



Evaluation of Organizational Burnout Studies

Yunus Emre AVCI¹

İsmet KAYA²

Nurcan SÜRGÜVENÇ³

To cite this article:

Avcı, Y.E., Kaya, İ., Sürgüvenç, N. (2022). Evaluation of organizational burnout studies. [Örgütsel tükenmişlik araştırmalarının değerlendirilmesi] *Electronic Journal of Education Sciences*, [Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi], 11(21),11-24. DOI:10.55605/ejedus.1015877

Research article

Received: 2021-12-10

Accepted:2022-01-14

Abstract

The aim of this study is to evaluate the researches on organizational burnout with document analysis and to gain an overview of organizational burnout in educational institutions through existing studies. For this purpose, researches on organizational burnout have been handled with document analysis. In the research, a total of 36 studies including 22 articles, 13 master theses and 1 doctoral dissertation, published between 2005 and 2020, were analyzed. In the selection of the studies, Google Academic search engine, Dergipark and YÖK National Thesis Center databases were used. Each of the studies was subjected to content analysis and examined in the context of the purpose, method, sample, data collection tools and results obtained. The data obtained were interpreted with the help of frequencies and tables. According to the results of the study; The majority of the studies that are handled according to their aims are to examine the relationship between burnout and different variables. It was determined that the studies handled according to the sample group were mostly conducted with teachers. When analyzed according to the methods used, it was determined that the researchers mostly preferred the quantitative research method. When considered according to data collection tools, it was determined that the most data were collected by scale /questionnaire.

Keywords: Burnout, Organizational Burnout, Document Analysis

¹  Assist. Prof. Dr., Siirt Üniversitesi Eğitim Fakóltesi

²  Research Assistant Dr., ismetkaya@dicle.edu.tr, Dicle Üniversitesi Eğitim Fakóltesi

³ Siirt Gap Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı



Örgütsel Tükenmişlik Araştırmalarının Değerlendirilmesi

Yunus Emre Avcı⁴ İsmet KAYA⁵ Nurcan SÜRGÜVENÇ⁶

Atıf:

Avcı, Y.E., Kaya, İ., Sürgüvenç, N. (2022). Evaluation of organizational burnout studies. [Örgütsel tükenmişlik araştırmalarının değerlendirilmesi] *Electronic Journal of Education Sciences*, [Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi], 11(21),11-24. DOI:10.55605/ejedus.1015877

Araştırma Makalesi

Geliş Tarihi: 2021-12-10

Kabul Tarihi:2022-01-14

Öz

Bu araştırmanın amacı örgütsel tükenmişlik üzerine yapılan araştırmaları değerlendirmek ve örgütsel tükenmişlik konusuna mevcut çalışmalar üzerinden genel bir bakış açısı kazandırmaktır. Bu çalışmada örgütsel tükenmişlik konusundaki çalışmalar döküman incelemesi yoluyla incelenmiştir. Araştırmada 2005-2020 yılları arasında yayınlanmış olan 22 makale, 13 yüksek lisans tezi ve 1 doktora tezi olmak üzere toplam 36 çalışma analiz edilmiştir. Çalışmaların seçiminde Google Akademik arama motoru, Dergipark ve YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanlarından faydalanılmıştır. Çalışmaların her biri içerik analizine tabi tutularak çalışmanın amacı, yöntemi, örnekleme, veri toplama araçları ve elde edilen sonuçlar bağlamında incelenmiştir. Elde edilen veriler frekans ve tablolar yardımıyla yorumlanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; amaçlarına göre ele alınan çalışmaların çoğunluğunu tükenmişlik ve farklı değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi oluşturmaktadır. Örneklem grubuna göre ele alınan çalışmaların en fazla öğretmenlerle yapıldığı tespit edilmiştir. Kullanılan yöntemlere göre incelendiğinde araştırmacıların en çok nicel araştırma yöntemini tercih ettikleri tespit edilmiştir. Veri toplama araçlarına göre ele alındığında ise en fazla ölçek/anket ile veri toplandığı tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Tükenmişlik, Örgütsel Tükenmişlik, Döküman Analizi

⁴ Dr. Öğretim Üyesi, Siirt Üniversitesi Eğitim Fakültesi

⁵ Araştırma Görevlisi Doktor, ismetkaya@dicle.edu.tr, Dicle Üniversitesi Eğitim Fakültesi

⁶ Siirt Gap Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı

Giriş

Tarih boyunca insanlar sosyal yaşantısı gereği gücünü aşan işlerde birlikte hareket etmişler ve örgütsel bir yapılanma içine girmişlerdir. Örgüt sözcüğü farklı anlamlarda kullanılabilir. Örgüt, insanların belli bir amacı gerçekleştirmek için onları bir araya toplayan bir sistemdir. Başka bir ifadeyle belirtmek gerekirse, örgütler, belli amaçlara ulaşmak için bir araya gelmiş insanların, koordineli bir şekilde ortak hedeflere yönelik meydana getirdikleri oluşumlar/gruplar olarak tanımlanabilir. Günümüzde de örgütler, hayatımızda önemli rol oynamaktadırlar. Ticari örgütler, hastaneler, hapishaneler devlet kuruluşları, üniversiteler okullar, vb. iç içe olduğumuz kurumlardır. Hayatımız bu yapılar içinde geçmekte ve giderek daha fazla bu yapılar tarafından çevrilmektedir. Modern toplum, aslında bugün bir kurumlar/örgütler karmaşasıdır ve günümüz toplumunda örgütleşmeler oldukça ileri boyutlara varmıştır. Bu anlamda örgüt, toplumsal çevrede bir hedefi gerçekleştirmek için oluşturulmuş sosyal sistemdir (Tutar, 2003) denebilir. Örgütlenmenin getirdiği avantajlar, hemen her işin görülmesinde bu yapıları zorunlu hale getirerek insan yaşamının her alanına hâkim olmuştur. İnsanlar sadece iş saatlerinde değil, hayatlarının geriye kalan zamanlarını da örgütlerde geçirmektedirler. Hastane, okul, fabrika vb. insan hayatına bu denli giren yapılar şüphesiz modern toplumun en belirgin özelliği olsa gerek. Artık sosyal ilişkiler, özel ve ailevi faaliyetler dâhil neredeyse tüm hayat örgütlere göre şekillenmektedir. Sosyal hayat da giderek örgütlere benzemekte, onlar gibi hiyerarşik ve kuralcı bir yapıya göre şekillenmektedir.

Globalleşen dünyada üretilen bilgiler ve bu bilgilerle birlikte gelen değişimler hayat şartlarında da değişikliklere ortam sağlamaktadır. Örgütlerin de bu değişikliklere uyum sağlaması gerekmektedir ve devamlılıklarını sürdürebilmeleri için bu gereklidir. Bu da ancak motivasyonu yüksek ve verimli çalışanlarla mümkündür. Bu durum, örgütün varlığını değişen zaman içinde sürdürebilmesi için çalışanların örgüt içinde son derece önem kazanmasına yol açmıştır. Değişim ve dönüşümlerin hızla yaşandığı, rekabet ortamının giderek arttığı günümüz dünyasının birey üzerinde çözümü kolay olmayan bunalımlara sebep olduğu gözlemlenmektedir. Bireylerin günlük hayatlarının önemli bir çoğunluğu iş ortamında geçmektedir. Çalışma hayatı çeşitli planlamalar, etkinlikler ve faaliyetler ile aktif bir yaşantı gerektirmektedir. Bunlar gerçekleşirken karşılaşılan güçlükler, telaşlar beraberinde stresi de getirmektedir. Bir de bu güçlüklerin yanında kendini kanıtama isteği, rekabet ve anlaşmazlıklar eklenince daha çok stres oluşmaktadır. Çalışma hayatından gelen stres, bireyin kendi yaşantısında karşılaşılan güçlüklerle birleştiğinde hem kurumsal hem de bireysel sorunların oluşmasına sebep olmaktadır. Bunun sonucunda bireylerin yaşadığı problemler, hem iş hayatında hem de sosyal yaşantıda kaygı düzeyinin artmasına ve bununla beraber bireylerde tükenmişlik olgusunun oluşmasına sebep olmaktadır. Tükenmişlik, bireyin bütün alanlardaki yaşamını olumsuz etkileyen ve bu nedenle de üzerinde önemle durulup, tedbirler alınması gereken önemli bir meslek hastalığıdır. Önlem alınmadığı takdirde çalışanlar ve örgütler açısından ciddi sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu nedenle tükenmişlik, araştırılması gereken son derece önemli bir konu haline gelmiştir.

İlk olarak Freudenberger tarafından tanımlanan tükenmişlik kavramı; “başarısızlık, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya insanın iç kaynakları üzerinde karşılanamayan istekler sonucu ortaya çıkan bir tükenme durumu” olarak tanımlanmıştır (Erkul, 2014: 32).

Tükenmişlik, yoğun duygusal taleplerin olduğu ortamlarda uzun vadeli çalışmadan kaynaklanan fiziksel yıpranma, çaresizlik, çalışma ve sosyal hayata karşı olumsuz yaklaşma, ümitsizlik, hayal kırıklığı gibi olumsuz belirtilerle ortaya çıkan bir durum şeklinde tanımlanmaktadır (Solmuş, 2010). Örgütsel tükenmişlik ise kişinin görev yaptığı kurum içerisinde bireysel ve örgütsel sebeplere bağlı olarak zamanla tükenmişlik belirtileri göstermesidir. Örgütsel tükenmişlik farklı sebeplere bağlı olarak ortaya çıksa da örgüt içerisinde çok farklı olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Tükenmişlik bireyin mesleki başarısının azalmasıdır. Bu bağlamda, örgütü oluşturan bireylerin çoğunluğunun tükenmişlik olgusu yaşaması, örgütün sürekliliği için gerekli olan şartları yerine getirmede sorunlar yaşanmasına neden olur. Tükenmişlik, bireyin üretkenliğini engeller ve çalışma ortamında var olan kapasiteyi düşürür (Çam, 2010). Kişi çalışma ortamında mutluysa bu durum kişinin kendisine ve iş yaşamına olumlu olarak yansırken, iş hayatında mutsuz olma durumunda ise kişinin yaşamında ve çalışma hayatında olumsuz bir etki oluşturacaktır (Karakoyun, 2017). Öncelikle bireysel boyutta etkisini gösteren tükenmişlik zamanla bireysel boyutu aşarak çalışanların morallerinin bozulmasına ve sağlıklarının kaybedilmesine sebep olmakta ve bu durum onların çalışma hayatları üzerinde bazı olumsuz etkilere neden olmaktadır. Bu noktada tükenmişliğin çalışanların çalışma hayatlarına etkileri şu şekilde sıralanabilir (Çağlayan, 2007);

- İşe katılım düzeyi ve iş tatmininin düşmesi,
- İşten ayrılmaların artması,
- Performans düşüklüğü,
- İzinsiz şekilde işe gelmeme,
- İş kazalarında artış,
- Nedensiz yere hasta olma eğilimi,
- Sık sık sağlık raporu alma,
- Örgütsel bağlılığın azalması,
- Örgütsel verimliliğin düşmesi,
- İşten ayrılma düşüncesi,
- Hizmet kalitesinde bozulma.

Ülkemizde örgütsel tükenmişlik üzerine yapılan çalışmalara bakıldığında benzer problemler üzerine yapılan çok sayıda çalışma görülebilir. Örgütsel tükenmişliğe yönelik yapılan çalışma sonuçlarını sentezleyerek ortaya koymanın araştırmacılara daha geniş perspektifte bakış açısı kazandıracığı ve alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırmanın amacı, Türkiye’de örgütsel tükenmişlik konusuna ilişkin mevcut durumu, yapılan araştırma sonuçlarından yola çıkarak, döküman analizi yöntemi ile ortaya koymaktır. Bu genel amaç çerçevesinde aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

Türkiye’de 2005-2020 yılları arasında yapılmış örgütsel tükenmişlik araştırmalarında:

- 1- Amaçlar nelerdir?
- 2- Hangi örneklem grupları tercih edilmiştir?

- 3- Bu amaçlara ulaşmak için kullanılan yöntemler nelerdir?
- 4- Kullanılan veri toplama araçları nelerdir?
- 5- Örgütsel tükenmişlik konusunda hangi sonuçlar elde edilmiştir?

Yöntem

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama aracı ve verilerin analizi üzerinde durulmuştur.

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada Türkiye’de yürütülen örgütsel tükenmişlik konusu ile ilgili yapılan çalışmaların hem nicel hem de nitel araştırma bulgularını sentezlemek için nitel araştırma yöntemlerinden biri olan “döküman analizi” yöntemi kullanılmıştır. Döküman analizi, nitel veya nicel araştırmalar ile aynı veya benzer konudaki araştırma bulgularını toplayan ve analiz eden bir yöntemdir. Araştırmalarda kullanılan dökümanlar ek veri kaynakları olabileceği gibi, bir araştırmanın tüm veri setini de oluşturabilir. Bu durumda döküman analiz aşamaları dört aşamadan oluşmalıdır. Bunlar; a) Belirlenen konuyla ilgili örneklem seçimi, b) kategorilerin geliştirilmesi, c) analiz biriminin belirlenmesi ve d) sayısallaştırma (Yıldırım ve Şimşek, 2013, s. 227) şeklindedir. Yapılan çalışmada bu yol izlenmiştir.

Evren, Örneklem ve Veri Toplama Aracı

Araştırma, Türkiye’de Türk araştırmacılar tarafından 2005-2020 yılları arasında gerçekleştirilen 22 makale, 13 yüksek lisans ve 1 doktora tezi olmak üzere toplam 36 çalışmayı kapsamaktadır. Verilerin toplanmasında “örgütsel tükenmişlik, tükenmişlik, döküman analizi” anahtar kelimeleri kullanılmıştır. Araştırmaya dâhil edilecek çalışmaların belirlenmesinde Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) ulusal tez tarama merkezi, Dergipark, Google Akademik arama motoru veri tabanlarından yararlanılmıştır.

Araştırma kapsamında ele alınan çalışmalar belirlenirken örneklem, amaçsal örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemine göre belirlenmiştir. Çalışmada ölçütler; Türkiye içerisinde Türk araştırmacılar tarafından yapılmış olması, tez ve makalelerde örgütsel tükenmişlik kelimelerini içermesi ve yöntemin açıkça belirtilmesi olarak belirlenmiştir. Araştırmaya dâhil edilen her bir çalışma öncelikle detaylı bir şekilde okunup araştırma problemlerine göre incelenerek her bir temaya göre kodlanmış ve bilgisayar ortamına kaydedilmiştir. İncelenen her bir çalışma A1, A2, A3... A36 şeklinde kodlanmıştır.

Verilerin Analizi

Bu çalışmada araştırma kapsamında tükenmişlik üzerine yapılan çalışmalar içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiş ve bulgular tablolar aracılığıyla sunulmuştur. Analiz sonuçları frekans değerleri ile ifade edilmiştir. Her bir tema için nitel ve nicel çalışmalardan elde edilen veriler, temanın amacıyla bağlantılı olarak tablolar halinde sunulmuştur. Her bir tablonun altında genel bir açıklama yapıldıktan sonra çalışmalarda görülen benzerlik ve farklılıkların neler olduğu temanın önem derecesine göre içerik analizi yöntemi kullanılarak ayrıntılı bir şekilde analiz edilmiştir. Araştırmanın güvenilirliği için araştırma dökümanları, araştırmacılar ile beraber belirlenen ve konuyla ilgili yeterince bilgilendirilen bir öğretmen tarafından ayrı ayrı okunarak, araştırmanın alt amaçlarını oluşturan tez inceleme formundaki maddeler incelenmiştir. Bu maddeler “görüş birliği” ve “görüş ayrılığı” olarak tartışılmış ve gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Araştırmanın güvenilirlik hesaplaması için Miles ve Huberman’ın (1994) önerdiği güvenilirlik formülü kullanılmıştır.

Güvenirlilik = Görüş Birliği/ (Görüş Birliği+ Görüş Ayrılığı)

Bulgular

Bu bölümde araştırmada yapılan sınıflandırmalara ait verilerin çözümlenmesiyle elde edilen bulgulara ve bu bulguların yorumlarına yer verilmiştir.

Tablo 1. İncelenen Çalışmaların Amaçlarına İlişkin Veriler

Amaçlar	Çalışmalar	f
Tükenmişlik düzeyinin belirlenmesi	A4, A7, A8, A9, A10, A17, A20, A32, A33, A34, A36	11
Tükenmişlik ve farklı değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi	A1, A2, A3, A5, A6, A13, A15, A18, A21, A23, A24, A27, A28, A29, A30, A31, A35	17
Tükenmişlik ve örgütsel faktörler arasındaki ilişkinin incelenmesi	A11, A12, A14, A16, A19, A22, A25, A26,	8

Tablo 1’de görüldüğü gibi incelenen çalışmaların çoğunluğunu tükenmişlik ve farklı değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi oluşturmaktadır. Bunu tükenmişlik düzeyinin belirlenmesine yönelik yapılan çalışmalar takip etmektedir. Geriye kalan çalışmaların ise tükenmişlik ve örgütsel faktörler arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine yapıldığı görülmektedir.

Tablo 2. İncelenen Çalışmaların Örneklem Grubuna İlişkin Veriler

Örneklem Grubu	Çalışmalar	f
Öğretmen	A1, A2, A4, A8, A12, A17, A23	7
Akademisyen	A3, A11, A35	3
Sağlık Çalışanları/Doktor/Hemşire	A5, A7, A9, A15, A20, A21	6
Yönetici	A6, A14	2
Psikolojik Danışman	A10	1
Otel Çalışanları	A13, A16, A24, A30	4
Banka Çalışanları	A18, A19, A26, A29	4
Çağrı Merkezi	A22	1
Sivil Toplum Kuruluşu	A25, A28, A32	3
Seyahat Acentesi	A27	1
Literatür Taraması (Örneklem grubu yok)	A31	1
Üniversite Öğrencileri	A33	1
Avukat	A34, A36	2

Tablo 2’de görüldüğü gibi araştırma kapsamında incelenen çalışmaların 7 tanesi öğretmenlerle, 3 tanesi akademisyenlerle, 6 tanesi sağlık çalışanları ile 2 tanesi yönetici, 4 tanesi

otel çalışanı, 4 tanesi banka çalışanı, 3 tanesi sivil toplum kuruluşu, 2 tanesi avukat olmak üzere geriye kalan psikolojik danışman, çağrı merkezi çalışanları, seyahat acentesi, üniversite öğrencileri ile de birer tane çalışma yapılmıştır. Diğer 1 çalışma ise literatür taraması olduğu için herhangi bir örneklem grubu ele alınmamıştır. Öğretmenler ile yapılan çalışmalar içerisinde ise farklı branşlardaki öğretmenlerden oluşan karışık örneklem grubu ilk sırada yer almaktadır.

Tablo 3. İncelenen Çalışmaların Yöntemlerine İlişkin Veriler

	Araştırma Yöntemi	Çalışmalar	f
Nicel	İlişkisel araştırma yöntemi	A1, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A10, A11, A12, A15, A16, A17, A18, A19, A20, A21, A23, A24, A25, A26, A27, 28, A29, A32, A33, A34, A35, A36	30
Nitel	Görüşme	A9, A22	2
Karma		A13, A14, A30	3
Alanyazın Derleme		A31	1

Tablo 3'te görüldüğü gibi araştırmacıların örgütsel tükenmişlik üzerine yaptıkları çalışmalarda en çok nicel araştırma yöntemini tercih ettikleri tespit edilmiştir. Bu yöntemin kullanıldığı çalışmaların hemen hepsinde ölçme aracı ile verilerin toplandığı ve kısa süreli araştırmalar yürütülerek mevcut durumun ortaya konulmaya çalışıldığı görülmüştür. Bunu karma araştırma yöntemi izlemektedir. Örgütsel tükenmişlik ile ilgili olarak en az tercih edilen araştırma yöntemlerinin ise nitel araştırma yöntemi ve alan yazın derlemeleri olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4. İncelenen Çalışmalarda Veri Toplama Araçlarına İlişkin Veriler

Veri Toplama Araçları	Çalışmalar	f
Ölçek/Anket	A1, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, A10, A11, A12, A13, A14, A15, A16, A17, A18, A19, A20, A21, A23, A24, A25, A26, A27, A28, A29, A30, A32, A33, A34, A35, A36	34
Görüşme	A22	1
Literatür Taraması	A31	1

Tablo 4’te görüldüğü gibi araştırma kapsamında incelenen 34 çalışmada ölçek/anket kullanılmıştır. Ölçek ve anketlerin aynı başlık altında toplanmasının nedeni incelenen çalışmaların birçoğunda anket yerine ölçek, ölçek yerine anket kullanılmasından kaynaklanmaktadır. En az tercih edilen veri toplama araçlarının da görüşme ve literatür taraması olduğu belirlenmiştir.

Tablo 5. İncelenen Çalışmaların Sonuçlarına İlişkin Veriler

Sonuçlar	Çalışmalar
Tükenmişlik düzeyleri bağımsız değişkene göre değişmiştir.	A4,A6 (Yaş), A2, A20, A21 (Cinsiyet, yaş, eğitim, meslek, kıdem) A31 (Medeni durum) A8, A33 (Cinsiyet) A23, A31 (Çocuk durumu)
Tükenmişlik düzeyleri bağımsız değişkene göre değişmemiştir.	A10, A36 (Yaş ve Cinsiyet) A23, A24 (Medeni durum, yaş) A31 (Cinsiyet) A3 (Kişisel başarı), A4 (İş deneyimi), A5 (Depresyon), A6 (örgütsel kademe, toplam çalışma süresi ve örgütteki çalışma süresi), A9 (Mesleki deneyim süresi, çalışılan birim, çalışma koşullarının yetersizliği ve ücretlerin yeterli olmayışı), A10 (Çalışılan kurum, kaç yıldır çalışıyor olduğu ve kişisel yeterlik algısı) A11 (Değer, iş yükü, kontrol) A12, A19, A22, A25 (Örgütsel bağlılık) A13 (Örgütsel stres) A14, A15 (Örgütsel Adalet) A16 (Örgütsel sinizm) A17 (İş doyumu) A18 (Duygusal emek) A20,A29 (aşırı iş yükü, hizmet süresi) A24 (çalışılan departman, işletmede bulunulan pozisyon, haftada çalışılan gün sayısı, günlük çalışma saati, aylık kazanç) A27 (Liderlik tarzı) A28 (Çalışmaların tam karşılığını alamama) A32 (ev yaşantısındaki görev ve sorumluluklar) A33 (sosyal destek, doğup-büyüdüğü yer, fakülte, sınıf seviyesi ve haftalık ders yükü)

	A35 ((iş kariyer tatmini, iş yerinde kontrol, genel iyilik hali, iş-yaşam dengesi, iş yerinde stres çalışma koşulları)
Tükenmişlik düzeyleri ile farklı değişkenler arasında ilişki yoktur.	A1 (mesleki değişken), A7 (Kişisel başarı) A26 (Örgütsel sessizlik)

Tablo 5’te görüldüğü gibi örgütsel tükenmişlik ile ilgili yapılan çalışmalarda, tükenmişlik düzeyleri ile farklı değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bu değişkenler; örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, iş deneyimi, kişisel başarı, örgütsel sinizm, iş doyumu, liderlik tarzı, aşırı iş yükü, duygusal emek, örgütsel stres, çalışmaların tam karşılığını alamama, çalışma koşulları, iş deneyimi, depresyon, ücret yetersizliği olduğu görülmüştür. Yine yapılan çalışmalarda tükenmişlik düzeyinin bağımsız değişkenlere göre değiştiği tespit edilmiştir. Bu değişkenler; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, çocuk durumu, meslek ve kıdem olarak sıralanmaktadır. İncelenen çalışmalara yönelik bir diğer sonuca göre de bazı bağımsız değişkenlerin (yaş, cinsiyet, medeni durum) tükenmişlik düzeyi üzerinde etkili olmadığı yönündedir. Benzer şekilde bazı farklı değişkenlerin (örgütsel sessizlik, kişisel başarı, mesleki değişken) de tükenmişlik düzeyi üzerinde etkili olmadığı görülmüştür.

Sonuç

Araştırmada elde edilen bulgular ışığında ortaya çıkan ana fikirler açıklanmalı ve tartışılmalıdır. Çalışmanın bulgularına ve sonucuna uygun önerilerde bulunulmalıdır. Bununla birlikte alanyazına katkı sağlayacak, ileride yapılabilecek çalışmalara ve uygulamalara yönelik önerilerde bulunulabilir. Örgütsel tükenmişlik konusundaki incelenen araştırmalar amaçlarına göre ele alındığında amaçları genellikle tükenmişlik ve farklı değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi oluşturmaktadır. Bu değişkenlerde; hizmet süresi, eğitim durumu, yaş, cinsiyet ve medeni durum ön plana çıkmaktadır. Geriye kalan diğer çalışmaların da tükenmişlik düzeyinin belirlenmesi ve tükenmişliğe etki eden örgütsel faktörlerin incelenmesi amaçlayan çalışmalar üzerine yoğunlaştığı belirlenmiştir. Yapılan araştırmaların amaçları incelendiğinde; tükenmişlik düzeyinin belirlenmesi, tükenmişlik ve farklı değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi ile tükenmişlik ve örgütsel faktörler arasındaki ilişkinin incelenmesi konularının ele alındığı tespit edilmiştir. Hali hazırdaki araştırmalarda mevcut tükenmişlik düzeyinin tespitinin yapılmasına rağmen mevcut tükenmişlik düzeyinin düşürülmesi veya ortadan kaldırılmasına yönelik amaçların da ortaya konulmaması bir eksiklik olarak göze çarpmaktadır.

Araştırmalar yöntem açısından değerlendirildiğinde, araştırmacıların en fazla betimsel araştırma yöntemlerinden tarama yöntemini tercih ettiği tespit edilmiştir. Tarama yönteminin kullanıldığı çalışmaların hemen hepsinde ölçme aracı ile verilerin toplandığı ve kısa süreli araştırmalar yürütülerek mevcut durumun ortaya konulmaya çalışıldığı görülmüştür. Örgütsel tükenmişlik ile ilgili olarak en az tercih edilen araştırma yöntemlerinin ise nitel araştırma yöntemi, karma yöntem ve alan yazın derlemeleri olduğu tespit edilmiştir. Sürece dayalı deneysel yöntemlerin ise hiç kullanılmadığı ortaya çıkmaktadır. Kullanılan yöntemlere göre incelenen çalışmalardan yola çıkarak farklı yöntem ve ölçeklerin kullanılması hem

tükenmişliğin ölçümü hem de farklı ölçeklerin Türkçe'ye uyarlanması açısından faydalı olabilecektir. Ayrıca sürece dayalı deneysel yöntemler (tükenmişlik ve stresle başa çıkmaya yönelik seminerler, eğitimler, geziler, sosyal etkinlikler vs.) kullanılarak yani tükenmişliği azaltacak veya ortadan kaldıracak yöntemler ve uygulamalarla tükenmişlik süreç içerisinde takip edilebilir. Böylece örgütte deneysel yöntemlerden önceki tükenmişlik düzeyi ile uygulamalardan sonraki tükenmişlik düzeyi daha net ölçülebilecektir. Ve bu metotla tükenmişliğin ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmalar uygulamaya geçirilebilecektir.

Örnekleme grubuna göre araştırmalara bakıldığında en fazla tercih edilen örnekleme grubunun öğretmenler olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenler ile yapılan çalışmalar içerisinde ise farklı branşlardaki öğretmenlerden oluşan karışık örnekleme grubu olduğu belirlenmiştir. Örnekleme grubuna göre incelenen çalışmalardan yola çıkarak ele alınmamış meslek grupları üzerinde tükenmişlik araştırmasının yapılmasının farklı sonuçlar ortaya çıkaracağı düşünülmektedir. Örneğin sağlık sektöründe oluşan tükenmişlik düzeyi düşünüldüğünde toplum sağlığının da paralel şekilde bundan olumsuz olarak etkilenmesi kaçınılmaz bir sonuç olacaktır. Bu nedenle sağlık çalışanlarına tükenmişlik konusunda daha fazla çalışma yapılmalıdır. Metin ve Özer'in (A9) de belirttiği üzere hemşirelerin tükenmişliği, sadece kendilerini değil aynı zamanda bakım verdikleri hastalarını, çalışma arkadaşlarını ve aile yaşamlarını da olumsuz yönde etkileyebileceği için hemşirelerin tükenmişliğin ne olduğunu bilme, önleme, tanılama ve tedavi etme konusunda bilinçlendirilmeleri gerekmektedir.

Veri toplama araçlarına göre araştırmalarda, araştırmacıların en fazla nicel veri toplama araçlarından anket/ölçek ve testleri veri toplama aracı olarak kullandığı tespit edilmiştir. İncelenen çalışmalarda genellikle aynı veri toplama araçlarının kullanıldığı görülmüştür. Farklı veri toplama araçları kullanılarak farklı açılardan tükenmişlik ölçümleri ve uygulamalarına ulaşılabilir ve veri zenginliği sağlanabilir. Benzer şekilde örnekleme grubuna uygulanan veri toplama araçlarında sıkça gözlemlenen ve kişi algılarına/beyanlarına bağlı olarak ortaya çıkan yükleme karmaşıklığı gibi olumsuz sonuçları ortadan kaldıracak daha nesnel ölçme araçlarının geliştirilmesi, gözlem ve deneye dayalı ölçme araçları ve bu araçlara bağlı olarak ortaya konulan verilerle sonuca ulaşmanın gerekliliği görülmektedir.

Sonuçlarına göre araştırmalar ele alındığında ise tükenmişlik düzeyleri ile farklı değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu değişkenler; örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, iş deneyimi, kişisel başarı, örgütsel sinizm, iş doyumu, liderlik tarzı, aşırı iş yükü, duygusal emek, örgütsel stres, çalışmaların tam karşılığını alamama, çalışma koşulları, iş deneyimi, depresyon, ücret yetersizliği vs. olduğu görülmüştür. Yine yapılan çalışmalarda tükenmişlik düzeylerinin bağımsız değişkenlere göre değiştiği tespit edilmiştir. Bu değişkenler; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, çocuk durumu, meslek ve kıdem olarak sıralanmaktadır. İncelenen çalışmalara yönelik bir diğer sonuca göre de bazı bağımsız değişkenlerin (yaş, cinsiyet, medeni durum) tükenmişlik düzeyi üzerinde etkili olmadığı yönündedir. Benzer şekilde bazı farklı değişkenlerin (örgütsel sessizlik, kişisel başarı, mesleki değişken) de tükenmişlik düzeyi üzerinde etkili olmadığı görülmüştür. Sonuçlarına göre incelenen çalışmalardan yola çıkarak genel itibari ile tükenmişlik düzeyleri ve farklı değişkenler ile etkileri ele alınmış olup tükenmişliği önleme veya tükenmişlikle başa çıkma konularında yeterince çözüm üretilmediği tespit edilmiştir. Taycan, Kutlu, Çimen ve Aydın'ın (A5) araştırmalarında tükenmişlikle başa çıkmak için yönetsel ve bireysel düzeyde bazı çözümler

önerilerinde bulunulmuştur. Bunlardan yönetsel düzeyde yapılması gerekenler olarak; uzun çalışma saatlerinin azaltılması, düşük ücret sorununun giderilmesi, tatil ve sosyal etkinlik olanaklarının artırılması, personel yetersizliğinin giderilmesi, görev tanımlarının açık ve net olması, düzenli ekip içi toplantılarının yapılması, sürekli eğitim olanaklarının sağlanması, ödül kaynaklarının çoğaltılması, zor işlerin dönüşümlü olarak yapılması, düzenli nöbetlerin oluşturulması, vardiyalı çalışanlara servis olanağının sağlanması, danışmanlık hizmetlerinin verilmesi, motivasyon ve toplam kalite çalışmalarının sürekli olarak yapılması olarak sıralanabilir. Bireysel düzeyde yapılması gerekenler ise; işe başlamadan önce kişinin yaptığı işin zorluklarını ve risklerini öğrenmesi, tükenmenin belirtilerini bilmesi ve kendisindeki durumu erken tanınması bireyin çözüm arayışına yönelmesini sağlayacaktır. Güllüce (A6) yaptığı çalışmada, tükenmişlikle başa çıkabilmek için örgütsel anlamda çeşitli programlar düzenlenerek çalışanların farkındalık bilinçlerinin geliştirilmesi, etkili iletişim, zaman yönetimi, çatışma yönetimi ve stresle başa çıkma gibi konularda personelin eğitilmesinin faydalı olacağını belirtmektedir. Benzer şekilde farklı meslek gruplarında tükenmişliği önlemek için farklı öneriler de yer almaktadır (Ersoy, Yıldırım ve Edirne, 2001; Madeleine Estryn-Behar ve arkadaşları 2007).

Lisans Bilgileri

Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi'nde yayımlanan eserler Creative Commons Atıf-Gayri Ticari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.

Copyrights

The works published in Electronic Journal of Education Sciences are licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Kaynakça

- Çağlayan, Y. (2007). Tükenmişlik Sendromu ve iş doyumuna etkisi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli.
- Çam, Z. (2010). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yıldırma eylemleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkisi. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Van.
- Erkul, A. (2014). Meslek lisesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyi. Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Ersoy F., Yıldırım C. ve Edirne T. (2001). Tükenmişlik (Staff burnout) sendromu. *STED Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 10 (2).
- Karakoyun, Z. (2017). Örgütsel güven ile tükenmişlik sendromu arasındaki ilişki ve bir araştırma. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Madeleine, E. B., Beatrice I J M Van der H., Halszka, O., Donatella, C., Olivier, Le N., Paul, M. C., Clementine, F., Hans-Martin, H. (2007). The Impact of social work environment, teamwork characteristics, burnout, and personal factors upon intent to leave among European nurses. *Medical Care*, 45(10), 939-950.

- Solmuş, T. (2010). *İşyeri terapisi*. Papatya Yayıncılık: İstanbul
- Tutar, H. (2003). *Örgütsel iletişim*, Seçkin Yayıncılık: Ankara
- Yıldırım, N. (2013). Eğitim yönetiminde kuram ve uygulama. S. Özdemir (Ed), *Okul gelişimi*, Pegem A Yayıncılık: Ankara, 355-380.

Araştırma Kapsamında İncelenen Çalışmalar

- A1.** Gündüz, B. (2005). İlköğretim öğretmenlerinde tükenmişlik. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1).
- A2.** Cemaloğlu, N. & Erdemoğlu Şahin, D. (2007). Öğretmenlerin Mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 463-484.
- A3.** Ardıç, K. & Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2).
- A4.** Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 115-129.
- A5.** Taycan, O., Kutlu L., Çimen, S., Aydın, N. (2006). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde depresyon ve tükenmişlik düzeyinin sosyodemografik özelliklerle ilişkisi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 7(2), 100-108.
- A6.** Güllüce, A. Ç. & İşcan, Ö. F. (2010). Mesleki tükenmişlik duygusal zeka arasındaki ilişki. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(2), 7-29.
- A7.** Sayıl, I., Haran S., Ölmez, Ş., Özgüven, H. D. (1997). Ankara üniversitesi hastanelerinde çalışan doktor ve hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri. *Kriz Dergisi*, 5(2), 71-77.
- A8.** Başol, G. & Altay, M. (2009). Eğitim yöneticisi ve öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(58), 191-216.
- A9.** Metin, Ö. & Gök Özer, F. (2007). Hemşirelerin tükenmişlik düzeyinin belirlenmesi. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 10(1), 58-66.
- A10.** İkiz, E. (2010). Psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 25-43.
- A11.** Budak, G. & Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *D.E.Ü.İİ.B.F. Dergisi*, 20(2), 95-108.
- A12.** Çetin, F., Basım, N., Aydoğan, O. (2011). Örgütsel bağlılığın tükenmişlik ile ilişkisi: öğretmenler üzerine bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 61-70.

- A13.** Yirik, Ş., Ören, D., Ekici, R. (2014). Dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan personelin örgütsel stres ve örgütsel tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin demografik değişkenler bazında incelenmesi. *Journal of Yasar University*, 9(35), 6099-6260.
- A14.** Meydan, C. H., Basım, N., Çetin, F. (2011). Örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılığın tükenmişlik üzerine etkisi: türk kamu sektöründe bir araştırma. *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 52, 175-200.
- A15.** Uluköy, M. (2014). Sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algısı ile tükenmişlik duyguları arasındaki ilişki: bir uygulama. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 39, 201-225.
- A16.** İbrahimağaoğlu, Ö. & Can, E. (2017). Örgütsel sinizm ile örgütsel tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi: hizmet sektörü çalışanları üzerine ampirik bir araştırma. *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(2), 181-205.
- A17.** Akman, T. (2019). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ve mesleki doyumlarının incelenmesi. Marmara Üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- A18.** Eroğlu, Ş. G. (2014). Örgütlerde duygusal emek ve tükenmişlik ilişkisi üzerine bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 147-160.
- A19.** Ağyüz, N. (2013). Bankacılık sektöründe çağrı merkezi çalışanlarının tükenmişlik ve örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. Marmara Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- A20.** Helvacı, I. & Turhan M. (2013). Tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi: silifke’de görev yapan sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 1(4), 58-68.
- A21.** Yakut, H. İ., Kapısız, S. G., Durutuna, S., Evran, A. (2013). Sağlık alanında çalışma yaşamında tükenmişlik. *Jinekoloji-Obstetrik ve Neonatoloji Tıp Dergisi*, 10(38), 1564-1571.
- A22.** Ağraş, S. & Emre, G. (2018). Örgütsel bağlılık ve tükenmişlik sendromu ilişkileri: çağrı merkezi çalışanlarına yönelik nitel bir araştırma. *USOBED Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(1), 35-55.
- A23.** Ersoy Yılmaz, S., Yazıcı, N., Yazıcı, H. (2014). Öğretmen ve yönetici öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 12(24), 135-157.
- A24.** Saçlı, Ç. (2011). Otel İşletmelerinde tükenmişlik sendromu: Konya ili örneği. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- A25.** Mutlu, M. (2019). Örgütsel tükenmişlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi; bir sivil toplum kuruluşu üzerinde araştırma. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

- A26.** Aktaş, H. & Şimşek, E. (2015). Bireylerin örgütsel sessizlik tutumlarında iş doyumu ve duygusal tükenmişlik algılarının rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(24), 205-230.
- A27.** Çolak, U. (2018). Liderlik davranış tarzlarının seyahat acentası çalışanlarının örgütsel tükenmişlik ve işten ayrılma eğilimleri üzerindeki etkisi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir.
- A28.** Burnak, Ö. (2007). Örgütsel tükenmişlik kamu ve özel işletmelerdeki çalışanlara yönelik bir uygulama. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.
- A29.** Bozdoğan, S. C. (2020). Aşırı iş yükünün, tükenmişlik, iş stresi ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, Osmaniye.
- A30.** Özcan, A. H. (2019). Kuşaklara göre iş tatmini, tükenmişlik ve iş yaşam dengesi. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- A31.** Güteryüz, A. (2019). Kişilik özellikleri ve tükenmişlik. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- A32.** Lenk, F. (2019). Çalışan ve çalışmayan kadınların tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- A33.** Gündüz, B., Çapri, B., Gökçakan, Z. (2012). Üniversite öğrencilerinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19, 38-55.
- A34.** Çiftçi, Ü. (2019). Burdur barosu avukatlarının stresle başa çıkma durumlarının ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Burdur.
- A35.** Beğiş, G. B. (2019). Tükenmişlik sendromu ve iş yaşam kalitesi arasındaki ilişki: akademisyenler üzerine bir uygulama. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir.
- A36.** Şeker, M. (2019). Avukatlarda tükenmişlik (Burnout) sendromu: Sivas ili merkez ilçe örneği. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Sivas.