

Şanlıurfa İlindeki Kamu Kurumu Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Uygulama

Doç. Dr. Ferit KÜÇÜK

Harran Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
feritk@harran.edu.tr

Yrd. Doç. Dr. Süleyman ŞAHİN

Abant İzzet Baysal Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
suleymansahin@ibu.edu.tr

Özet: Bu çalışmanın amacı; tarımsal alanda faaliyette bulunan kamu kurum çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi olarak tanımlanabilir. Bu çalışmada Şanlıurfa Tarım İl Müdürlüğü çalışanları örneklem olarak belirlenmiş; burada çalışan 103 kişiye anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesinde Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin (Maslach Burnout Inventory-MBI) Ergin (1992) tarafından Türkçeye uyarlanmış anket formu kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 16 yazılımında frekans, t testi ve Ki kare istatistik analizleri yapılmıştır. Kadınlarda 2,9271; erkeklerde ise 3,1236 ortalamaları ile tükenmişlik alt boyutlarından olan duygusal tükenme açısından bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Çalışanların sahip olduğu statü ile duygusal tükenme arasında ve yaş ile duygusal tükenme, yaş ile duyarsızlaşma ve yaş ile kişisel başarı arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı Hissi

An Application to Determine the Burnout Levels of Employees of Public Institutions in Sanliurfa Province

Abstract: Aim of this study is to determine the burnout levels of employees of public institutions working in the agricultural field. Sanliurfa provincial agriculture employees designated as sample of the survey with 103 people who work in that city. Maslach Burnout Inventory (MBI Burnout Inventory-MBI) questionnaire adapted to Turkish language by Ergin (1992) was used. Data obtained were analyzed by using SPSS 16 software forming frequency values with the help of t-test and chi-square statistical analyses. It was concluded that emotional

exhaustion of status which is one of sub-dimensions of burnout is significant with an average of 2.9271 in females and an average of 3.1236 in males. Those are also results of the survey that there are significant differences between emotional exhaustion and work status; between age and emotional exhaustion; between age and depersonalization; between age and feeling of personal success.

Keywords: *Burnout, Emotional Exhaustion, Feeling of Personal Success*

Giriş

İnsan yaşamını devam sürdürebilmesinin gerekliliği sürekli olarak ihtiyaçlarını çeşitli mal ve hizmetleri tüketmesi ile ilgilidir. Bu mal ve hizmetlerin sağlanabilmesi için ise çalışmak ve üretmek gerekmektedir. İnsan oyun ve eğlence kadar çalışmaya da ihtiyaç duyar ve bu ihtiyacını gidermek için çeşitli ekonomik birimlerde gerek zihinsel gerekse fiziksel ekmeğini ortaya koyarak üretim faaliyetinde bulunur. *Tükenmişlik Sendromu* çalışma hayatında karşılaşılan önemli sorunlardan biridir. Kişiye, çalışma hayatına ve dolayısıyla tüm topluma yansıttığı olumsuzluklar nedeni ile son yıllarda üzerinde çalışmaların fazlaca yapıldığı bir konu olmuştur. İnsanın çalışma ortamında, onu motive eden faktörler olduğu kadar, onu işten alıkoyan ve verimliliğini azaltan faktörler de bulunmaktadır. Bu faktörlerden biri de *Tükenmişlik (Burnout) Sendromudur*.

Çalışanlar kurum içinde kendilerini ruhsal ve fiziksel olarak iyi hissettiklerinde çalışma verimlilikleri artmakta, tem tersi durumda ise, verimliliklerinde azalma görülmektedir.

Bu araştırmada, bir kamu kurumu olan Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı'na bağlı olarak yapılandırılmış il müdürlüğü çalışanlarının yoğun Tarımsal Kalkınma Planlarının ve Bölgesel Kalkınma Plan ve Programlarının hayata geçirilmesi, dolayısı ile burada görev yapan çalışanların statüleri cinsiyet farklılıkları, medeni durumları açısından çalışanların tükenmişlik düzeylerinin değişebileceği düşüncesi ile örneklem olarak bu insan kaynağı grupları ele alınmıştır.

1. Tükenmişlik (Burnout) Kavramı

Tükenmişlik kavramı (Burnout) toplumsal bir olgu olarak ortaya çıkmasından bu yana, gitgide önemini arttırmıştır. Konu ile ilgili yapılan araştırmaların bazıları, Almer, Elizabeth D. ve Kaplan, Steven E. (2002) Arı, G. ve Bal, E. (2008) Arslankoç, R. , Öztürk M., Yıldırım N. G. , (1999) Bakker, Arnold B. (2006) (2005) Barutçu, E. ve Serinkan, C. (2008) Doğan ve Nazlıoğlu,

2010; Okutan, 2010, Uyar, S. ve Erdinç, S. B. (2011), Budak, G. ve Sürgevil O. (2005) dir.

Sözlük anlamı “ruhsal ve fiziksel olarak var olanın azalması” yada “gücünü yitirmiş olma, çaba göstermeme” olarak tanımlanabilecek tükenmişlik, bireyin çalışma hayatına bağlı olarak gelişmekte hem bireyi hem de bireyin çalışma yaşamını kapsayan örgütü doğrudan etkilediği gözlenmektedir

Son yıllarda tükenmişlik ile ilgili bilimsel çalışmalar artmıştır. İlk kez 1974 yılında Herbert Freudenberger tarafından “bireyin başarısızlığı, başarısız olma, ruhsal anlamda yıpranma, enerji ve gücün azalması veya iç kaynaklarında meydana gelen tükenme durumu” şeklinde tanımlanan (Freudenberger, 1974: 159) Tükenmişlik Ölçeği (MBI) de geliştirmiş olan Christina Maslach tarafından yapılmıştır. Maslach’a göre tükenmişlik bireyin duygusal yoğun talepler ve diğer insanlarla sürekli iletişim ve yoğun birlikte çalışan kişilerde görülen uzun süreli yorgunluk, fiziksel bitkinlik, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının, yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansımaları ile oluşan bir olumsuz bir durumdur (Maslach ve diğ., 1981: 99).

Tükenmişlik öncelikle duygusal anlamda tükenen birey bir sonraki aşamada çevresindeki insanlarla olan ilişki boyutlarını ve yoğunluğunu sınırlandırarak psikolojik olarak insanlardan uzaklaşır. Bu şekilde duyarsızlaşma boyutu kendisini gösterir. Son aşamada ise birey daha geçmiş olumlu tutumlarıyla şu anki tutumları arasındaki ayrımı fark eder ve bunun sonucunda mesafeli tutumlarının, çalıştığı kuruma ve topluma katkılarını sınırladığını düşünür. Böylece birey iş ve insan ilişkileri konusunda bir yetersizlik duygusu içerisine girmekte, kısacası işini yapma ve müşterilerine hizmet sunma konusunda, kendisini yetersiz görmeye başlamaktadır. Olumsuz değerlendirme eğilimi, kişisel başarı boyutu içerisinde tanımlanmaktadır (Cordes ve diğ., 1993: 624; Maslach ve diğ., 2001:403) Tükenmişlik üzerinde bazı noktalarda ortak tanımlamalar olduğu da söylenebilir. Birincisi, tükenmişliğin birey ile ilgili olduğu, ikincisi tükenmişliğin psikolojik olarak, hisleri, güdüleri, beklentileri kapsayan psikolojik bir boyutunun olduğu ve tükenmişliğin; başarısızlıklar, sorunlar, umutsuzluklar, hayal kırıklıkları, sıkıntılar, rahatsızlıklar ve uyumsuzluklar ile ilgili negatif bir yönü olduğudur (Maslach 1982).

1. 1. Tükenmişliğin oluşmasını etkileyen faktörler

Tükenmişliğin oluşmasını etkileyen faktörler kişisel ve sosyal faktörler ile iş ve örgüt ile ilgili faktörler olarak ayrılabilir (Arı ve diğ., 2008).

Kişisel faktörler bireyin sahip olduğu özellikler itibari ile örneğin azimli, cesaretli istekli yada sakin sinirli gibi kişilik özellikleri Tükenmişlik ile yakından ilişkilidir. İçedönük, uyumsuz ve sorumluluk duygusu taşımayanlar daha fazla tükenmişlik yaşamaktadır. (Cano-Garcia ve diğ., 2005). A tipi kişilik ile duygusal tükenmişlik arasında pozitif yönde bir ilişki tespit etmiştir (Gmelch ve diğ., 1998).

Bireyin yaşam içinde karşılaştığı durumların daha çok kendi sorumlulukları sonucunda ortaya çıktığını düşünen bireylerin daha az tükenme yaşadıkları ortaya konulmuştur (Glogow 1986; Maslach ve diğ., 2001). Benlik imajı ile tükenmişlik arasındaki ilişkilerin araştırıldığı bir çalışmada ise olumsuz benlik algısına sahip bireylerin tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. (Jeanneau ve diğ., 2000; Arı ve diğ., 2008).

Cinsiyet; Maslach ve Jackson (1981) çalışmalarında duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissini ise erkeklerin daha fazla yaşadığını ortaya koymuşlardır.

Yaş; Tükenmişliğin mesleğe yeni başlayan genç kişilerde daha fazla tükenmişlik yaşandığı tespit edilmiştir (Cordes ve diğ., 1993).

Öğrenim durumu; Maslach ve Jackson (1981) yaptıkları çalışmada, Eğitim seviyesi arttıkça duygusal tükenme alt boyutunda daha yüksek puanlar aldığını ama duyarsızlaşma boyutunda tam tersi bir durum ortaya çıktığı belirlenmiştir.

Medeni Durum ve Aile Yapısı; Tükenmişliği etkileyen diğer bir faktör de aile ve diğer sosyal destekler olduğu sosyal faktörler arasında en önemlilerinin aile yapısı ve sosyal destek olduğu ve bunun tükenmişliği azaltmada etkili olduğu Buick ve Thomas'ın (2001) tarafından belirlenmiştir.

Bireylerde tükenmişliği etkileyen iş ve örgütle ilgili faktörler öncelikle iş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet, stres, adalet ve değerler olarak belirlenmektedir. Örgüt değerleri ile çalışanların değerleri arasında farklılık söz konusu olduğunda tükenmişlik daha fazla yaşanmaktadır. Birey ile iş çevresi arasında iş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet, adalet ve değerler açısından yaşanan bir uyumsuzluk tükenmişliği etkilemektedir (Cordes ve diğ., 1993). Kurumun özellikleri iş stresi, işin niteliği, iş yükü, haftalık çalışma saati, kişilerin doğrudan bakımıyla geçirilen zaman, hizmet verilen kişilerden kaynaklanan çok güç problemler, çalışma arkadaşlarının destek vermemesi yada az destek vermesi, kariyer fırsatlarının olmaması, rol belirsizliği, örgütsel desteğinin olmayışı, ödüllendirme sisteminin olmayışı, çalışma şekli, örgütsel ortamda başarının yada başarısızlığın ne olduğunun açık bir şekilde bilinmeyişi, iş ilişkileri, çalışanların toplanma sıklığı, dinlenme süreleri, hizmet verilen kişilerle doğrudan ilgilenilip ilgilenilmemesi, yönetimle ilgili işlerle geçirilen zamanın miktarı, idari baskı, yetersiz ücret, aşırı kırtasiye işi, yetersiz eğitim, hizmet verilenler ve yöneticiler tarafından gerekli takdiri görememe, açık ve net olmayan hiyerarşi, ailevi, ekonomik ve toplumsal etkenler olarak sıralanabilir (Barutçu ve diğ., 2008).

2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, çalışanların Tükenmişlik faktörlerinin belirlenmesidir. Kurumun çalışanları kendi kurumlarındaki tükenmişlik düzeylerini etkileyen

faktörleri nasıl değerlendirdikleri ve nasıl etkilendiklerini belirlemek, tükenmişlik düzeylerinin belirli demografik değişkenlere ve iş yerinde sahip olunana unvana göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek ve konuya ilişkin sorunları saptamak olarak amaçlanmıştır.

2. 1. Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın kapsamı Şanlıurfa ili il Tarım müdürlüğü bünyesinde çalışan tüm çalışanların kurum tükenmişlik düzeylerini etkileyen faktörleri nasıl değerlendirdikleri ve nasıl etkilendiklerini belirlemektir.

2. 2. Araştırmanın Gerçekleştirilmesi

Kurum yetkililerinden alınan bilgilere göre memur ve işçi statüsünde memur olarak çalışan 200 yönetici düzeyinde 8 çalışan, mühendis, tekniker, teknisyen, 120 çalışan olarak belirtilmiştir. Araştırma kapsamına tüm kurum çalışanları alınarak kapsam dışında hiçbir çalışanın kalmamasına dikkat edilmiştir.

2. 3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın yapılması aşamasında kurumların yoğun iş şartları dolayısı ile bazı dönemlerde yüz yüze anket, bazen de doldurulması için bırakılan anketlerin çok sık aramalar sonucunda geri dönüşlerinin sağlanmasıyla, anketlerin ancak % 32 gibi bir oranına ulaşılabilmektedir. Bu sınırlılıklar dolayısıyla araştırma yaklaşık bir aylık sürede tamamlanabilmektedir.

2.4. Veri Toplama Araçları

Birinci aşamada kurumlarla ilişkiye girilerek kaç çalışan olduğu tespit edilmiş, bu sayı 328'dir. Araştırmada kurum personelinin sahip olduğu tükenmişlik düzeylerini tespit etmek ve tükenmeye neden olan değişkenleri belirlemek amacıyla "Kişisel Bilgi Formu" ve "Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MBI)" bir arada kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak kullanılan ankette 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Maslach Burnout Inventory-MBI) Akademik personelin tükenmişliğini ölçmek için 1981 yılında Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen ve 1992 yılında Ergin tarafından Türkçeye uyarlanan Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Toplam 22 ifadeden oluşan bu ölçek, tükenmişliği üç farklı boyut üzerinden ölçmektedir. Bunlardan birincisi 8 ifadeden oluşan duygusal tükenme (DT) (emotional exhaustion), ikincisi 6 ifadeden oluşan duyarsızlaşma (D) (depersonalization) ve sonuncusu 8 ifadeden oluşan kişisel başarı (KB) (personal accomplishment) alt boyuttur. .

2. 5. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın örnekleme metodunda olasılığa dayalı olmayan, kolay örnekleme yöntemi (Altınışik, 2001) seçilmiştir. Kolay örnekleme yöntemi araştırmacıya kendi yargısına güvenerek oluşturacağı bir dizi alternatif örnekleme teknikleri sunmaktadır. Kolay örnekleme metodu ile denek bulma konusunda arzu edilen geniş kitleye ulaşma imkânı sağlanmış olmaktadır.

2.6. Anketlerin Geri Dönüşüm Oranı

Çalışmada kurumlardan elde edilen bilgiler doğrultusunda çalışanın olduğu tespit edilerek tüm çalışanlara uygulamak amaçlanmış ancak, 103 sayıda anket geri dönüşümü gerçekleşmiştir. Geri dönüşüm oranı yaklaşık % 32'dir.

3. Bulgular

Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 16 yazılımında, güvenilirlik, frekans, t testi ve Ki kare istatistik analizleri yapılmıştır.

3. 1. Güvenilirlik (İçsel Tutarlılık)

Bu bölümde araştırmamızda kullanılan ölçeklerin güvenilirlik düzeylerinin saptanması amaçlanmıştır.

Araştırmada kullanılan her iki ölçeğin (Tükenmişlik ölçeği) alt ölçeklerinin güvenilirlik analizleri, iç tutarlılık Cronbach Alpha katsayılarının hesaplanmasıyla yapılmıştır. Tükenmişlik alt ölçeklerinin iç tutarlılık katsayıları duygusal tükenme alt ölçeği, 66; duyarsızlaşma alt ölçeği, 64; kişisel başarı alt ölçeği, 72 şeklindedir. Duyarsızlaşma alt ölçeğinin güvenilirliği diğer alt ölçeklere nazaran daha düşük olmakla birlikte, sosyal bilimler için kabul edilir düzeydedir.

3. 2. Kurumla ilgili genel bulgular

Burada kurum çalışanları ile ilgili demografik değişkenlere ait frekans dağılımları verilerek yorumlanacaktır. Daha sonra yapılan t testi ve Ki Kare testi sonuçları tablolar halinde verilerek yorumlanmaya çalışılacaktır.

Tablo1: Çalışanların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim, görev ve çalışma süresi düzeyleri tablosu

Cinsiyet	Sayı	%
Kadın	15	14,5
Erkek	88	85,5
Toplam	103	100

Yaş	Sayı	%
20-25	5	4,8
26,3	9	8,8
31-35	20	19,4
36-40	22	21,4
40 ve üstü	47	45,6
Toplam	103	100
Medeni durum	Sayı	%
Evli	84	81,5
Bekâr	19	18,5
Toplam	103	100
Eğitim	Sayı	%
İlköğretim	25	24,2
Lise	34	33,1
Üniversite	40	38,9
Yüksek lisans	2	1,9
Doktora ve üstü	2	1,9
Toplam	103	100
Çalışma süreleri	Sayı	%
0-5	11	10,6
6-10 yıl arası	17	16,6
11-15 yıl arası	27	26,2
16-20yıl arası	20	19,5
20 ve üstü	28	27,1
Toplam	103	100
Görev	Sayı	%
Müdür	2	1,9
Müdür yardımcısı	2	1,9
Şube müdürü	2	1,9
Şube müdür yardımcısı	2	1,9
Şef	3	2,9
Teknik eleman	16	15,6
Memur	32	31,1
İşçi	44	42,8
Toplam	103	100

Tablo 1'e bakıldığında, ankete cevap veren kurum çalışanları içinde kadınların 15 kişi (% 14,5), erkeklerin ise 88 kişi (% 88,5) olduğu görülmektedir. Yaş dağılımlarına bakıldığında 20-25 yaş aralığında 5 kişinin (% 4,8'i), 40 ve üstü yaş grubunda ise 47 kişinin (% 45,6'sı) bulunduğu görülmektedir. Medeni durum açısından, evlilerin 84 kişi (% 81,5), bekârların ise 19 kişi (% 18,5) olduğu belirlenmiştir. Eğitim durumu açısından 25 kişinin ilkokul (% 24,2), 34 kişinin lise (% 33,1), 40 kişinin üniversite (% 38,9), 2'ser kişinin ise yüksek lisans ve doktora (her biri % 1,9) mezunu oldukları gözlemlenmiştir. Çalışma süreleri açısından dağılımlara baktığımızda, çalışma süreleri 0-5 yıl arasında olanların 11 kişi (% 10,6), 20 yıl ve üstü olanların 28 kişi (% 27,1) olduğu belirlenmiştir. Kurum çalışanlarının sahip oldukları statü açısından değerlendirildiğinde; teknik düzeyde çalışanların 16 kişi (% 15,6), memur statüsünde çalışanların 32 kişi (% 31,1) ve işçi düzeyinde çalışanların ise 44 kişi (% 42,8) oldukları görülmektedir.

Tablo 2: Kadın ve erkeklerin tükenmişlik alt boyutlarından olan duygusal tükenme durumlarının karşılaştırmalı t testi tablosu

Grup	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p
Kadın	2,9271	0,30831	1,566	101	0,008
Erkek	3,1236	0,4396			

Tükenmişlik alt boyutlarından olan Duygusal Tükenme açısından P değeri, 008 ve ortalamalar Kadın, 2,9271, Erkek, 3,1236, bir farklılık olduğu söylenebilir.

Tablo 3: Kadın ve Erkeklerin Tükenmişlik Alt Boyutlarından Duyarsızlaşma Karşılaştırma t Testi Tablosu

Grup	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p
Kadın	2,8542	0,12389	-356	101	0,722
Erkek	2,9038	0,04789			

Duyarsızlaşma alt boyutu açısından P değeri 722 ve Ortalamalar, kadın 2,8542 erkek 2,9038 bakıldığında kadın ve erkekler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir.

Tablo 3:Kadın ve Erkeklerin Medeni Durum ile Tükenmişlik Alt Boyutlarından Duyarsızlaşma Karşılaştırma t Testi Tablosu

Grup	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p
Evli	2,8765	42974	,1,019	101	0,311
Bekâr	2,9934	54243			

Medeni durum ile tükenmişlik alt boyutlarından olan Duyarsızlaşma arasında t Testi sonuçları açısından, P değeri ve ortalamalar karşılaştırıldığında anlamlı bir ilişki olduğu, evli yada bekar olmaları ile duyarsızlaşma oranlarının farklılaşmadığı söylenebilir.

Tablo 4:Kadın ve Erkeklerin Cinsiyet ile Tükenmişlik Alt Boyutlarından Kişisel Başarı Hissi Karşılaştırma t Testi Tablosu

Grup	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p
Kadın	3,0139	0,40488	0,819	101	0,415
Erkek	3,1886	0,72231			

Kadın ve erkeklerin cinsiyetleri ile tükenmişlik alt boyutlarından olan kişisel başarı hissi arasındaki ilişki t Testi sonuçlarına göre değerlendirildiğinde, P değeri(0,005) düşük olmadığından; kişisel başarı hissini cinsiyete bağlı olarak farklılaşmadığı söylenebilir.

Tablo 5: Statü ile Duyusal Tükenme Arasında Ki Kare Kablosu

SAYI	Ki kare değeri	df	P değeri
103	1,536	105	0,001

Bu analiz sonucunda statü ile kişisel başarı alt grup değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ve duyarsızlaşma grup değişkenleri ile statüler arasında anlamlı bir ilişki belirlenemediği söylenebilir.

Tablo 6 Yaş Dağılımları ile Duygusal Tükenme Anlamlılık Ki Kare Tablosu

SAYI	Ki kare değeri	df	P değeri
103	77,484	60	0,003

Bu analiz sonucunda duygusal anlamda bütünleşme grup değişkenleri ile yaş dağılımları arasında anlamlı farklılıklar olduğu söylenebilir.

Tablo 7: Yaş Dağılımları ile Duyarsızlaşma Anlamlılık Ki-Kare Tablosu

SAYI	Ki kare değeri	df	P değeri
103	70,203	68	0,004

Bu analiz sonucunda duyarsızlaşma grup değişkenleri ile çalışanların yaş dağılımları arasında anlamlı farklılıklar olduğu söylenebilir.

Tablo 8: Yaş Dağılımları ile Kişisel Başarı Hissi Anlamlılık Ki Kare Tablosu

SAYI	Ki kare değeri	df	P değeri
103	70,198	56	0,006

Bu analiz sonucunda tükenmişlik alt boyutlarından olan kişisel başarı hissi grup değişkenleri ile çalışanların yaş dağılımları arasında anlamlı farklılıklar olduğu söylenebilir.

Sonuç

Günümüz koşullarında çalışan sağlığını tehdit eden önemli konulardan biride *Tükenmişlik Sendromudur*. Yoğun rekabet, gelişen teknolojinin ve diğer çevresel koşullar çalışma şartları üzerindeki olumsuz etkisi günümüz çalışanı için tükenmişliği önemli bir sorun haline getirmiştir. Tükenmişliğin insanların işleri nedeniyle kurdukları ilişkiler ve bu ilişkilerin kötüye gitmesi sonucunda ortaya çıkan zorluklarla ilgili sosyal bir problemdir.

Tükenmişlik Sendromu duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olmak üzere üç temel boyuttan oluşmakta ve bu boyutlar tükenmişliği yaşayan bireyin hayatında gerçekleşen değişimleri ifade etmektedir. Bu duygusal değişimler bireyin iş yaşamında ve diğer yaşam alanlarında yorgunluk, iş motivasyonunda azalma, içine kapanma ve iş performansının yetersizliğinden yakınma olarak sayılabilir (Maslach ve diğ., 1997: 17).

Araştırmanın amacı, çalışanların Tükenmişlik faktörlerinin belirlenmesidir. Kurumun çalışanları kendi kurumlarındaki tükenmişlik düzeylerini etkileyen faktörleri nasıl değerlendirdikleri ve nasıl etkilendiklerini belirlemek, tükenmişlik düzeylerinin belirli demografik değişkenlere ve iş yerinde sahip olunana unvana göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek ve konuya ilişkin sorunları saptamak olarak amaçlanmıştır. Özellikle Şanlıurfa ilinde tarımsal alanda ve diğer alanlarda bölgesel kalkınma faaliyetlerinin yürütülmesi dolayısı ile daha fazla iş yüküne maruz kaldıkları ve bu alanda çalışanların diğer insanlar ile daha fazla yüzü yüze iletişim içinde olmalarından dolayı tükenmişlik yaşayabilecekleri düşüncesi ile bu kurum, araştırma kapsamına alınmıştır.

Yapılan güvenilirlik analizinde araştırmada kullanılan Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin tutarlı ve istikrarlı sonuçlar ortaya çıkardığı görülmüştür.

Araştırmadan elde edilen bulgulara baktığımızda; kadın ve erkeklerin duygusal tükenme açısından, p değeri, 008 ve ortalamalar kadın 2,9271 erkek 3,1236, tükenmişlik alt boyutlarından olan duygusal tükenme açısından bir farklılık olduğu söylenebilir. Yani kadınların erkelere göre daha fazla duygusal tükenme yaşadığı söylenebilir.

Kadın ve erkeklerin tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşma karşılaştırma t testi sonuçlarının farklılaşmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Kadın ve erkeklerin medeni durum ile tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşma karşılaştırma t testi sonuçlarına baktığımızda farklılaşma olmadığı belirlenmiştir.

Tükenmişlik alt boyutlarından kişisel başarı ile cinsiyet arasında bir farklılaşma olduğu belirlenmiştir.

Duygusal tükenme ile statüsü arasında Ki kare sonuçları açısından anlamlı bir farklılık olduğu, çalışanların yaşları ile duygusal tükenmişlik alt boyutlarından olan duygusal anlamda bütünleşme grup değişkenleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu söylenebilir.

Duyarsızlaşma grup değişkenleri ile yaş dağılımları arasında anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir.

Tükenmişlik alt boyutlarından olan kişisel başarı hissi grup değişkenleri ile çalışanların yaş dağılımları arasında anlamlı farklılıklar olduğu söylenebilir.

KAYNAKÇA

- ALMER, Elizabeth D. ve Kaplan, Steven E. (2002), The Effects Of Flexible Work Arrangements On Stressors, Burnout, And Behavioral Job Outcomes In Public Accounting. Behavioral Research In Accounting, Vol. 14: 1-33.
- ALTUNIŞIK, Remzi (2001), Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Sakarya Kitapevi, Adapazarı, s.72.
- ARI, G. ve Bal, E. (2008), Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 15/1, s131-148.
- ARSLANKOÇ, R. , Öztürk M. , Yıldırım N. G. (1999), Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Kurumlarında Çalışan Ebe ve Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeylerinin Araştırılması, Sağlık Çalışanlarının Sağlığı I. Ulusal Kongresi Kitabı, Ankara. S. 192.
- BAKKER, Arnold B. (2006), The Relationship Between The Big Five Personality Factors And Burnout: A Study Among Volunteer Counselors. The Journal Of Social Psychology, 146 (1), 31-50
- BARUTÇU, E. ve Serinkan, C. (2008), Günümüzün Önemli Sorunlarından Biri Olarak Tükenmişlik Sendromu ve Denizli’de Yapılan Bir Araştırma.Ege Akademik Bakış, 8 (2), 541-561.
- BUDAK, G. ve Sürgevil O. (2005), Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama.D. E. Ü. İ. İ. B. F. Dergisi, 20: Sayı:2, s95-108.
- CORDES, C L. ve Dougherty, T. W. (1993), A Review and an Integration of Research on Job Burnout, Academy of Management Review, 18 (4), 621-656.
- DOĞAN, Z. veNazlıoğlu, E. H. (2010), Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Araştırma, İş, Güç-Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 12 (3), 97-116.
- ERGİN, Canan (1992), “Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması”, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, 22-25 Eylül 1992, Hacettepe Üniversitesi, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını, Ankara.
- GLOGOW, E. (1986), Resarch Note: Burnout And Locus Of Control, Public Personel Management, Vol. 15, No. 1, 79-83.

GMELCH, W. H. ve Gates, G. (1998), The Impact Of Personal, Professional And Organizational Characteristics On Administer Burnout. Journal Of Educational Administration, Vol. 36, No. 2, 146-159.

MASLACH, C. (1982), Understanding Burnout: Definitional Issues In Analyzing, W. S. Paine (Ed.), Job Stress And Burnout: Research, Theory, And Intervention Perspectives, California, Sage Publications, 29-41.

MASLACH, C., W. B. , Schaufelive M. P. Leiter (2001), Job Burnout. Annual Review Of Psychology, 52, 397-422.

MASLACH, C. ve P. M. LEITER (1997), The Truth about Burnout, Jossey-Bass, San Francisco, Ca.

UYAR, S. ve Erdiñç, S. B. (2011), Muhasebe Personelinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyi, Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi, 13 (1), 213-232.