ve üzeri	2,27		

	0-1	3,42	0,45		
Örgüt İklimi Genel Ölçeği	2-3	3,42	0,47	0,876	0,454
	4-5	3,39	0,47		
	6 ve üzeri	3,03	1,13		

Tablo 15'te görüldüğü gibi, katılımcı milletvekillerinin ailedeki çocuk sayısına göre; Tükenmişlik Ölçeğine 0-1 arasında $2,02 \pm 0,35$, 2-3 arasında $2,04 \pm 0,33$, 4-5 arasında $1,95 \pm 0,33$ ve 6 çocuk ve üzerinde olanların $2,27 \pm 0,26$ ortalama değer verdikleri görülmüştür. Ortalamalar arasındaki farklılıklarının istatistiksel olarak anlamsızdır ($F=1,015$, $p=0,387$). Bu durumda, ailedeki çocuk sayısına göre milletvekillerinin tükenmişlik ölçeğine verdiği değerlerin benzer olduğu söylenebilir. Örgüt İklimi Ölçeğine ailedeki çocuk sayısı 0-1 arasında $3,42 \pm 0,45$, 2-3 arasında $3,42 \pm 0,47$, 4-5 arasında $3,39 \pm 0,47$ ve 6 çocuk ve üzerinde olanların $3,03 \pm 1,13$ ortalama değer verdikleri görülmüştür. Ortalamalar arasındaki farklılıklarının istatistiksel olarak anlamsızdır ($F=0,876$, $p=0,454$). Bu durumda, ailedeki çocuk sayısına göre milletvekillerinin örgüt iklimi ölçeğine verdiği değerlerin benzer olduğu söylenebilir. Bu durumda H16 ve H17 hipotezleri reddedilmektedir (*H16: Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri ailedeki çocuk sayısı değişkenine göre farklılaşmaktadır ve H17: Katılımcıların örgütsel iklim düzeyleri ailedeki çocuk sayısı değişkenine göre farklılaşmaktadır*).

Tablo 16: Katılımcı Milletvekillerinin Mesleğini Değiştirme İsteği Durumuna Göre Ölçeklerin Ortalama Değerlerinin Karşılaştırılmasına Yönelik Bağımsız Örneklem T Testi

Mesleğini Değiştirme İsteği Durumu		Ortalama	Std. Sapma	t	df	p
Tükenmişlik Ölçeği	Evet	2,27	0,48	3,142	236	0,002
	Hayır	2,01	0,31			
Örgüt İklimi Genel Ölçeği	Evet	3,38	0,35	-0,363	235	0,717
	Hayır	3,42	0,47			

Tablo 16'da görüldüğü gibi, katılımcı milletvekillerinin mesleğini değiştirme isteği durumuna göre; Tükenmişlik Ölçeğine mesleğini değiştirme isteğinde olanların $2,27 \pm 0,48$, mesleğini değiştirme isteğinde olmayanların $2,01 \pm 0,31$ ortalama değer verdikleri görülmüştür. Ortalamalar arasındaki farklılıklarının istatistiksel olarak

anlamlıdır ($t=3,142$, $p=0,002$). Bu durumda, mesleğini değiştirme isteğinde olan milletvekillerinin tükemişlik ölçeğine verdiği değerlerin daha yüksek olduğu söylenebilir. Buna göre, mesleği değiştirme isteği olan milletvekillerinin tükemişliği, mesleği değiştirme isteği olmayanlara göre daha fazla yaşamıştır ve mesleği değiştirme isteğinin tükemişlik üzerinde etkileyici bir faktör olduğu söylenebilir. Örgüt İklimi Ölçeğine mesleğini değiştirme isteğinde olanların $3,38\pm 0,35$, mesleğini değiştirme isteğinde olmayanların $3,42\pm 0,47$ ortalama değer verdikleri görülmüştür. Ortalamalar arasındaki farklılıklarının istatistiksel olarak anlamsızdır ($t=-0,363$, $p=0,717$). Bu durumda, mesleğini değiştirme isteği durumuna göre milletvekillerinin örgüt iklimi ölçeğine verdiği değerlerin benzer olduğu söylenebilir. Bu durumda H18 reddedilemez ve H19 hipotezi reddedilir (*H18: Katılımcıların tükemişlik düzeyleri meslek değiştirme isteği değişkenine göre farklılaşmaktadır ve H19: Katılımcıların örgütsel iklim düzeyleri meslek değiştirme isteği değişkenine göre farklılaşmaktadır*).

Tablo 17: Katılımcı Milletvekillerine İlişkin Tükemişlik ölçeği ve Örgüt İklimi Ölçeğine Yönelik Kendall's Tau b İlişki Katsayısı

Kendall's tau_b	Duygusal Tükemişme	Duyarsızlaşma	Düşük Kişisel Başarı Hissi	Tükemişlik Ölçeği Genel Ortalama	Bağlılık	Güven ve Destek	Ödül	Örgüt İklimi Genel Ölçeği
Duygusal Tükemişme	1,000							
Duyarsızlaşma	,409**	1,000						
Düşük Kişisel Başarı Hissi	0,050	0,135**	1,000					
Tükemişlik Ölçeği Genel Ortalama	,602**	,522**	,463**	1,000				
Bağlılık	,135*	,191*	,165**	,214**	1,000			
Güven ve Destek	-0,001	0,016	,309**	,145**	,162**	1,000		
Ödül	,099*	0,048	-0,003	,067	,152**	-0,140**	1,000	
Örgüt İklimi Genel Ölçeği	0,067	0,099*	,303**	,216**	,528**	,485**	,336**	1,000

*p<0,05 ve **p<0,01

Katılımcıların ölçeklere verdikleri cevaplardan yararlanarak bulunan Kendall's Tau b ilişki katsayılarına ilişkin değerlerin anlamlılıkları Tablo 9'da gösterilmiştir. Tablo 9'da gösterilen değerlerin yorumlanması aşağıda gösterilmiştir.

Tükenmişlik alt boyutu duygusal tükenme ile tükenmişlik alt boyutu duyarsızlaşma arasında 0,409 düzeyinde pozitif bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir (p<0,01). Bu durumda duygusal tükenme düzeyi arttıkça duyarsızlaşma düzeyi artmaktadır. Tükenmişlik alt boyutu duygusal tükenme ile tükenmişlik alt boyutu düşük kişisel başarı hissi arasında 0,050 düzeyinde pozitif bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir (p>0,05). Bu durumda duygusal tükenme ile düşük kişisel başarı arasında bir ilişki yoktur ya da aralarındaki ilişki ihmal edilecek düzeyde düşüktür. Tükenmişlik alt boyutu duygusal tükenme ile tükenmişlik ölçeği genel ortalaması arasında 0,602 düzeyinde pozitif ilişki olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir (p<0,01). Bu durumda duygusal tükenme arttıkça tükenmişlik artmaktadır. H1 hipotezi reddedilemez Tükenmişlik alt boyutu duygusal tükenme ile örgüt iklimi alt boyutu bağlılık arasında 0,135* düzeyinde pozitif ilişki olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir (p<0,05). Bu durumda duygusal tükenme arttıkça bağlılık düzeyi de artmaktadır. Tükenmişlik alt boyutu duygusal tükenme ile örgüt iklimi alt boyutu güven ve destek arasında -0,001 düzeyinde negatif bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu söylenebilir (p>0,05). Bu durumda duygusal tükenme ile güven ve destek arasında bir ilişki yoktur ya da aralarındaki ilişki ihmal edilecek düzeyde düşüktür. Tükenmişlik alt boyutu duygusal tükenme ile örgüt iklimi alt boyutu ödül arasında 0,099* düzeyinde ilişki olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir (p<0,05). Bu durumda duygusal tükenme arttıkça ödül düzeyi artmaktadır (H1: Tükenmişlik sendromu alt boyutlarından duygusal tükenme ile örgütsel iklim alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır).

Tükenmişlik alt boyutu duygusal tükenme ile örgüt iklimi genel ölçeği arasında 0,067 düzeyinde ilişki olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu söylenebilir (p>0,05). Bu durumda duygusal tükenme ile örgüt iklimi arasında bir ilişki

yoktur ya da aralarındaki ilişki ihmal edilecek düzeyde düşüktür. Tükenmişlik alt boyutu duyarsızlaşma ile tükenmişlik alt boyutu düşük kişisel başarı hissi arasında 0,135 düzeyinde pozitif bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir ($p<0,01$). Bu durumda duyarsızlaşma arttıkça düşük kişisel başarı artmaktadır. Tükenmişlik alt boyutu duyarsızlaşma ile tükenmişlik ölçeği genel ortalaması arasında 0,522 düzeyinde pozitif ilişki olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir ($p<0,01$). Bu durumda duyarsızlaşma arttıkça tükenmişlik artmaktadır. Tükenmişlik alt boyutu duyarsızlaşma ile örgüt iklimi alt boyutu bağlılık arasında 0,191 düzeyinde pozitif ilişki olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir ($p<0,05$). Bu durumda duyarsızlaşma arttıkça tükenmişliğe bağlılık artmaktadır. Tükenmişlik alt boyutu duyarsızlaşma ile örgüt iklimi alt boyutu güven ve destek arasında 0,016 düzeyinde pozitif bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu söylenebilir ($p>0,05$). Bu durumda duyarsızlaşma ile güven ve destek arasında bir ilişki yoktur ya da aralarındaki ilişki ihmal edilecek düzeyde düşüktür. Tükenmişlik alt boyutu duyarsızlaşma ile örgüt iklimi alt boyutu ödül arasında 0,048 düzeyinde ilişki olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu söylenebilir ($p>0,05$). Bu durumda duyarsızlaşma ile ödül düzeyi arasında bir ilişki yoktur ya da aralarındaki ilişki ihmal edilecek düzeyde düşüktür. Tükenmişlik alt boyutu duyarsızlaşma ile örgüt iklimi genel ölçeği arasında 0,099 düzeyinde ilişki olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir ($p>0,05$). Bu durumda duyarsızlaşma arttıkça örgüt iklimi düzeyi artmaktadır. H2 hipotezi reddedilir (*H2: Tükenmişlik sendromu alt boyutlarından duyarsızlaşma ile örgütsel iklim alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır*).

Tükenmişlik alt boyutu düşük kişisel başarı hissi ile tükenmişlik ölçeği genel ortalaması arasında 0,463 düzeyinde pozitif ilişki olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir ($p<0,01$). Bu durumda düşük kişisel başarı hissi arttıkça tükenmişlik artmaktadır. Tükenmişlik alt boyutu düşük kişisel başarı hissi ile örgüt iklimi alt boyutu bağlılık arasında 0,165 düzeyinde pozitif ilişki olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir ($p<0,05$). Bu durumda düşük kişisel başarı hissi arttıkça bağlılık düzeyi de artmaktadır. Tükenmişlik alt boyutu düşük kişisel başarı hissi ile örgüt iklimi alt boyutu güven ve destek arasında 0,309 düzeyinde pozitif bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu

söylenbilir ($p<0,01$). Bu durumda düşük kişisel başarı hissi arttıkça ile güven ve destek artmaktadır. Tükenmişlik alt boyutu düşük kişisel başarı hissi ile örgüt iklimi alt boyutu ödül arasında $-0,003$ düzeyinde negatif ilişki olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu söylenbilir ($p>0,05$). Bu durumda düşük kişisel başarı hissi ile ödül düzeyi arasında bir ilişki yoktur ya da aralarındaki ilişki ihmal edilecek düzeyde düşüktür. Tükenmişlik alt boyutu düşük kişisel başarı hissi ile örgüt iklimi genel ölçeği arasında $0,303$ düzeyinde pozitif ilişki olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenbilir ($p<0,01$). Bu durumda düşük kişisel başarı hissi arttıkça örgüt iklimi artmaktadır. Örgüt iklimi alt boyutu bağlılık ile örgüt iklimi alt boyutu güven ve destek arasında $-0,162$ düzeyinde pozitif bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenbilir ($p<0,01$). Bu durumda bağlılık düzeyi arttıkça güven ve destek artmaktadır. H3 hipotezi reddedilir (*H3: Tükenmişlik sendromu alt boyutlarından düşük kişisel başarı hissi ile örgütsel iklim alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.*).

Örgüt iklimi alt boyutu bağlılık ile örgüt iklimi alt boyutu ödül arasında $0,152$ düzeyinde pozitif ilişki olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenbilir ($p<0,01$). Bu durumda bağlılık arttıkça ödül düzeyi artmaktadır.

Örgüt iklimi alt boyutu bağlılık ile örgüt iklimi genel ölçeği arasında $0,528$ düzeyinde pozitif ilişki olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenbilir ($p<0,01$). Bu durumda bağlılık düzeyi arttıkça örgüt iklimi düzeyi artmaktadır.

Örgüt iklimi alt boyutu bağlılık ile örgüt iklimi genel ölçeği arasında $0,336$ düzeyinde pozitif ilişki olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenbilir ($p<0,01$). Bu durumda bağlılık düzeyi arttıkça örgüt iklimi düzeyi artmaktadır.

Tablo 18: Katılımcı Milletvekillerine İlişkin Tükenmişlik ölçeği ve Alt Boyutlarına Verdiği Ortalama Değerler

	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma
Duygusal Tükenme	1,00	4,33	1,94	0,51
Duyarsızlaşma	1,00	3,25	1,68	0,38
Düşük Kişisel Başarı Hissi	1,13	4,63	2,35	0,49

Tükenmişlik Ölçeği Genel Ortalama	1,23	3,32	2,03	0,34
-----------------------------------	------	------	------	------

Tablo 18’de görüldüğü gibi, tükenmişlik ölçeğine milletvekillerinin verdiği ortalama 2,03 ve standart sapma değeri 0,34 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca tükenmişlik ölçeğine verdiği minimum değerini 1,23 ortalama değere sahip olduğu, maksimum değerini 3,32 değerinde olduğu görülmüştür. Bu durumda, Tükenmişlik ölçeğine milletvekillerinin $2,03\pm 0,34$ ortalama değere sahip olduğu belirlenmiş ve milletvekillerinin genel olarak “nadiren” tükenmişlik yaşadıkları söylenebilir.

Tükenmişlik ölçeği alt boyutu duygusal tükenmeye milletvekillerinin verdiği ortalama 1,94 ve standart sapma değeri 0,51 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca tükenmişlik ölçeği alt boyutu duygusal tükenmeye verdiği minimum değerini 1,00 ortalama değere sahip olduğu, maksimum değerini 4,33 değerinde olduğu görülmüştür. Bu durumda, Tükenmişlik ölçeği alt boyutu duygusal tükenmeye göre milletvekillerinin $1,94\pm 0,51$ ortalama değere sahip olduğu belirlenmiş ve milletvekillerinin genel olarak “nadiren” duygusal tükenme yaşadıkları söylenebilir.

Tükenmişlik ölçeği alt boyutu duyarsızlaşmaya milletvekillerinin verdiği ortalama 1,68 ve standart sapma değeri 0,38 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca tükenmişlik ölçeği alt boyutu duyarsızlaşmaya verdiği minimum değerini 1,00 ortalama değere sahip olduğu, maksimum değerini 3,25 değerinde olduğu görülmüştür. Bu durumda, Tükenmişlik ölçeği alt boyutu duyarsızlaşmaya göre milletvekillerinin $1,68\pm 0,38$ ortalama değere sahip olduğu belirlenmiş ve milletvekillerinin genel olarak “nadiren” duyarsızlaştığı söylenebilir.

Tükenmişlik ölçeği alt boyutu düşük kişisel başarı hissine milletvekillerinin verdiği ortalama 2,35 ve standart sapma değeri 0,49 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca tükenmişlik ölçeği alt boyutu düşük kişisel başarı hissine verdiği minimum değerini 1,13 ortalama değere sahip olduğu, maksimum değerini 4,63 değerinde olduğu görülmüştür. Bu durumda, Tükenmişlik ölçeği alt boyutu düşük kişisel başarı hissine göre milletvekillerinin $2,35\pm 0,49$ ortalama değere sahip olduğu belirlenmiş ve milletvekillerinin genel olarak “nadiren” düşük kişisel başarı hissine kapıldıkları söylenebilir.

SONUÇ

Örgüt iklimi, örgütsel davranışı etkileyen, uzun sürede gelişen, süreklilik gösteren, ölçülebilen özelliklere sahip olan aynı zamanda örgüte kimliğini kazandıran ve diğer örgütlerden ayıran, örgüte egemen olan psikolojik özelliklerin tümü olarak tanımlanmaktadır. Örgüt iklimi, direk ya da dolaylı olarak örgüt üyeleri tarafından algılanan, onların güdülenmesini, beklentilerini, becerilerini ve özellikle de örgüt içindeki davranışlarını etkileyen bir özelliğe sahiptir.

Örgüt iklimi; işgörenlerin çalışma sahasındaki çevresel faktörlerin keşfedilerek gelişiminin sağlanması, moral düzeylerinin en üst seviyeye getirilmesi, örgüte dair hissedilen bir iyi niyet ve aidiyet gibi duyguların daha fazla artış göstermesi, bireysel iyileştirilmesi, ekip çalışması ile karar vermeye katılımın teşvik edilebilmesi ve yeniliğin desteklenebilir olmasıdır. Bununla birlikte yüksek performans gösterilip üretimin artırılması hususlarında önemli bir rol üstlenmektedir

Daha verimli ve yüksek performans ile çalışmayı hedefleyen örgütler, olumlu bir örgüt iklimi oluşturmanın ve müşteri memnuniyetinin yanı sıra çalışanların da örgütler açısından önemini kavramış ve çalışan memnuniyeti çalışmalarına gereken önemi vermeye başlamışlardır. Diğer taraftan mutsuz çalışanların içinde buldukları örgütte yaşadıkları olaylar ve örgüt iklimi doğrultusunda karşı karşıya kalabilecekleri en büyük tehditlerden birisi olan tükenmişlik sendromu örgüt için önemli konulardan bir diğeridir.

Yapılan araştırmada TBMM'nde görev yapan milletvekillerinin tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel iklim arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırmada 240 kişiye yönelik yapılan anketlerden elde edilen bulgular aşağıda sıralanmıştır.

Araştırma bulgularına göre, milletvekillerinin tükenmişlik düzeyleri ile örgüt iklimi arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunurken ($p < 0,01$), örgütsel iklim alt boyutlarından bağlılığın duygusal tükenme ($p < 0,05$), duyarsızlaşma ($p < 0,05$), düşük kişisel başarı hissi ($p < 0,01$) ve genel tükenmişlik ($p < 0,01$) ile arasında anlamlı ve düşük düzeyde ilişkiler belirlenmiştir. Düşük kişisel başarı hissi ile destek ve güven ve genel örgütsel iklim arasında pozitif ve düşük düzeyde ilişki tespit edilmiştir ($p < 0,01$).

Araştırmada elde edilen demografik bulgular doğrultusunda katılımcıların çoğunluğunun; 46-55 yaş aralığında, erkek, ön lisans/lisans mezunu, evli, milletvekili

olarak 4-6 yıl süreyle görev yaptığı, ailede 4-5 bireyin bulunduğu, ailede 2-3 çocuğa sahip olduğu ve mesleklerini değiştirme isteklerinin olmadığı belirlenmiştir.

Araştırmadan elde edilen temel bulgular değerlendirildiğinde ise;

- Milletvekillerinin 46 ile 55 yaş aralığına sahip milletvekillerinin diğer yaş aralıklarındaki milletvekillerine göre daha fazla tükenmişlik hissine sahip olduğu ve yaşın tükenmişlik üzerinde etkileyici bir faktör olduğu söylenebilir. Örgüt iklimine ise milletvekillerinin yaşı fark etmeksizin 3,01 ile 3,43 puan ortalaması vermesi ile düşük seviyede memnuniyeti belirttiği söylenebilir.

- Milletvekillerinin cinsiyetine göre tükenmişliği nadiren yaşadıkları gözlenmiştir. Ayrıca örgüt iklimine ise milletvekillerinin cinsiyeti fark etmeksizin 3,37 ile 3,42 puan ortalaması vermesi ile düşük seviyede memnuniyeti belirttiği söylenebilir.

- Milletvekillerinin eğitim durumuna göre tükenmişliği nadiren yaşadıkları gözlenmiştir. Ayrıca örgüt iklimine ise milletvekillerinin eğitim durumu fark etmeksizin 3,33 ile 3,50 puan ortalaması vermesi ile düşük seviyede memnuniyeti belirttiği söylenebilir.

- Milletvekillerinin medeni durumuna göre tükenmişliği nadiren yaşadıkları gözlenmiştir. Ayrıca örgüt iklimine ise milletvekillerinin medeni durumu fark etmeksizin 3,37 ile 3,41 puan ortalaması vermesi ile düşük seviyede memnuniyeti belirttiği söylenebilir.

- Milletvekillerinin milletvekili olarak çalışma süresine göre tükenmişliği nadiren yaşadıkları gözlenmiştir. Ayrıca örgüt iklimine ise milletvekillerinin milletvekili olarak çalışma süresi fark etmeksizin 3,31 ile 3,46 puan ortalaması vermesi ile düşük seviyede memnuniyeti belirttiği söylenebilir.

- Milletvekillerinin ailedeki birey sayısına göre tükenmişliği nadiren yaşadıkları gözlenmiştir. Ayrıca örgüt iklimine ise milletvekillerinin ailedeki birey sayısı fark etmeksizin 2,87 ile 3,51 puan ortalaması vermesi ile düşük seviyede memnuniyeti belirttiği söylenebilir.

- Milletvekillerinin ailedeki çocuk sayısına göre tükenmişliği nadiren yaşadıkları gözlenmiştir. Ayrıca örgüt iklimine ise milletvekillerinin ailedeki çocuk sayısı fark etmeksizin 3,03 ile 3,42 puan ortalaması vermesi ile düşük seviyede memnuniyeti belirttiği söylenebilir.

- Milletvekillerinin mesleği değiştirme isteğine göre tükenmişliği nadiren yaşadıkları gözlenmiştir. Ayrıca rgt iklimine ise milletvekillerinin mesleği değiştirme isteği fark etmeksizin 3,38 ile 3,42 puan ortalaması vermesi ile düşük seviyede memnuniyeti belirttiği söylenebilir.

- Milletvekillerinin genel tükenmişlik düzeyi ile duyarsızlaşma, kişisel başarı hissinde azalma ve duygusal tükenme düzeyleri arasında orta düzeyde ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu bulguya göre milletvekillerinin duygusal açıdan tükenme yaşamaları, işe karşı duyarsızlaşmaları ve başarı hislerinde azalmanın tükenmişliklerini arttırdığı söylenebilir.

- Milletvekillerinin genel tükenmişlik düzeyleri ve tüm alt boyutlarının örgüte bağlılıkları ile anlamlı ilişkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca kişisel başarı hissinde azalma hissi ile güven ve destek, duygusal tükenme ile ödül arasında anlamlı ilişkiler elde edilmiştir. Bu bulgulara göre tükenmişlik düzeyinin artışının bağlılık düzeyini de arttırması dikkat çekici bir bulgudur. Genellikle rgtlerde tükenmişliğin bağlılığı azaltan bir unsur olması nedeniyle böyle bir bulgu elde edilmesinin, milletvekilleri tarafından yapılan işin niteliği ve yükümlülüğünden kaynaklandığı söylenebilir. Kişisel başarı hissinin azalması durumunda ise, çalışanlar arasında destek duygusunun ve güvenin işe yönelik motive edici bir etkisinin olduğu düşünülmektedir.

- Milletvekillerinin genel tükenmişlik düzeyleri ile örgüt iklimi arasında anlamlı ve düşük düzeyde ilişki bulunmuştur. Bu bulguya göre, milletvekillerinin tükenmişlik düzeylerinin artışında örgüt iklimi unsurlarının az da olsa etkili olduğu ancak iklimin tükenmişliği arttırma veya azaltmada tek başına yeterli olmayacağı görülmüştür. Bu nedenle gelecekte yapılacak çalışmalarda örgüt iklimi yanı sıra tükenmişliği etkilemesi olası bağımlı değişkenlerin de test edilmesi gereklidir.

- Milletvekillerinin çalıştıkları örgüt iklimine ilişkin bağlılığın güven ve destek, ödül ve genel örgüt iklimi ile anlamlı ilişkili olduğu belirlenmiş, genel örgüt iklimi ile orta düzeyde ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Bu bulguya göre, milletvekilleri açısından örgütsel iklimi oluşturan en önemli unsurun bağlılık olduğu, ödül, güven ve desteğin ise daha arka planda kaldığı söylenebilir.

Ayrıca genel olarak milletvekillerinin tükenmişliği nadiren yaşadıkları söylenebilir. Bu durumda milletvekillerinin tükenmişlik sendromuna çok azda olsa sahip oldukları sonucuna varılabilir. Ayrıca milletvekillerinin genellikle düşük kişisel

başarı hissine duyarsızlaşma ve duygusal tükenmeden daha fazla rastladıkları ve bu durumun çalışma konumundan kaynaklandığı düşünülebilir.

Tükenmişlik sendromunu oldukça az yaşayan milletvekillerinin düşük kişisel başarı hissi, duyarsızlaşma ve duygusal tükenmeyi de daha az yaşamaları için çalışma konumlarının uygun şekilde değiştirilmesi gerekmektedir. Tükenmişlik sendromu ve örgüt ikliminin milletvekilleri üzerinde incelendiği bu çalışmanın kapsamı, farklı çalışan grupları da dâhil edilerek genişletilebilir. Türkiye’de ve yurtdışında tükenmişlik sendromu ve örgüt iklimi ve bunların birbirlerine etkisi üzerine her ne kadar birçok çalışma yapılmış olsa da bu çalışmaların çok azında milletvekillerine değinilmiştir. Ülkemizde ve yurt dışında milletvekillerinin tükenmişlik sendromu ve örgüt iklimi konularında yapılacak olan çalışmalarla daha fazla bilgiye sahip olunacaktır.

KAYNAKÇA

- Ağraş, S. ve Genç, E. (2018). “Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Sendromu İlişkileri: Çağrı Merkezi Çalışanlarına Yönelik Nitel Bir Araştırma”, *Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(1): 35-55.
- Apipalakula, C. ve Dawruang Kummoon, D. (2016). The Effects of Organizational Climate to Conflict Management amongst Organizational Health Personnel. 7th International Conference on Intercultural Education “Education, Health and ICT for a Transcultural World”, EDUHEM 2016, 15-17 June, Almeria, Spain.
- Arı, G. ve Bal, E. (2008). “Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1): 131-148.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M.E. ve Kahraman, A. “Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14: 115-129.
- Bagheri, R., Hoseini, S.N. ve Mowlanapour, R. (2016). Examining the Relationship between organizational Climate and Entrepreneurship with regard to Staff’s Locus of Control in Industry Companies in Iran. *International Journal of Humanities and Cultural Studies*, 3(1), 230-246.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bettinardi, O., Montagner, V., Maini, M. ve Vidotto, G. (2008). Organizational climate, trust and burnout in a rehabilitation center. *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia*, 30(1), 59-63.
- Büte, M. (2011). Algılanan Örgüt İkliminin Etik Olmayan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(2), 103-122.
- Churchill, G.A., Ford, N.M. and Walker, O.C. (1976). Organizational climate and job satisfaction in the sales force. *J Mark Res.*, 13, 323-332.
- Çalgan, Z, ve Yeğenoğlu, Selen, ve Aslan, D. (2009). “Eczacılar da Mesleki Bir Sağlık Sorunu: Tükenmişlik”, *Ankara Eczacılık Fakültesi Dergisi*, 29(1): 61-74.
- Çapri, B. (2006). Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 62-77.

- Çelik, E. ve Tuğrul, B. (2002). “Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik”, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2): 1-11.
- D’Alleo, G. ve Santangelo, A. (2011). “Organizational climate and burnout in call-center operators”, *Social and Behavioral Sciences*, 30: 1608 – 1615.
- Davidson, M.C.G. (2003) “Does organizational climate add to service quality in hotels?”, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 15(4), 206-213.
- Demir, R., Türkmen, E. ve Doğan, A. (2015). “Akademisyenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi”, *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 1(4): 1194-1222.
- Demirel, E. ve Derin, N. (2012). “Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılığı Zayıflatıcı Etkilerinin Malatya Merkez’de Görev Yapan Hemşireler Üzerinde İncelenmesi”, 17(2): 509-530.
- Dinibütün, S. (2013). *Örgüt İkliminin Tükenmişlik Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Devlet Ve Vakıf Üniversitelerinde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Diri, M. ve Kırıl, A. (2016). Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi, 39: 125-149.
- Doğan, A., Demir, R. ve Türkmen, E. (2016). “Rol Belirsizliğinin, Rol Çatışmasının Ve Sosyal Desteğin Tükenmişliğe Etkisi: Devlet Ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması”, *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, 30(1): 37-67.
- Doğan, A., Demir, R. ve Türkmen, E. (2016). Rol Belirsizliğinin, Rol Çatışmasının ve Sosyal Desteğin Tükenmişliğe Etkisi: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(1), 37-67.
- Doğan, H. ve Üngüren, E. (2012). “Örgüt İklimi Ve İş Tatmini İlişkisi: Hemşirelere Yönelik Karşılaştırmalı Bir Analiz Çalışması”. *Uluslararası İktisadi Ve İdari İncelemeler Dergisi*, 8: 30.
- Erogluer, K. ve Yılmaz, Ö. (2015). Etik Liderlik Davranışlarının Algılanan Örgüt İklimi Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama: İş Yaşamında Yalnızlık Duygusunun Aracılık Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 280-308.

- Gök-Balcı, U., vd. (2013). Hemşirelerde Tükenmişlik ve Yorgunluk Semptomları. *Tepecik Eğitim Hast Derg.*, 23(2), 83-87.
- Gürkan, G, ve Sucu, Y. (2006). *Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*, , Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Edirne Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Halis, M, ve Uğurlu, Ö. (2008). “Güncel Çalışmalar Işığında Örgüt İklimi”, 10(2): 1303-2860.
- Havle, N, ve İlnem M, ve Yener, F, ve Gümüş, H. (2008). “İstanbul’da Çalışan Psikiyatristlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Bunların Çeşitli Değişkenlerle İlişkisi”, 21(1-4):4-13.
- Heyart, B.A. (2011). "The role of organizational climate and culture in service encounters" Wayne State University Dissertations. Paper 240.
- Holloway, J.B. (2012). Leadership Behavior and Organizational Climate: An Empirical Study in a Non-profit Organization. *Emerging Leadership Journeys*, 5(1), 9- 35.
- Irmak-Çetin, O. (2015). *Kişilik Özelliklerinin Örgütsel İntikam Niyetine Etkisinde Örgüt İklimi ve Bağlamsal Performansın Rolü*. Doktora Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Işıkkhan, V. (2016) Çalışanlarda Tükenmişlik Sendromu, *Akciğer Kanserinde Destek Tedavisi*, TÜSAD Eğitim Kitapları Serisi, (Editörler: Gülhan, M., ve Yılmaz, Ü.), 366-391.
- İlgün, E. ve Izgar, H. (2014). İnfaz Koruma Memurlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Üzerinde Bir Araştırma. *Bayburt Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(1), 101-114.
- İnce, N, ve Şahin, A. (2015). “Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu’nu Türkçeye Uyarlama Çalışması”, *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 6(2): 385-399.
- Kaçmaz, N. (2005). “Tükenmişlik (Burnout) Sendromu”, *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68(1): 29-32.
- Karasar, N. (2018). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler*. (33. Basım). Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Karcioğlu F. (2001). “Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2): 265-283.

- Karimi, M., Hadavi, S.F., Zahedmanesh, F. ve Ghamarpour, S. (2015). The Relationship between Organizational Climate, Job stress, Job burnout of the Physical education teachers: A case of the Schools at Islamshahr, Iran. *Research Journal of Recent Sciences*, 4(5): 114-119.
- Kasırga, İ. ve Özbek, O. (2008). “Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında Örgüt İklimi”, *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 6(2): 59-68.
- Kaya, Z. (2014). “Antalya Emniyet Müdürlüğü Hassas Bölgeleri Koruma Şube Müdürlüğü Personelinde Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Çalışma”, *Hikmet Yurdu*, 7(13): 229-250.
- Koys, D.J. and DeCotiis, T.A. (1991). Inductive Measures of Psychological Climate. *Human Relations*, 44(3), 265-285.
- Kuh, M. (2017). *Denizli İli Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanlarında İş Yükü Kontrolü, İşe Yabancılaşma Ve Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Denizli Pamukkale Üniversitesi Tıp Fakültesi, Denizli.
- Kulaklıkaya, K. (2013). *İşkoliklik, Tükenmişlik Sendromu ve İş Yükü Algısı Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Lavian, R.H. (2012) The impact of organizational climate on burnout among homeroom teachers and special education teachers (full classes/ individual pupils) in mainstream schools, *Teachers and Teaching*, 18(2), 233-247.
- Lee, E., Esaki N., Kim, J., Greene, R., Kirkland, K., Mitchell-Herzfeld, S. (2013). Organizational climate and burnout among home visitors: Testing mediating effectsof empowerment. *Child and Youth Service Review*, 35, 594-602.
- Lim, S. ve Eo, S. (2014). The mediating roles of collective teacher efficacy in the relations ofteachers' perceptions of school organizational climate to their burnout. *Teaching and Teacher Education*, 44, 138-147.
- Litwin, G. ve Stringer, R. (1968). “Motivation and Organizational Climate”, Division of Research Graduate School of Business Administration, Printed United States of America, Boston, 29-146.

- Madhukar, V. ve Sharma, E.S. (2017). Impact of Organisational Climate On Employee Motivation: A Conceptual Perspective. *International Journal in Management and Social Science*, 5(7), 325-336.
- Martins, N. ve Ohe, H. (2003). Organisational Climate Measurement – New and Emerging Dimensions During A Period of Transformation. *South African Journal of Labour Relations*, 41-59.
- Maslach, C. ve Leiter, M.P. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3): 498-512.
- Maslach, C. ve Leiter, M.P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15: 103-111.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P. (2001). Job Burnout. *Annu. Rev. Psychol.*, 52: 397-422.
- Miller, A.R. (2003). An Analysis of the Relationships Between the Perceived Organizational Climate and Professional Burnout in Libraries and Computing Centers in West Virginia Public Higher Education Institutions. Graduate College of Marshall University, PhD Thesis, Huntington, West Virginia.
- Mullins, L. (2010). *Management and Organizational behavior*. Pearson Education.
- Okutan, E., Yıldız, Ş. ve Konuk, P. (2013). “İş Hayatında Tükenmişlik Sendromu: Finans ve Muhasebe Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine İlişkin Bir Çalışma”, *Çankırı Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2): 1-17.
- Onay, M, ve Kılıcı, S. (2011). “İş Stresi Ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Garsonlar Ve Aşçıbaşılar”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2): 363-372.
- Öge, S. (2002). “Kültürel Yaklaşım Boyutuyla Örgütsel İklim”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7: 79-89.
- Ören, N. ve Türkoğlu, H. (2006). “Öğretmen adaylarında tükenmişlik”, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(İlke), 16.
- Özkul, Y. (2013). *Örgüt İkliminin Motivasyon Üzerine Etkisi: Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Özyolcu, E. (2015). “Eğitim Yönetimi Temelinde Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Aşırı İş Yükü, Tükenmişlik Ve Sosyal Destek Durumlarının İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, KKTC Yakın Doğu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Lefkoşa.
- Patterson, M.G., West, M.A., Shackleton, V.J., Dawson, J.F., Lawthom, R., Maitlis, S., Robinson, D.L. ve Wallace, A.M. (2005). Validating the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity and innovation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 379-408.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2013). *Organisational Behaviour*. Pearson Education.
- Salari, F., Zainalipour, H. ve Fini, A.S. (2013). Investigation the Relationship between Organizational Climate and Job Burnout of Personnel in University of Bandar Abbas. *Ac. J. Psy. Stud.*, 2(2): 39-46.
- Schneider, B., González-Romá, V., Ostroff, C. and Cheri, M. (2017). Organizational Climate and Culture: Reflections on the History of the Constructs in JAP. *Journal of Applied Psychology*, 102(3).
- Sönmez, K. ve Aktan, T. (2014). *Sağlık Sektöründe Örgüt İkliminin İş Doyumuna Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Sürgevil, O. ve Budak, G. (2005). “Tükenmişlik Ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, 20(2): 95-108.
- Tansel, B. (2015). Üniversite Öğrencilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 44(2), 241-262.
- Taştan, S. (2012). Bir Pozitif Psikoloji Kavramı Olarak Örgütle Özdeşleşmenin Psikolojik Güçlendirme Algısı ve Gönüllü Performans Davranışı Arasındaki İlişkide Ara Değişken Rolünün Değerlendirilmesi: Gıda Sektöründe Yapılan Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 227-238.
- Thompson, L. ve Rose, J. (2011). Does organizational climate impact upon burnout in staff who work with people with intellectual disabilities? A systematic review of the literature. *Journal of Intellectual Disabilities*, 15(3), 177-193.
- Toplu, N. ve Sarpkaya, R. (2012). *Okul Öncesi Ve İlköğretim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.

- Tordera, N., González-Romá, V. and Peiró, J.M. (2008) The moderator effect of psychological climate on the relationship between leader – member exchange (LMX) quality and role overload. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(1), 55-72.
- Tutar, H, ve Atınöz, M. (2010). “Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalât İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 65(2).
- Tümkaya, S. (2000). “İlkokul Öğretmenlerindeki Denetim Odağı Ve Tükenmişlikle İlişkisi”, *PAÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(Özel Sayı).
- Varışlı, N. (2019). “Örgüt İkliminin Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatminine Etkileri”, *International Journal of Academic Value Studies*, 5(1): 114-123.
- Wallace, A, ve Patterson, M, ve West, M, ve Shackleton, V, ve Dawsoy, J, ve Lawthom, R. (2005). “Validating The Organizational Climate Measure: Links To Managerial Practices, Productivity And İnnovation”, 26: 379-408.
- Were, K.J. (2016). Early Career Nurses: The relationship between Organisational Climate and Job Satisfaction and Burnout. MSc Thesis, The University of Waikato.
- Worell, L. ve Worell, J. (1964). Generalization of Conflict and Conflict Tolerance. *Psychological Reports*, 14, 203-215.
- Yalçın, Ç. (2018). *Kişilik Özellikleri Ve Örgüt İkliminin Bilgi Ataleti Üzerindeki Etkisi: Düzce Adliyeleri Üzerinde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce.
- Yüksekbilgili, Ö. (2016). Sağlık İşletmelerinde Örgüt İklimi Unsurlarının Örgütsel Bağlılığa Etkileri Üzerine Bir Araştırma. Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Gaziantep.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı	EMİNE	GÜLAY
Uyruğu	T.C	
Doğum tarihi ve yeri	07.09.1990	ADİYAMAN
E-Posta	emnebilen@gmail.com	

Eğitim Derecesi	Okul/Program	Mezuniyet yılı
Lise	Adıyaman Lisesi	2007
Üniversite	Atatürk Üniversitesi/İİBF	2012
Yüksek Lisans	Adıyaman Üniversitesi/Kamu Yönetimi	2019
Doktora	-	-

İş Deneyimi/Yıl	Çalıştığı Yer	Görev
2012-2015	İnternet Tekstil/Ekoturka Gıda/İnterteks Otomotiv	MUHASEBE/SATINALMA
2016/-	Kredi Garanti Fonu A.Ş.	Yetkili

Yabancı Dil	İngilizce
-------------	-----------

Yayınlar	
----------	--

EKLER LİSTESİ

EK-1. ANKET FORMU

Değerli Katılımcılar;

Bu araştırma, Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalında yürütülen “Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromunun Örgüt İklimi ile İlişkisi-TBMM Milletvekillerinde Bir Uygulama” konulu yüksek lisans tez çalışması ile ilişkilidir. Aşağıda yer alan sorulara vereceğiniz yanıtlar, tamamen bilimsel bir amaca hizmet etmekte olup, veriler gizli tutulacaktır. Anketlere isim yazmamanızı rica eder, katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet SARITÜRK
Tez Danışmanı

Emine GÜLAY
Yüksek Lisans Öğrencisi

1. Yaşınız:

2. Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek

3. Eğitim Durumunuz:

() İlkokul () Ortaokul () Lise () Ön Lisans/Lisans ()
Lisansüstü

4. Medeni Durumunuz:

() Evli () Bekâr

5.Millet Vekili Olarak Çalışma/Görev Süreniz:

() 1 yıl altı () 1-3 yıl () 4-6 yıl () 7-10 yıl () 11 yıl ve üzeri

6. Ailedeki Birey Sayısı

2-3 4-5 6-7 8 ve üzeri

7. Ailedeki Çocuk Sayısı

0-1 2-3 4-5 6 ve üzeri

8. Mesleğinizi Değiştirme İsteği Durumu:

Evet Hayır

EK-2. MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

Bu bölümde işiniz ile ilgili duygu, düşünce ve tutumlarınızı ölçen 22 adet soru sorulmaktadır. İfadelerde yer alan hususları hangi sıklıkta (Hiçbir Zaman, Nadiren, Bazen, Çoğu Zaman, Her Zaman) yaşadığınızı düşünüyorsanız uygun kutucuğu işaretleyiniz.

0=Hiçbir Zaman; 1=Çok Nadir; 2=Bazen; 3=Çoğu Zaman; 4=Her Zaman

		Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
1	İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
2	İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.					
3	Sabah kalktığımda bu işi bir gün daha kaldıramayacağımı hissediyorum.					
4	İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.					
5	İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.					
6	Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.					
7	İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.					
8	Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.					
9	Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
10	Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.					
11	Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.					
12	Çok şeyler yapabilecek güçteyim.					
13	İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.					
14	İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.					

15	İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.					
16	Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.					
17	İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.					
18	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.					
19	Bu işte kayda değer birçok başarı elde ettim.					
20	Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
21	İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.					
22	İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.					

EK-3. ÖRGÜT İKLİMİ ÖLÇEĞİ

	Aşağıdaki ifadelerde kurumlarda sıklıkla rastlanabilecek bazı durumlar verilmiştir. Çalıştığınız kurumu tanımlamada bu ifadelerin ne derece uygun olduğunu, “Tamamen Katılıyorum”dan “Hiç Katılmıyorum”a doğru uzanan ölçek üzerinden sizin düşüncenize göre uygun seçeneğe (X) işareti koyarak değerlendiriniz.	Tamamen Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Oldukça Katılıyorum	Biraz Katılıyorum	Çok az katılıyorum	Hiç Katılmıyorum
1	İyi bir takımın üyesi olduğumu hissederim.						
2	Bu kurumda üstlerimiz onlara her şeyi danışmamızdan yana değildir; bu yüzden, yapacaklarımızın doğru olduğunu düşünüyorsak, işimize bu yönde devam ederiz.						
3	Bu kurumda çalışanlar birbirine güvenir.						
4	Bu kurumda işler açıkça tanımlanmış ve mantıklı bir şekilde yapılandırılmıştır.						
5	Çalışanlar performansları oranında ödüllendirilir.						
6	Teşvik ve ödüller, eleştiri ve tehditten daha fazladır.						
7	Bu kurumda performans için yüksek standartlar oluşturulmuştur.						
8	Bu kurumda karar verme aşamasında sorumlu kişinin kim olduğu bellidir.						
9	Çalışma alanımda ilgili kimi konularda, hangi üstüme karşı sorumlu olduğumdan emin olamıyorum.						
10	Bu kurumda yöneticilerimiz yapılan bir işin sürekli geliştirilmesini istemektedir.						
11	Genellikle kurumumuzda belirlenen hedeflere çok bağılıyım.						
12	Bireysel ve grup performansını geliştirmek için sürekli baskı hissederim.						
13	Bu kurumda kişisel yargılara güvenilmez, emin olmak için hemen her şey iki kez kontrol edilir.						
14	Bu kurumda hata yaptığımızda, üst yönetim tarafından pek hoş görülmezsiniz.						
15	Bu kuruma ait olduğumdan dolayı gurur duyarım.						
16	Zor bir görev üstlendiğim zaman, üstlerimin ve çalışma arkadaşlarımdan yardımcı olacaklarına inanırım.						
17	Bir işi iyi yaptığımda fark edilir ve takdir edilirim.						

18	Bu kurumun yönetim anlayışına göre, kişiler kendi problemlerini kendileri çözmelidir.						
19	Bu kurumda en iyilerin yükselmesini sağlayan bir terfi sistemi vardır.						
20	Düzenli bir sistemin ve planlamanın olmaması verimliliğimizin düşmesine zaman zaman neden olur.						
21	Bu kurumda neler olup bittiği benim için gerçekten önemli değil.						
22	Tek başınıza işlerin üstesinden gelmeye çalışmadığınız sürece bu kurumda ilerleyemezsiniz.						
23	Görebildiğim kadarıyla bu kurumda, çalışanların çok fazla sadakati yoktur.						
24	Çalışanlar kendi performanslarıyla övünürler.						

EK-4. ÖRGÜT İKLİMİ ÖLÇEK KULLANIM İZİNİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ İÇİN ÖLÇEK İZİN TALEBİ-EMİNE GÜLAY > Gelen Kutusu x



Emine Bilen <emnebilen@gmail.com>

2 Mayıs Per 10:03 (2 gün önce)



Alıcı: kadriyesonmez ▾

Kadriye hocam merhabalar,

Adıyaman Üniversitesinde Sosyal Bilimler Enstitüsünde Kamu Yönetimi anabilim dalında yüksek lisans yapmaktayım. Şu anda tez aşamasındayım ve bitmek üzere. Sizin tezinizin örgüt iklimi anketini kullanmak istiyoruz.

bu konuda izninizi arz ederiz.

Not: 20 Mayıs'a kadar bitiremez isem yüksek lisansım yanacak. Bu sebeple benim için hızlı geri bildirimizin büyük önem arz etmektedir.

Teşekkürler

saygılarımla,



Kadriye Sönmez

2 Mayıs Per 10:05 (2 gün önce)



Alıcı: ben ▾

Emine Hanım Merhaba,

Tabii kullanabilirsiniz.

İyi Çalışmalar Dilerim

2 May 2019 Per, saat 10:03 tarihinde Emine Bilen <emnebilen@gmail.com> şunu yazdı:

EK-5. TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ KULLANIM İZNI

yüksek lisans tez öğrencisi-EMINE GÜLAY > Gelen Kutusu x



Emine Bilen <emnebil@gmail.com>

2 May 2019 14:12 (2 gün önce)



Alıcı: rdinibutun@gmail.com



Revda hocam merhabalar,

Adıyaman Üniversitesinde Sosyal Bilimler Enstitüsünde Kamu Yönetimi anabilim dalında yüksek lisans yapmaktayım. şu anda tez aşamasındayım ve bitmek üzere. sizin tezinizin ÖRGÜT İKLİMİN TÜKENMİŞLİK ÜZERİNE ETKİSİNİ BELİRLEMEYE YÖNELİK DEVLET VE VAKIF ÜNİVERSİTELERİNDE BİR ARAŞTIRMA başlıklı doktora tezinizde bulunan tükenmişlik anketinizi kullanmak istiyoruz.

bu konuda izninizi arz ederiz.

Not:20 mayısa kadar bitiremez isem yüksek lisansım yanacak. Bu sebeple benim için hızlı geri bildirimiz büyük önem arz etmektedir.

Teşekkürler
saygılarımla,



Revda Dinibutun

2 May 2019 17:23 (2 gün önce)



Alıcı: ben

Merhaba Emine Hanım. Tükenmişlik anketini kullanabilirsiniz. Anket orijinal olarak Maslach tarafından geliştirilmiş olup, bizim örneklemimize göre uyarlanmıştır. Size tezinizde başarılar diliyorum.