

Çalışma Koşulları ile Çalışanların Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Anıl KARAMAN¹, Zeynep Feride OLCAY^{2*}

¹İstanbul Aydın Üniversitesi. Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü. İstanbul

²İstanbul Aydın Üniversitesi. ABMYO İş Sağlığı ve Güvenliği Programı, İstanbul

¹<https://orcid.org/0000-0001-5198-6402>

²<https://orcid.org/0000-0001-5720-7350>

*Sorumlu yazar: zeynepolcay@aydin.edu.tr

Araştırma Makalesi

ÖZ

Makale Tarihçesi:

Geliş tarihi: 07.11.2022

Kabul tarihi: 27.12.2022

Online Yayınlanma: 08.03.2023

Anahtar Kelimeler

Çalışma koşulları

Tükenmişlik

Çalışma psikolojisi

Tüm meslek grupları çalışanlarında ortaya çıkması muhtemel bir durum olan tükenmişliğin kişilerin çalışma koşulları ve demografik özellikleri ile de ilişkili olduğu ileri sürülmektedir. Bu araştırmanın amacı, çalışanların çalışma koşulları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Çalışmaya toplam 245 kişi katılmıştır. Çalışma verilerini elde etmek için uygulanan anket formunda demografik özellikler, çalışma koşulları ölçeği ve tükenmişlik ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizi için SPSS 23.0 programından yararlanılmıştır. Verilerin incelenmesinde tükenmişlik ve çalışma koşullarının demografik özellikler ile arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek için parametrik olmayan testler uygulanmıştır. Tükenmişlik ve çalışma koşulları arasındaki ilişki için spearman korelasyon analizi kullanılmıştır. Yapılan çalışmada özellikle çalışma koşullarının alt boyutlarından biri olan işverenin çalışanlardan talepleri ile çalışanların tükenmişlik düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda, işyerlerinde talep ve beklentileri belirlerken, çalışanların yeterlilikleri ve iş yoğunluğu gibi faktörlerin işverenler tarafından göz önünde bulundurmaları önem arz etmektedir.

Examination of the Relationship Between Working Conditions and Employee's Burnout Levels

Research Article

ABSTRACT

Article History:

Received: 07.11.2022

Accepted: 27.12.2022

Available online: 08.03.2023

Keywords:

Working conditions

Burnout

Work psychology

Burnout is a situation that is likely to occur in every occupational group. It is argued that burnout is not only related to the physical and mental health of the person, but also to the working conditions and demographic characteristics of the individual. The aim of this research is to determine the relationship between the working conditions of the employees and their burnout levels. A total of 245 people participated in this study. Demographic characteristics, working conditions scale and burnout scale were used to reach the study data. In order to determine the relationship between burnout and working conditions with demographic characteristics, non-parametric tests have been used to analyze the data.

In order to determine the relationship between burnout and working conditions spearman correlation analysis has been used. In the study, it was determined that there is a positive and significant relationship between the demands of the sub-dimensions of working conditions and burnout levels. In this context, it is important for employers to consider factors such as competence and workload while determining their demands and expectations from employees. The details are submitted in the findings section of the study.

To Cite: Karaman A, Olcay ZF., 2023. Çalışma koşulları ile çalışanların tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Kadirli Uygulamalı Bilimler Fakültesi Dergisi, 3(1): 93-110.

Giriş

İlk defa bir psikiyatrist olan Freudenberger tarafından tanımlanan tükenmişlik kavramı, kişisel başarısızlık ve duygusal tükenme şeklinde ifade edilen bir meslek hastalığıdır (Freudenberger, 1974). Tükenmişlik, kaynaklar ve talepler arasındaki dengesizlikten kaynaklanan bir süreç olarak görülmektedir (Taşlıyan ve ark., 2017). Diğer bir deyişle kişilerin sahip oldukları ile beklentileri arasındaki uyumsuzluğun bir çıktısıdır.

Çalışma hayatının gerektirdiği duygusal isteklere karşı devamlı olarak birlikte çalışmak durumunda olduğu bireylerde fiziksel, psikolojik ve ruhsal anlamda negatif tutum ve davranışların yankısı ile ortaya çıkan bir belirti olarak tanımlanan (Maslach ve Johnson, 1981) tükenmişlik, geçmişten günümüze birçok araştırma ve araştırmacılar ile farklı tanımlar almıştır. Pines ve Aronson (1988), bu durumu, duygusal bir bakışla uzun süre ciddiye ve azim isteyen çalışmalarda yıllarca mesai harcamaktan sebep olan zihinsel, duygusal ve fiziksel bitkinlik olarak ifade etmişlerdir. Bir diğer tanımda ise, çalışma hayatındaki verimliliğin gözle görülür bir şekilde körelmesi olarak açıklanmaktadır (Carroll ve White, 1982).

Tükenme, üç farklı alt boyutta ele alınmaktadır. Bunlar; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarıdır (Maslach ve ark., 2001). Bir merdiven gibi basamak basamak birbirleri ile ilintili olan tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenmişliğin fazlalaşması tükenmişliğin birinci basamağıdır. Kendisinde enerjinin azaldığını fark eden birey, psikolojik bağlamda da işlerine odaklanamamaktadırlar. Duygusal açıdan bitkinlik hissedilmesi neticesinde yorgun bir yaşam sürmek, tükenmişliğin ilk ve en ciddi boyutudur (Ay ve Avşaroğlu, 2010). Bu evrede birey, fiziksel ve psikolojik bakımından yıprandığını sezmektedir. Birey, görevini yapmadaki istek ve bilincin eksildiğini hissetmektedir ve eski hırslarının olmadığı düşüncesi onu işe isteksiz gitme durumuyla karşı karşıya bırakmaktadır (Maslach ve ark., 2001). Buna bağlı olarak çalışan bireyler, karşısındakine negatif ve duyarsız tutumda bulunmaya başladıkları zaman ikinci basamağı olan duyarsızlaşma meydana gelmektedir. Duyarsızlaşma; çalışanların görevine ve meslektaşlarına yönelik uzak

davranışlar göstermesine neden olur. Bu durum çalışanlarda bitkinliğe ve çalışma arkadaşları ile sorunlar yaşamasına sevk eder (Maslach ve Leiter, 1997). Bunların neticesinde de sorunların hallolmayacağı bilinci ile birey çevresindeki meslektaşlarına veya üstlerine, hatta bünyesinde bulunduğu kuruma negatif, çevresine de umursamaz tavır takınmaktadır (Atameriç, 2012). Başka bir deyişle duyarsızlaşma aşamasında, kişiler görevini yerine getirirken içinde bulunduğu ortam ve insanlara umursamaz, donuk ve mesafeli bir tavır koymaktadır (Çalgan ve ark., 2009). Üçüncü basamakta ise bireyler, öz değerlendirme yaparak olumsuzluğa yönelmekte ve çalışmalarında verim düşüklüğü olduğunu, bunun sonucunda heveslerin kaçması ile mutsuzluğa sürüklenmektedirler (Maslach ve Jackson, 1981). Bu aşamada birey kendisinin etkisiz ve vasıfsız olduğunu düşünmektedir. Kendini yeterli görememektedir. Bunun sonucunda özsaygısı azalmaya başlayacaktır (Maslach ve Leiter, 1997). Sarf ettiği eforun hiçbir yararı olmadığını düşünerek benliğine olan saygısını kaybedecek ve kaygı, endişe gibi durumlar ortaya çıkacaktır (Basım ve Şeşen, 2009).

Tükenmişlik duygusunun ortaya çıkmasında fertlerin kişisel özellikleri etken olmakla beraber iş sistemindeki yapısal taşlar ve özellikler daha büyük rol oynamaktadır. Çalışma koşullarındaki karşılaşılan zorluklar, çalışma yükündeki aşırılık, mesai saatlerinin uzunluğu, kronik rahatsızlığı olan ve hayati önem taşıyan hastalıklara sahip kişilerle iletişim, iş ortamındaki bağlantı ve görev dağılımı hususunda problemlere maruz kalmak tükenmişlik üzerinde etkili olmaktadır. Bireylerin güç olarak belirttikleri ve karşılaştıkları zorluklar, kişilerin tükenmişlik seviyesinde artışa neden olabilmektedir. Çalışanlar, lehine olmayan çalışma koşulları sebebiyle tükenmişlik belirtileri hissetmektedirler (Eroğlu, 2015).

Çalışma koşullarının değerlendirilmesi İngiltere’de işyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliğinin düzenlenmesi ile ilgili çalışan “The Health and Safety Executive” kurumu tarafından talepler, kontrol, destek, ilişkiler, rol ve değişim olmak üzere 6 alt kategori altında toplanmıştır. Talepler kısmında nitel ya da nicel bununla beraber düşük ya da fazla iş yükü, fazla mesai, vardiyalı çalışmalar gibi çalışanlardan beklentiler ifade edilmektedir. Kontrol kısmında, çalışanlar “işlerini nasıl yaptıkları hakkında söz sahibi olmalı” ve “mümkünse iş temposu üzerinde kontrol sahibi olmalıdır” yaklaşımıyla kişilerin işlerini yaparken ne kadar söz sahibi olduğunu içermektedir. Kişilerin çalışma alanları üzerinde kontrol sahibi olmaları onların kendi gelişimine olanak sağlamaktadır (Jackson ve Wall, 1991). Destek olarak ifade edilen; şirket, yönetici ve çalışma arkadaşı tarafından sağlanan teşvik, destek ve kaynaklardır. Algılanan organizasyonel desteğin en güçlü göstergelerinden biri üstlerin desteğidir ve organizasyonun personelini ne kadar çok desteklerse çalışanların o kadar az zorlandığı görülmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Bireyin çalışma ortamında beraber çalıştığı

kişilerle olan ilişkisinin iyi olması, çalışanın refahı için olumlu bir faktör ve psikolojik gerginliğe karşı bir tampon olarak görülmektedir (Stansfeld ve ark., 1998). Çalışanlar işlevleri diğer bir deyişle çalışma ortamındaki rolleri hakkında açıkça bilgilendirilmelidir ve bir rolün yerine getirilmesi, bu işle alakalı diğer sorumlu kişiler ile çatışmaya neden olmamalıdır. Organizasyonel sınırlarda çalışan bireyler için potansiyel bir sorun olan (Cooper ve Marshall, 1978), rol çatışmasının yanında rol yetersizliği ve rol belirsizliğinin de ortadan kaldırılması için sistemler mevcut olmalıdır. Çalışma ortamında bir değişime gidilecek ise; bu durumda çalışan bireylerle ilişki kurarak ve onları bilgilendirerek, değişim önerilerinde rol almaları için fırsatlar sağlayarak gerçekleştirilmelidir. Çalışanların değişimden kaynaklanacak iş güvencesizliği veya farklı türde şüpheleri ortadan kaldırılmalıdır.

Çalışanların yapmış oldukları meslek ile çalıştıkları işletmelere dair duygu ve düşünceleri onların tükenmişlik sendromu yaşayıp yaşamamaları ile yakında ilgilidir (Okutan, 2013). Bu çalışmanın amacı; farklı sektörlerde çalışanların, çalışma koşulları ile tükenmişlik düzeyleri arasında bir ilişkinin var olup olmadığının tespit edilmesidir. Çalışmada, çalışma koşulları kapsamında talepler, kontrol, destek, ilişkiler, rol ve değişimin tükenmişlik üzerinde ne kadar etkili olduğu açıklanmaya çalışılmaktadır. Bu bağlamda oluşturulan hipotezlerde; çalışma koşulları ve alt boyutları ile tükenmişliğin demografik özellikler ile arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığına bakılmıştır. Ayrıca çalışma koşulları alt boyutlarının kendi aralarında ve ayrı ayrı tükenmişlikle anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığı belirlenmiştir.

Farklı sektörlerde çalışanların tükenmişlik düzeyleri ve çalışma koşulları ile yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, sektör, çalışma süresi ve çocuk sahibi olma durumu değişkenleri arasındaki ilişki ve tükenmişlik ile çalışma koşulları boyutları arasındaki ilişki aşağıdaki araştırma soruları temel alınarak incelenmiştir.

1- Çalışanların tükenmişlik ölçeğine ilişkin algıları yaş, cinsiyet, eğitim, sektör, medeni durum, çalışma süresi ve çocuk sahibi olma durumuna göre farklılaşmakta mıdır?

2- Çalışanların çalışma koşullarına ve ölçeğin alt boyutlarına ilişkin algıları yaş, cinsiyet, eğitim, sektör, medeni durum, çalışma süresi ve çocuk sahibi olma durumuna göre farklılaşmakta mıdır?

3- Çalışma koşulları ölçeğinin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

4- Çalışanların tükenmişlik düzeyleri ile çalışma koşulları ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Literatürde tükenmişlikle ilgili birçok çalışma yer almaktadır. Akyüz'ün (2015), hemşirelerin, tükenmişlik düzeylerini çalışma koşulları açısından araştırdığı çalışmasında, çalışma koşulları, hemşirelerin kişisel, mesleki, ailevi ve sağlık durumları ile ilgili soruları

içermektedir. Vatanseven ve Heperkan (2021), büyük market zincirlerinde çalışma koşullarının stres üzerine olan etkisini incelediği çalışmasında, çalışma koşullarının algılanan stresin yaklaşık yüzde yirmisini oluşturduğu anlaşılmıştır. Fakat tükenmişliğin, bu çalışmada yer alan çalışma koşullarının alt boyutlarıyla arasında olan ilişkinin incelendiği bir çalışma olmadığı görülmektedir. Bu sebeple, çalışmadan elde edilecek verilerin alana farklı konularda yardımcı olabileceği gibi sektör bazlı olarak da ileriki araştırmalarda yol gösterici bir nitelik taşıyacağı düşünülmektedir.

Materyal ve Metot

Bu araştırmada, nicel araştırma yaklaşımına dayalı genel tarama modellerden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bilindiği üzere tarama modelleri, geçmişte ya da günümüzde var olan bir olay ya da durumu olduğu gibi değiştirmeden tasvir etme; ilişkisel tarama modeli ise ilişkileri ve bağlantıları birbiri ile anlamlı bir şekilde inceleme özelliği taşımaktadır (Karasar, 2016).

Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini İstanbul'da faaliyet gösteren özel sektördeki işletmelerin çalışanları oluşturmaktadır. Gorsuch (1983), ve Kline (1979), en az 100 örneklem olması gerektiğini belirtmişken, buna karşın Comrey ve Lee (2013), ise örneklem büyüklüğünü seçerken 100= zayıf, 200= orta, 300= iyi, 500= çok iyi ve 1000= mükemmel olarak ifade etmiştir. Bu bilgiler doğrultusunda orta seviyede örneklem sayısı baz alınarak, araştırmanın örnekleme oluşturulmuştur.

Araştırma Etiği

Araştırmaya ilişkin izinlerin İstanbul Aydın Üniversitesi Etik Komisyonu'nun 28.02.2022 tarihli ve 2022/03 sayılı kararı bulunmaktadır. Anketler uygulanırken katılımcı gönüllülüğü esas alınmış ve katılımcıların kişisel bilgileri gizli tutulmuştur. Bunların yanı sıra alıntılar bilimsel kurallara uygun olarak yapılmıştır.

Katılımcıların Tanılayıcı Özellikleri

Araştırmaya katılan katılımcıların %46,9'u (115 kişi) erkek, %53,1'i (130 kişi) kadındır. %49'u (120 kişi) bekar olup, %46,9'u (115 kişi) evli ve %4,1'i (10 kişi) diğer grubunda yer almaktadır. 245 katılımcının %35,9'unun (88 kişi) çocuğu var, %64,1'inin (157 kişi) çocuğu yoktur. %5,7'si (14 kişi) ilköğretim mezunu, %14,3'ü (35 kişi) lise mezunu, %20,4'ü (50 kişi)

ön lisans mezunu, %42,4'ü (104 kişi) lisans mezunu, %17,1'i (42 kişi) lisansüstü mezunudur. %17,6'sı (43 kişi) eğitim sektöründe, %10,2'si (25 kişi) finans sektöründe, %8,6'sı (21 kişi) gıda sektöründe, %18,8'i (46 kişi) hizmet sektöründe, %9,8'i (24 kişi) inşaat sektöründe, %7,8'i (19 kişi) iş ve yönetim sektöründe, %11'i (27 kişi) sağlık ve sosyal hizmetler sektöründe ve %16,3'ü (40 kişi) ticaret (satış ve pazarlama) sektöründe çalışmaktadır. %45,7'si (112 kişi) 1-5 yıl deneyime sahip, %22,4'ü (55 kişi) 6-10 yıl deneyime sahip, %15,5'i (38 kişi) 11-15 yıl deneyime sahip, %9'u (22 kişi) 16-20 yıl deneyime sahip ve %7,3'ü (18 kişi) 21 yıl ve üzeri deneyime sahiptir.

Veri Toplama Araçları

Çalışma koşullarının değerlendirilmesi anketi, İngiltere'de işyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliğinin düzenlenmesi ile ilgili çalışan "The Health and Safety Executive" kurumu tarafından oluşturulmuştur. Anketin asıl adı "The HSE Management Standards Indicator Tool"dur. Anket birçok makalenin araştırma konusu olmuş ve geçerlik ve güvenilirliği kanıtlanmıştır. Marcatto ve ark., (2014), The HSE Management Standards Indicator Tool: concurrent and construct validity, Kerr ve ark., (2009), HSE Management Standards and stress-related work outcomes ve Bevan ve ark., (2010), The Management Standards Indicator Tool and the estimation of risk konulu makaleleri birer örnektir. Çalışma koşulları ölçeği; talepler (1-8), kontrol (9-14), destek (15-23), ilişkiler (24- 27) rol (28-32), değişim (22-35) olmak üzere toplam 6 alt boyut ve 35 sorudan oluşmaktadır. Tükenmişlik ölçeği ise, Pines (2005), tarafından geliştirilen Tümkaya ve ark., (2009) tarafından Türkçe'ye kazandırılması ile ele alınmış ölçektir.

Verilerin Analizi

245 kişi üzerinde yapılan araştırma sonucunda elde edilen veriler, SPSS 23 programıyla analiz edilmiştir. Verilerin dağılımında Kolmogorov-Smirnov Testi sonucuna göre $p < 0,05$ olduğundan ,05 anlamlılık düzeyinde normal dağılım şartı sağlanmadığından, verilerin incelenmesinde tükenmişlik ve çalışma koşullarının demografik özellikler ile arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek için parametrik olmayan testler kullanılmıştır. Çalışma Koşulları ve tükenmişliğin demografik değişkenlerle olan ilişkisi tespit etmek için Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis H Testi uygulanmıştır. Tükenmişlik ve çalışma koşulları arasındaki ilişkinin tespitinde spearman korelasyon analizi kullanılmıştır.

Bulgular

Normallik Varsayımı

Çocuk, eğitim ve çalışma süresine ait demografik özelliklerin veri dağılımları haricindeki; cinsiyet, yaş, medeni durum, sektör gibi demografik özelliklerin değişkenleri skewness (çarpıklık katsayısı) analizi 100'den büyük örneklem için $|(Ç \cdot K)/(S \cdot H \cdot)| < 3,29$ değerine uygun olması normallik varsayımını sağladığını ancak değerlendirmelerin normallik testi (Tests of Normality) ile yapılması gereklidir (Tabachnick ve Fidell, 2013; Mayers, 2013). Araştırmaya katılan kişi sayısının 245 olması, $n > 50$ olduğundan Kolmogorov-Smirnov Testi sonucuna göre $p=,00$ ve $p<0,05$ olduğundan demografik özelliklere ait değişkenlerin veri dağılımları ,05 anlamlılık düzeyinde normal dağılım şartını sağlamamaktadır. Çalışma Koşulları Ölçeği Faktörlerinin veri dağılımının Kolmogorov-Smirnov Testi sonucuna göre $p<0,05$ olduğundan faktörlerin veri dağılımları ,05 anlamlılık düzeyinde normal dağılım şartını sağlamamaktadır. Tükenmişlik Ölçeğinin veri dağılımının Kolmogorov-Smirnov Testi sonucuna göre $p<0,05$ olduğundan ,05 anlamlılık düzeyinde normal dağılım şartını sağlamamaktadır. Bu durumda bundan sonraki analizlere parametrik olmayan testler ile devam edileceği uygun görülmüştür.

Kruskal-Wallis H Testi Analizi

Tablo 1. Çalışma koşulları faktörleri ve tükenmişlik ile yaş arasındaki ilişki

	Talepler	Kontrol	Destek	İlişkiler	Rol	Değişim	Tükenmişlik
Chi-Square	4,835	4,341	2,030	,309	12,035	4,778	5,753
Df	4	4	4	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,305	,362	,730	,989	,017	,311	,218

Tablo 1'de görüldüğü gibi Çalışma Koşulları faktörlerinden talepler, kontrol, destek, ilişkiler, değişim ve tükenmişliğin yaş ile aralarında anlamlı bir farklılık yoktur. Diğer bir deyişle katılımcıların yaşlarının değişmesi ile tükenmişlik ve çalışma koşulları alt boyutlarından işveren talepleri, işyerinde çalışanların kontrol edilmesi, karşılıklı ilişkiler ve işyerinde ki değişim durumları arasında bir ilişki bulunmamaktadır ($p>,05$ olduğundan). Çalışma koşulları faktörlerinden rol ile yaş arasında ise anlamlı bir farklılık tespit edilmiş olup $p<,05$ olduğundan bu durumda rol ile yaş arasında anlamlı bir farklılık söz konusudur.

Tablo 2. Çalışma Koşulları faktörleri ve tükenmişlik ile eğitim arasındaki ilişki

	Talepler	Kontrol	Destek	İlişkiler	Rol	Değişim	Tükenmişlik
Chi-Square	6,332	4,713	6,354	10,932	14,239	5,396	7,657
Df	4	4	4	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,176	,318	,174	,027	,007	,249	,105

Tablo 2’de görüldüğü gibi çalışma koşulları faktörlerinden talepler, kontrol, destek, değişim ve tükenmişliğin eğitim ile aralarında anlamlı bir farklılık yoktur ($p>,05$ olduğundan). Çalışma koşulları faktörlerinden ‘ilişkiler’ ve ‘rol’ün eğitim ile arasında ise anlamlı bir farklılık tespit edilmiş olup, $p<,05$ olduğundan bu durumda ilişkiler ile eğitim arasında ve roller ile eğitim arasında anlamlı bir farklılık söz konusudur.

Tablo 3. Çalışma koşulları faktörleri ve tükenmişlik ile sektör arasındaki ilişki

	Talepler	Kontrol	Destek	İlişkiler	Rol	Değişim	Tükenmişlik
Chi-Square	8,021	7,307	14,244	8,913	22,028	15,540	9,794
Df	7	7	7	7	7	7	7
Asymp. Sig.	,331	,398	,047	,259	,003	,030	,201

Tablo 3’de görüldüğü gibi talepler, kontrol ilişkiler ve tükenmişlik faktörlerinin sektör ile arasında $p>,05$ olduğundan anlamlı bir farklılık yoktur. Ancak çalışma koşulları faktörlerinden destek, rol ve değişimin sektör ile arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya koyularak $p<,05$ olduğundan, bu durumda çalışma koşulları faktörlerinden destek, rol ve değişimin kişinin çalıştığı sektöre göre değişmekte olduğu görülmektedir.

Çalışma koşulları ve tükenmişlik ile demografik özelliklerden cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu ve çalışma süresi ile aralarında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Spearman Korelasyon Katsayısı Analizi

Değişkenlerin normal dağılım göstermediği durumlarda, iki değişken arasında ki ilişkiyi incelemek için yapılan Spearman Korelasyon Analizi kullanılarak Tablo 4’te gösterildiği üzere; çalışma koşulları alt boyutlarının kendi aralarındaki ilişki ve tükenmişlikle olan

ilişkilerine bakılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyi, korelasyon katsayısının 0-0,29 arasında olması durumunda zayıf; 0,30-0,64 arasında olması durumunda orta; 0,65-0,84 arasında olması durumunda güçlü; 0,85-1 arasında olması durumunda da çok güçlü şekilde yorumlanabilir (Ural ve Kılıç, 2013).

Tablo 4. Çalışma koşulları faktörlerinin kendi aralarında ve tükenmişlik ile korelasyon ilişkisi

Spearman's rho		Talepler	Kontrol	Destek	İlişkiler	Rol	Değişim	Tükenmişlik
Talepler	<u>Correlation Coefficient</u>	1,000	,020	-,003	303**	,261**	-,016	400**
	<u>Sig. (2-tailed)</u>	.	,757	,968	,000	,000	,801	,000
	<u>N</u>	245	,245	,245	45	245	,245	45
Kontrol	<u>Correlation Coefficient</u>	,020	1,000	,442**	075	,165**	,373**	,034
	<u>Sig. (2-tailed)</u>	,757	.	,000	240	,010	,000	592
	<u>N</u>	245	245	245	245	245	245	45
Destek	<u>Correlation Coefficient</u>	-,003	,442**	1,000	017	,337**	,431**	012
	<u>Sig. (2-tailed)</u>	,968	,000	.	789	,000	,000	857
	<u>N</u>	245	245	245	245	245	245	45
İlişkiler	<u>Correlation Coefficient</u>	,303**	-,075	-,017	,000	,008	-,068	376**
	<u>Sig. (2-tailed)</u>	,000	,240	,789	,895	,288	,000	
	<u>N</u>	245	245	245	45	245	245	45
Rol	<u>Correlation Coefficient</u>	,261**	,165**	,337**	008	1,000	,628**	108
	<u>Sig. (2-tailed)</u>	,000	,010	,000	895	.	,000	091
	<u>N</u>	245	245	245	45	245	245	45
Değişim	<u>Correlation Coefficient</u>	-,016	,373**	,431**	,068	,628**	1,000	,062

	<u>Sig. (2-tailed)</u>	,801	.000	.000	288	.000	.	331
	<u>N</u>	245	245	245	45	245	245	45
	<u>Correlation Coefficient</u>	,400**	-,034	,012	376**	,108	-,062	,000
Tükenmişlik	<u>Sig. (2-tailed)</u>	.000	,592	,857	.000	,091	,331	
	<u>N</u>	245	245	245	45	245	245	45

Tablo 4'te görüldüğü üzere çalışma koşulları faktörlerinin kendi aralarında ve tükenmişlikle olan ilişkileri aşağıdaki gibi özetlenebilir;

Çalışma Koşulları faktörlerinin kendi aralarındaki korelasyon ilişkileri incelendiğinde;

Talepler ile ilişkiler arasında pozitif yönde ilişki olup $p < ,05$, işletmelerde talepler arttıkça ilişkilerin de arttığı sonucuna varılmıştır.

Talepler ile rol arasında pozitif yönde ilişki olup $p < ,05$, işletmelerde talepler arttıkça rollerin de arttığı sonucuna varılmıştır.

Kontrol ile destek arasında pozitif yönde ilişki olup $p < ,05$, işletmelerde kontrol arttıkça desteğin de arttığı sonucuna varılmıştır.

Kontrol ile rol arasında pozitif yönde ilişki olup $p < ,05$, işletmelerde kontrol arttıkça rollerin de arttığı sonucuna varılmıştır.

Kontrol ile değişim arasında pozitif yönde ilişki olup $p < ,05$, işletmelerde kontrol arttıkça değişimin de arttığı sonucuna varılmıştır.

Destek ile rol arasında pozitif yönde ilişki olup $p < ,05$, işletmelerde desteğin arttıkça rollerin de arttığı sonucuna varılmıştır.

Destek ile değişim arasında pozitif yönde ilişki olup $p < ,05$, işletmelerde destek arttıkça değişimin de arttığı sonucuna varılmıştır.

Rol ile değişim arasında pozitif yönde ilişki olup $p < ,05$, işletmelerde roller arttıkça değişimin de arttığı sonucuna varılmıştır.

Çalışma koşulları faktörlerinden ilişkiler ve talebin, tükenmişlik ile arasında korelasyon ilişkisi tespit edilmiş olup;

Tükenmişlik ile talepler arasında pozitif yönde ilişki olup $p < ,05$, işletmelerde tükenmişlik arttıkça taleplerin de arttığı sonucuna varılmıştır.

Tükenmişlik ile ilişkiler arasında da pozitif yönde ilişki olup $p < ,05$, işletmelerde tükenmişlik arttıkça ilişkilerin de arttığı sonucuna varılmıştır.

Çalışma Koşulları Değerlendirme Ölçeği'nin Açımlayıcı Faktör Analizi

Verilerin faktör analizine uygunluğu KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) katsayısı ve Bartlett testi ile sorgulanır (Büyüköztürk, 2007).

Tablo 5. Çalışma koşulları ölçeğinin KMO ve Bartlett's testi

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,671
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1032,180
	df	66
	Sig.	,000

Tablo 5'de KMO=,671 olup KMO>60 şartını sağlamaktadır ve örneklemden elde edilen verilerin faktör analizine uygun olduğuna karar verilmiştir.

Bartlett's test of sphericity (küresellik testi) sonucu da anlamlı düzeydedir ($p<,001$). Bu durum korelasyon matrisindeki maddeler arasında anlamlı ilişkilerin mevcut olduğunu ve faktör analizine devam edilebileceğini göstermektedir.

Tablo 6. Çalışma koşulları ölçeği'nin toplam varyans etkisi

Component	Extraction Sums of Squared								
	Initial Eigenvalues			Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,254	27,119	27,119	3,254	27,119	27,119	2,863	23,859	23,859
2	1,932	16,100	43,220	1,932	16,100	43,220	1,662	13,852	37,711
3	1,623	13,528	56,747	1,623	13,528	56,747	1,614	13,447	51,158
4	1,414	11,787	68,534	1,414	11,787	68,534	1,601	13,343	64,502
5	,894	7,454	75,988	,894	7,454	75,988	1,123	9,359	73,860
6	,748	6,232	82,220	,748	6,232	82,220	1,003	8,360	82,220
7	,577	4,810	87,030						
8	,411	3,422	90,452						
9	,384	3,196	93,648						
10	,309	2,578	96,226						
11	,272	2,267	98,494						
12	,181	1,506	100,000						

Tablo 6’da incelenen ölçme aracının 35 maddelik ilk hali için Kaiser ölçütü (Faktör sayısı =Özdeğer>1 durum sayısı) (Çokluk ve ark., 2012) ile 8 faktörlü bir yapı önerilmektedirken, madde 1,2,3,4,5,6,9,11,12,13,14,15,18,19,20,21,22,23,27,32,33,34 ve 35’in çıkarılmasıyla Kaiser ölçütüne göre de önerilen faktör sayısı 6’ya düşmüştür. Ölçekteki bu 12 soru toplam varyansın %82,220’sini açıklamaktadır.

Tablo 7. Çalışma koşulları ölçeği’nin faktör dağılımları

	Component					
	1	2	3	4	5	6
Calisma_Kosulları29	,883					
Calisma_Kosulları30	,864					
Calisma_Kosulları28	,809					
Calisma_Kosulları31	,769					
Calisma_Kosulları17		,879				
Calisma_Kosulları16		,869				
Calisma_Kosulları7			,879			
Calisma_Kosulları8			,876			
Calisma_Kosulları25				,896		
Calisma_Kosulları24				,790	,391	
Calisma_Kosulları26					,913	
Calisma_Kosulları10						,978

Tablo 7’de çıkarılan maddelerden sonra elde edilen Rotated Component Matrix (Döndürülmüş Bileşen Matrisi) incelendiğinde, tüm maddelerin ölçme aracının geçerliliğine katkıda bulunacak özellikte oldukları görülmektedir.

Tükenmişlik Ölçeği’nin açımlayıcı faktör analizi

Verilerin faktör analizine uygunluğu KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) katsayısı ve Bartlett testi ile sorgulanır (Büyüköztürk, 2007).

Tablo 8. Tükenmişlik Ölçeğinin KMO and Bartlett's testi

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,865
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1433,263
	df	45
	Sig.	,000

Tablo 8’de KMO=,865 olup KMO>60 şartını sağlamaktadır ve örneklemden elde edilen verilerin faktör analizine uygun olduğuna karar verilmiştir.

Bartlett's test of sphericity (küresellik testi) sonucu da anlamlı düzeydedir ($p < ,001$). Bu durum korelasyon matrisindeki maddeler arasında anlamlı ilişkilerin mevcut olduğunu ve faktör analizine devam edilebileceğini göstermektedir.

Tablo 9. Tükenmişlik ölçeği'nin toplam varyans etkisi

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5,538	55,378	55,378	5,538	55,378	55,378
2	1,128	11,281	66,659			
3	,784	7,835	74,494			
4	,615	6,149	80,643			
5	,473	4,735	85,378			
6	,391	3,909	89,287			
7	,347	3,469	92,756			
8	,280	2,800	95,556			
9	,272	2,717	98,273			
10	,173	1,727	100,000			

Tablo 9'da incelenen ölçme aracının Kaiser ölçütü (Faktör sayısı = Özdeğer > 1 durum sayısı) ile tek faktörlü bir yapı görülmektedir. Toplam varyansın %55,378'ini açıklamaktadır.

Tablo 10. Tükenmişlik ölçeği'nin tek faktöre dağılımları

	Component
	1
Tukenmislik_Ölcegi3	,785
Tukenmislik_Ölcegi6	,784
Tukenmislik_Ölcegi7	,783
Tukenmislik_Ölcegi5	,765
Tukenmislik_Ölcegi4	,758
Tukenmislik_Ölcegi10	,753
Tukenmislik_Ölcegi2	,746
Tukenmislik_Ölcegi8	,746
Tukenmislik_Ölcegi9	,655
Tukenmislik_Ölcegi1	,651

Tablo 10'da tüm maddelerin ölçme aracının geçerliliğine katkıda bulunacak özellikte oldukları görülmektedir.

Çalışma koşulları ölçeğine ait Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı ,889 verilmiştir. Güvenirlik katsayısı ($\alpha = ,889$) ,70'den büyük olduğu için güvenilirlik katsayısının yeterli

düzyeyde olduğu yani bu maddelerden elde edilen puanların güvenilir olduğu kararına varılmaktadır (Sipahi ve ark., 2008).

Tükenmişlik ölçeğine ait hesaplanan Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı ,910 verilmiştir. Güvenirlik katsayısı ($\alpha = ,910$), 70'den büyük olduğu için güvenilirlik katsayısının yeterli düzeyde olduğu yani bu maddelerden elde edilen puanların güvenilir olduğu kararına varılmaktadır (Sipahi ve ark., 2008).

Tartışma ve Sonuç

Araştırma sonucunda çalışma koşulları ölçeğinin rol ve ilişkiler faktörleri ile yaş arasında anlamlı bir farklılık olduğu, bu farklılığa göre kişilerin yaşları değıştikçe, rolleri ve ilişkilerinin de değışebileceği ortaya çıkmıştır. Çalışma koşulları faktörlerinden ilişkiler ile eğitim arasında ve yine rol ile eğitim arasında da anlamlı bir farklılık bulunarak, kişilerin eğitim düzeyi değıştikçe ilişkilerinin ve rollerinin de değışebileceği sonucuna varılmıştır. Çalışma koşulları faktörlerinden destek, rol ve değışim faktörlerinin sektör ile arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş olup buna göre, sektör değıştikçe çalışma koşullarındaki destek, rol ve değışim faktörlerinin de değışebileceği görülmüştür. Çalışanların tükenmişlik düzeyleri ile demografik özellikler arasında anlamlı bir ilişkinin tespit edilmediği söylenebilir. Tümkaya (1996), Gençay (2007), ve Özipek (2006), yapmış oldukları çalışmalarda cinsiyetin, Ardıç ve Polatçı (2008), medeni durumun tükenmişlik üzerinde anlamlı bir değışken olmadığı sonucuna varmıştır.

Korelasyon analizi sonuçlarına bakıldığında ise çalışma koşulları faktörlerinin kendi aralarında pozitif yönde ilişkileri olduğunu görmekteyiz. Bu durumda, talepler arttıkça işletmelerde ilişkilerin, rollerin ve tükenmişliğin de arttığı ortaya konulmaktadır. Diğer bir deyişle, çalışma ortamında işveren tarafından gelen talepler ve isteklerin artması çalışanlar arasında gerginliği artıracaktır. Güran (2018), çalışmasında benzer şekilde işyerindeki iş yükü ve zaman baskısına ilişkin nicel taleplerin artmasıyla tükenmişlik düzeyinin de arttırdığı sonucuna varmıştır. Çalışanların kendilerine verilen görevi yerine getirme konusunda rol bilinçleri de artmaktadır. Tersine gibi düşünülürse, çalışanlar sorumluluk ve görevlerini yerine getirdikçe bu konuda bilinçli olmaya devam ettikçe, işveren tarafından talepler artmaktadır. İşverenin isteklerindeki artış çalışanlar üzerinde tükenmişlik düzeyini de etkilemektedir. İşletmelerde kontrol arttıkça ise desteğin, rollerin, değışimin de arttığı görülmektedir. Çalışanların kendi kendilerini kontrol etmelerini sağlayan bir düzenle, kişiye yönetici ve diğer çalışma arkadaşlarının vereceği destek de artmaktadır. Kontrol mekanizmasının çalışanın kendisinde olması, yani bireyin işyerinde söz sahibi olması işyerindeki görev bağlılığını

artıracaktır. İşletmelerde destek arttıkça ise kontrolün, rollerin, değişimin de arttığı görülmektedir. Yönetici ve çalışma arkadaşlarından destek gören bireylerin görev bilinci artmaktadır. Görevlerini yerine getirmelerinde motivasyon yarattığı düşünülebilmektedir. Desteğin artmasıyla işyerinde yaşanan değişikliklerle ilgili bilgileri artmaktadır. Çalışma koşulları faktörlerinden olan ilişkilerin de tükenmişlik ile arasında pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilerek, tükenmişlik arttıkça işletmelerde taleplerin ve ilişkilerin de arttığı sonucuna varılmıştır. Çalışma koşullarının tükenmişlik ile ilişkisinde sonuç olarak; işletmelerde tükenmişlik arttıkça taleplerin ve aynı zamanda ilişkilerin de pozitif yönde arttığı görülmektedir.

Çalışma ortamında çalışanların tükenmişlik düzeyinin artmaması için işverenlerin beklenti ve taleplerinin optimum düzeyde olması gerekmektedir. Çalışanların hem fiziksel hem de zihinsel anlamda kapasitelerinin üstünde sorumluluklar verilmemelidir. Ayrıca tükenmişliği artıran diğer bir faktör olan işyerindeki gergin ve huzursuz ilişkilerin doğru bir stratejisiyle yönetilmesi oldukça önemlidir. Çalışanlar, gerektiğinde yöneticilerine istek ve şikayetlerini kolaylıkla iletebilmeli ve işletmelerde belirli aralıklarla psikolojik destek alabilmelidirler.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyan Özeti

Yazarlar makaleye eşit oranda katkı sağlamış olduklarını beyan ederler.

Çıkar Çatışması Beyanı

Makale yazarları aralarında herhangi bir çıkar çatışması olmadığını beyan ederler.

Kaynaklar

Akyüz İ., 2015. Hemşirelerin tükenmişlik ve depresyon düzeylerinin çalışma koşulları ve demografik özellikler açısından incelenmesi. İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi, 3(1): 21-34.

Ardıç K, Polatçı S., 2008. Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ Örneği) . Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10 (2): 69-96.

Atameriç A., 2012. İş yerindeki stres düzeyinin çalışanların tükenmişlik algıları üzerindeki etkisi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ay M, Avşaroğlu S., 2010. Muhasebe çalışanlarının mesleki tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumlarının incelenmesi. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 7(1): 1170-1189.

Basım H, Şeşen H., 2009. Tükenmişliğin örgüt içi girişimciliğe etkisi: Sağlık sektöründe bir araştırma. Orta Doğu Teknik Üniversitesi Gelişme Dergisi, 41-60.

Bevan A, Houdmont J, Menear N., 2010. The management standards indicator tool and the estimation of risk. Occup Med (Lond), 60: 525-531.

Büyüköztürk Ş., 2007. Sosyal Bilimler için veri analizi el kitabı, Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Carroll J, White W., 1982. Theory building: Integrating and environmental factors within an ecological framework. job stres and burnout: Research, theory, and intervention perspectives. California: Sage Publications.

Comrey AL, Lee HB., 2013. A first course in factor analysis. NewYork: Psychology Press.

Cooper C, Marshall J., 1978. Understanding executive stress. London: Macmillan.

Çalgan Z, Yeğenoğlu S, Aslan D., 2009. Eczacılar da mesleki bir sağlık sorunu: Tükenmişlik. Hacettepe Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Dergisi, 61-74.

Çokluk Ö, Şekercioğlu G, Büyüköztürk Ş., 2012. Sosyal Bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve Lisrel Uygulamaları, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.

Eroğlu F., 2015. Davranış Bilimleri. İstanbul: Beta Yayınları.

Freudenberger HJ., 1974. Staff Burn-out. Journal of Social Issues, 30(1): 159-165.

Gençay ÖA., 2007. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. Kastamonu Eğitim Dergisi, 15(2): 765-780.

Gorsuch RL., 1983. Factor analysis. Hillsdale,NJ: Erlbaum.

Güran R., 2018. İşin nicel talepleri ile tükenmişlik ilişkisinde iş ve aile çatışmasını yönetme öz-yeterliğinin aracılık etkisi. Business and Organization Research Conference. 12-14 Eylül 2018. Safranbolu/Karabük. Ss.366.

Jackson P, Wall T., 1991. How does operator control enhance performance of advanced manufacturing technology ? Ergonomics, 1301-1311.

Gorsuch N., 2016. Bilimsel araştırma yöntemi kavramlar teknikler ilkeler. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kerr R, McHugh M, McCrory M., 2009. HSE management standards and stress-related work outcomes. Occup Med (Lond), 59: 574-579.

Kline P., 1979. Psychometrics and psychology. London: Acaderric Press.

Marcatto F, Colautti L, Larese Filon F, Luis O, Ferrante D., 2014. The HSE management standards indicator tool: concurrent and construct validity *Occup. Med. (Lond.)*, 64(2014): 365-371.

Maslach C, Schaufeli W, Leiter M., 2001. Job burnout. *Annual Reviews of Psychology*. 397-422.

Maslach C, Jackson S., 1981. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 99-113.

Maslach C, Leiter M., 1997. The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco: Jossey Bass.

Mayers A., 2013. *Introduction to Statistics and SPSS in Psychology*. Pearson Education.

Okutan E., 2013. Çalışma hayatında güncel bir sorun olan tükenmişlik sendromunun çalışanların mesleğe ve çalıştıkları kuruma ilişkin görüşleri perspektifinden değerlendirilmesi. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(4): 43-58.

Özipek A., 2006. Orta öğretim okullarında görev yapan öğretmenlerde mesleki tükenmişlik düzeyi ve nedenleri Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Edirne.

Pines AM, Aronson E., 1988. *Career burnout: Causes and cures*. New York: Free Press.

Pines AM., 2005. The burnout measure short version (BMS). *International Journal of Stress Management*, 12(1), 78-88.

Rhoades L, Eisenberger R., 2002. Perceived organizational support: A review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 698-714.

Stansfeld S, Fuhrer R, Shipley M., 1998. Types of social support as predictors of psychiatric morbidity in a cohort of British civil servants (Whitehall II Study). *Psychological Medicine*, 881-892.

Sipahi B, Yurtkoru ES, Çinko M., 2008. *Sosyal Bilimlerde SPSS ile veri analizi*. İstanbul: Beta Yayınları.

Tabachnick BG, Fidell LS., 2013. *Using multivariate statistics*. (6. Baskı). Pearson.

Taşlıyan M, Engizek H, Gül N., 2017. Tükenmişlik, iş tatmini ve esnek çalışma saatleri: Çalışan kadınlar üzerine bir çalışma. *TÜBAV Bilim Dergisi*, 10(2): 111-125.

Tümkaya S., 1996. Öğretmenlerdeki tükenmişlik görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları. *Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana*.

Tümkaya DDS, Çam YDDS, Çavuşoğlu İ., 2009. Tükenmişlik ölçeği kısa versiyonu'nun Türkçe'ye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(1): 387-398.

Ural A, Kılıç İ., 2013. Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi. Ankara: Detay Yayıncılık.

Vatanseven H, Heperkan H., 2021. Çalışanların demografik özellikleri ile işyerlerindeki çalışma koşulları arasındaki ilişkinin analizi: Market Zincirleri Örneği. İşletme Araştırmaları Dergisi, 13(3): 2414-2439.