

Araştırma Makalesi - Research Article

Belediye Çalışanlarında Tükenmişlik ve İş Performansı İlişkisinde Denetim Odağının Rolü¹

The Role of the Locus of Control in Relationship between Burnout and Work Performance in Municipality Servants

İsa İPÇİOĞLU^{2*} & Vahit ÖKMEN³

Geliş / Received: 24/10/2021

Revize / Revised: 17/11/2021

Kabul / Accepted: 02/12/2021

ÖZ

Bu çalışmada bir kamu kuruluşu olan belediyelerin hizmet kollarında yer alan çalışanların tükenmişlik durumlarının, iş performansı üzerindeki etkisinde denetim odağının düzenleyici rolünün araştırılması amaçlanmıştır. Buna göre araştırmanın bağımsız değişkeni "Tükenmişlik Düzeyi"; araştırmanın bağımlı değişkeni "İş Performansı"; araştırmanın düzenleyici değişkeni ise "Denetim Odağı" olarak belirlenmiştir. Araştırmada veri toplama amacıyla nicel araştırma yöntemleri veri toplama araçları arasında yer alan anket kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin analizinde SPSS.20 istatistik programı kullanılmıştır. Sonuç olarak belediye çalışanlarının fiziksel tükenme düzeylerinin iş performansına etkisinde kişisel kontrol durumlarının düzenleyici rolü olduğu tespit edilmiştir. Yine belediye çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin iş performansı üzerindeki etkisinde oluşturulan modellere göre şansa inanma ve kadercilik durumlarının düzenleyici etkisinin olmadığı, fiziksel tükenme düzeylerinin iş performansı üzerindeki etkisinde adil olmayan dünya inancına sahip olma durumunun düzenleyici etkisinin olduğu, ayrıca zihinsel tükenmenin adil olmayan dünya inancı ile birlikte iş performansına etkisi bulunurken, adil olmayan dünya inancının düzenleyici bir rolünün olmadığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler- *Tükenmişlik, İş Performansı, Denetim Odağı.*

ABSTRACT

In this study, it was aimed to investigate the regulatory role of the locus of control in the effect of burnout of employees in the service branches of municipalities, which are public institutions, on their job performance. Accordingly, the independent variable of the research is "Burnout Level"; the dependent variable of the research is "Job Performance"; the Moderator variable of the research was determined as "Locus of Control". The questionnaire, which is among the data collection tools of quantitative research methods, was used to collect data. The questionnaire form consists of 4 parts. SPSS20 statistical program was used to analyze the data obtained in the study. As a result, it has been determined that personal control situations have a regulatory role in the effect of physical exhaustion levels of municipal employees on job performance. Again, according to models created in the effect of burnout levels of municipal employees on work performance, belief in chance and fatalism has no regulatory effect, unfair world belief has a regulatory effect on the effect of physical exhaustion levels on work performance, and mental exhaustion has an unfair world belief and work performance. It has been determined that unfair world belief does not have a regulatory role.

Keywords- *Burnout, Job Performance, Locus of Control*

¹ Bu çalışma, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalında ve Prof. Dr. İsa İPÇİOĞLU danışmanlığında yürütülmüş olan "Kamu Çalışanlarında Tükenmişlik ve İş Performansı İlişkisinde Denetim Odağının Rolü: Bilecik Belediyesi Örneği" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

^{2*} Sorumlu Yazar, Prof. Dr., Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, isa.ipcioglu@bilecik.edu.tr, (<https://orcid.org/0000-0002-6912-3290>).

³ Yüksek Lisans Öğrencisi, okmenvahit@gmail.com, (<https://orcid.org/0000-0002-6643-7761>).

I. GİRİŞ

Tükenmişlik evresi, çalışma hayatını ve aile yaşamını olumsuz yönde etkilemektedir. Tükenmişlik; işi gereği yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli diğer insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda olan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik, umutsuzluk duygularının yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansıtılması ile oluşan bir sendromdur. İşini hayatının merkezi yapan ve kendisini yaptığı işle tanımlayan kişilerin iş ortamında mutlu olmaması, onun çaresiz ve umutsuz olmasına neden olacaktır. Bu durumda tükenmişliğin oluşması kaçınılmazdır. Tükenme, özünde bir hastalık olarak görülebilmektedir. Kişi, bu hastalıkla karşılaştığı zaman işe yönelik hevesi ve coşkusu azalmaktadır. Tükenmişlik sendromunun göz önüne alınmaması, yaşanan olumsuz durumun ilerlemesine ve iyileştirilmesinin zorlaşmasına neden olur. Bu nedenle çalışanların süreçleri gözlenmeli ve gerektiği yerlerde acil müdahalelerde bulunulmalıdır. Tükenmişlik sendromu kişiden kişiye farklı yaşansa da belirtileri bedensel psikolojik ve davranışsal olarak kategorize edilebilmektedir.

Tükenmişliğin etkiyebileceği konulardan biri ise iş performansıdır. Performans, bir işi yapan bireyin, bir grubun ya da bir örgütün, o işle amaçlanan hedefe yönelik olarak neye ulaşabildiğini nicel ve nitel olarak belirten bir kavramdır. Performans, belirlenen koşullara göre bir işin yerine getirilme düzeyi veya iş görenin davranış biçimi olarak tanımlanabilmektedir. Başka bir ifadeyle performans, bir çalışanın belirli bir zaman kesiti içinde kendisine verilen görevi yerine getirmek suretiyle elde ettiği sonuçlardır. Bu sonuçlar olumlu ise, personelin kendisine verilen görev ve sorumlulukları başarıyla yerine getirdiği ve dolayısıyla yüksek bir performansa sahip olduğu anlaşılır. Sonuçlar olumsuz ise, iş görenin başarılı olmadığı veya performans düzeyinin düşük olduğu kabul edilmektedir.

İş süreçlerini ve tükenmişliği etkileyip etkilemediği sorgulanan diğer bir husus ise denetim odağıdır. İnsanlar kendilerine olanların sorumluluğunu kendilerine ya da kendileri dışındaki güçlere yüklemek eğiliminde olabilmektedirler. Ödül ve cezaları denetleyen güç ya da odak bireyin içinde ya da dışında algılanabilir. Bu gücün kaynaklandığı yere denetim odağı adını verilmektedir. Bu araştırmada bir kamu kuruluşu olan belediyelerin hizmet kollarında yer alan çalışanların tükenmişlik durumlarının onların iş performansı üzerindeki etkisinde denetim odağının düzenleyici rolünün araştırılması amaçlanmıştır.

II. LİTERATÜR TARAMASI

Literatür taramasında; tükenmişlik, iş performansı, denetim odağı ve tükenmişlik-iş performansı-denetim odağı ilişkileri üzerine yapılan araştırmalar incelenmiştir.

A. Tükenmişlik, İş Performansı ve Denetim Odağı Değişkenlerinin Kullanıldığı Araştırmalar

Hem ulusal hem de uluslararası düzeyde çok fazla sayıda bilimsel çalışma yapılan tükenmişlikle ilgili bazı çalışmalar şu şekildedir. Cordes ve Dougherty (1993) yaptıkları çalışmada tükenmişlik durumlarının, hizmet verilen kişi ile olan ilişkinin sıklığına ve yoğunluğuna göre ortaya çıkacağını belirtmişlerdir. Friedman (1997) tarafından İsrail genelinde toplam 821 ilk ve orta seviye okul yöneticisi üzerinden yapılan çalışmada, tükenmişlik ve stres yaratan unsurların görev çatışması, aşırı iş yükü, teknik ve idari destek yetersizlik meydana getirdiği; yönetici ve aile etkileşimleri ile birlikte insan gücü ve baskı gibi unsurları stresör şeklinde tespit etmiştir. Taycan vd.'nin (2006) yürütmüş olduğu çalışma ile hemşirelerin depresyon ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Cemaloğlu ve Şahin (2007) tarafından gerçekleştirilen çalışmada örneklem grubunda yer alan öğretmenlerin birtakım değişkenler üzerinden mesleki tükenmişlik düzeylerinin değerlendirilmesi amacı ile hareket edilmiş ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nden yararlanılmıştır. Tatlıcı ve Kırımoğlu (2008) tarafından yürütülen çalışmada ise atletizm antrenörlerinin belirli değişkenlere bağlı olarak mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkileri incelenmiştir. Kutanis ve Karakiraz (2013) tarafından yürütülen çalışmanın örneklem grubunda 119 akademisyen yer almış ve akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi amacı ile Kopenhag Tükenmişlik Ölçeği'nden yararlanılmıştır. Çalışma ile elde edilen sonuçlar incelendiğinde akademisyenlerin tükenmişlik duygu durumları üzerinde ders yükü, üstlenilen görev, ikinci öğretimde görev alma gibi değişkenlerin anlamlı bir farklılığa sahip olduğu anlaşılmıştır. Gerek ulusal gerek uluslararası alanda yapılan bu çalışmalar bize gösteriyor ki, hizmet verilen kişilerin yoğunluğu, aşırı iş yükü, stres, depresyon ve yalnızlık gibi unsurlar tükenmişlik düzeyini negatif yönde etkilemektedir.

Mowday (1984) tarafından, örgüte duygusal bağlılık ile iş performansının arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır. Kram (1996), tarafından mentoring (rehberlik) uygulamalarının astların performansını ve olumlu iş

tutumlarını arttırdığı bildirilmiştir. Allen ve Griffeth (1999) çalışmalarında, bireysel iş performansı ile iş gören devrinin arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu ileri sürülmüş, performansın üç farklı yolla iş gören devrine sebep olduğunu iddia eden bütünleştirici bir ilişki modeli önerilmiştir. Van Scotter (2000) tarafından, görev performansı ve bağlamsal performansın iş gören devriyle ilişkisi, iş tatmini ve duygusal bağlılık üstünde durulmuş; bağlamsal ve görev performanslarının iş gören devrinin, terfi olanaklılığının, iş tatmininin ve örgütsel bağlılığın belirleyicisi şeklinde kullanılıp kullanılmayacağı araştırılmıştır. Ertan (2008) ise çalışmasında, Türkiye’de otel işletmelerinde iş görenlerin iş motivasyonu ve iş performansı düzeylerini ve aralarındaki ilişkileri incelemiştir.

Denetim odağı kavramının ilk kez J. B. Rotter tarafından kullanıldığı 1954 yılından günümüze kadar, birçok değişken ile ilişkilendirilerek araştırmalar yapılmıştır. Örneğin; Ören (1991), denetim odağı ve özünü kabul etme arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında dıştan denetimli kişilerin kendileri kabul seviyelerinin içten denetimli bireylere göre daha düşük olduğunu saptamıştır. Tükel ve Gök (1996), “Kontrol Odağının Yaş, Anksiyete ve Depresyon ile İlişkisi” adlı araştırmalarında, 15-24, 25-34, 35-65 yaş gruplarına yaptıkları değerlendirmede, 35-65 yaş grubundaki bireylerin denetim odağı puanlarının diğer yaş gruplarına göre daha düşük olduğunu tespit etmişlerdir. Vanderzee vd. (1997) tarafından yapılan araştırma içten denetimli bireylerin daha fazla sosyal destek gördüğünü, dıştan denetim odağına sahip olmanın özellikle kadınlarda psikolojik iyilik hali ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Coleman vd. (1999)’ne göre denetim odağı ve organizasyonel bağlılık arasında yapılan bir araştırmada ise denetim odağı ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Steptoe ve Wardle (2001) tarafından merkezi batı ve doğu Avrupa ülkelerinde yapılan kültürler arası araştırmanın sonuçları, denetim odağının kültürlere göre farklılaştığı bulgusuna ulaşılmıştır. Haye vd. (2003), zorbalık-mağdurluk ile denetim odağı ve saldırganlığın ilişkisini inceledikleri araştırmanın sonuçları, mağdur ve zorba/mağdur grubunda olan öğrencilerin daha dıştan denetimli olduklarını göstermiştir. Taylor’ın (2010) genç yetişkinler ile yaptığı araştırmada elde edilen sonuçlara göre, içten denetimli bireylerin çözüm odaklı bir strateji kullandıkları, dıştan denetimli bireylerin ise kaçınmacı bir strateji kullandıkları bulunmuştur. Cinsiyetler arasında ise anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Bilgin (2010), denetim odağı ile problem çözme becerisi algısı arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, dıştan denetimli bireylerin içten denetimli bireylere göre daha düşük düzeyde problem çözme becerisi algısına sahip oldukları ortaya konmuştur. Chhabra (2013)’nin çalışmasının sonuçlarına göre iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasında denetim odağının moderatör rolünde olduğuna işaret etmektedir. Aziz ve Tariq (2013)’a göre ise yüksek hiyerarşide bulunanların daha çok iç denetim odaklı oldukları ve iç denetim odaklıların dış denetim odaklılara göre daha az kararlarını ertelediklerini göstermektedir. Ahn (2015)’in yaptığı araştırma ise iç denetim odaklıların dış denetim odaklılara göre arama yoğunluklarının ve bununla birlikte işten-işe geçiş oranlarında daha fazla olduğunu göstermiştir. Arslan (2016) çalışmasında genç bireylerin yaşlılığa dair bakış açıları ile dışa dönük-içe dönük kişilik yapısı ve dış denetim- iç denetim odaklılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığını tespit etmiştir.

B. Tükenmişlik, İş Performansı ve Denetim Odağı İlişkisi

Günümüz iş dünyasında hızla artan rekabet koşulları, örgütlerin hayatta kalabilmeleri için alanında uzmanlaşmış, takım çalışmasında uyumlu ve örgütte üstün performans gösterebilecek çalışanlara sahip olmasını gerekli kılmaktadır. İş koşullarının çalışanlara yüklediği farklı roller, toplumun ve ekonomik çevrenin oluşturduğu baskılar ve yoğun rekabetin de etkisiyle örgütlerin çalışanlarından beklentilerindeki aşırı artış, iş stresi gibi çeşitli olumsuzluklara neden olabilmekte ve çalışanlar mesleki bir hastalık olarak nitelendirilen tükenmişlik sendromu tehlikesi ile karşı karşıya kalabilmektedirler. Görevlerini yaparken sorumluluğun kendilerine ait olmaması veya taşıyabileceklerinden fazla sorumluluğun verilmesi çalışanların işlerini kontrol etmede ve işin yapılışı ile ilgili bazı sorunlar yaşamasına neden olmaktadır. Bu durum çalışanların; işlerinden uzaklaşmalarına, performanslarının azalmasına ve kişisel başarı duygusunda azalmaya neden olarak tükenmişlik yaşamalarıyla sonuçlanmaktadır (Maslach vd., 2001: 414). Çalışanlara kapasitesinin çok altında veya çok üstünde sorumluluğun verilmesi kendilerini yetersiz, beceriksiz hissetmelerine neden olarak özgüvenlerini kaybetmelerine neden olabilecektir. Öz güvenini yitiren çalışan kendini işten soyutlayacak, mutsuzlaşacak ve umutsuzluğa kapılarak zamanla tükenmişlik yaşayabilecektir. Tükenmişlik ilk olarak bireysel düzeyde ortaya çıksa da bulaşıcı bir hastalık gibi diğer bireylere de yayılan, zamanla çalışma hayatını da olumsuz yönde etkileyen; performansta düşme, işe devamsızlık, işe değıştirme, müşterilere ve işe karşı ilgisizlik gibi sonuçlar doğuran bir durum olabilmektedir. İşine karşı umursamazlığı, çalışanların başarılı olma kaygısını ortadan kaldırarak işi için çaba göstermemesine, hizmet niteliğinin bozulmasına, müşterilere karşı ilgisizleşmesine neden olarak hem çalışanın hem de örgütün performans ve verimliliğini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Öztürk, 2014: 57).

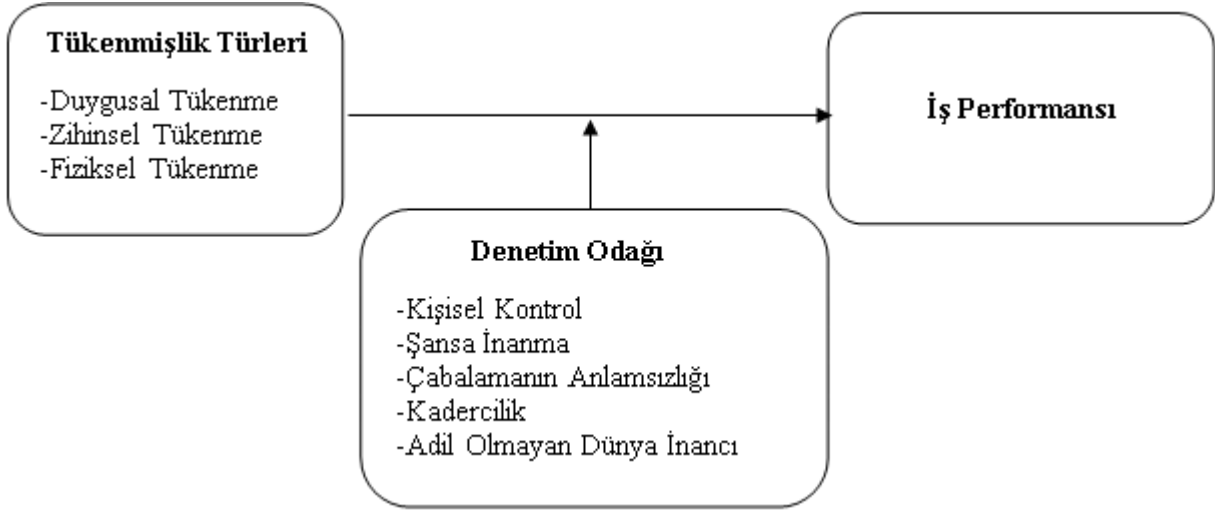
Kişilerin sahip olduğu özellikler tükenmişliği etkileyen önemli bir faktör olarak ele alınmaktadır. Dolayısıyla denetim odağı kişiliğin bir boyutu olarak değerlendirildiğinde sahip olunan kişisel özellikler tükenmişliğe yatkın olma derecesini belirlemektedir. Lunenburg ve Cadavid (1992), 191 öğretmen üzerinde denetim odağı ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, Rotter iç-dış denetim odağı ve Maslach tükenmişlik ölçeği uygulaması sonucunda dış denetim odağına sahip öğretmenlerde duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlığın daha fazla olduğu belirtmiştir. Tükenmişlik ve denetim odağının işten kaynaklı strese etkisinin inceleyen Young ve Cooper (1995), 427 çalışan üzerinde yürüttükleri çalışmada neticesinde, tükenmişlik düzeyi yüksek bireylerin daha fazla stres yaşadığını, major problemlerinin olduğu ve dış denetim odağı eğilimine sahip olduklarını belirtmiştir. Tümkaya (2000), örneklemini ilkökul öğretmenlerinin oluşturduğu denetim odağı ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre denetim odağı puanlarının daha düşük olduğunu tespit etmiştir. Derelioğlu (2004), 793 üniversite öğrencisi üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasına göre öğrencilerin eleştirel düşünme puanları ile denetim odağı puanları arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Dibekoğlu (2006), örneklemini devlete bağlı ilköğretim okullarında görev yapan 326 tane müdür ve müdür yardımcısının oluşturduğu "Okul Yöneticilerinin Denetim Odaklarına Göre Tükenmişlik Düzeyleri" adlı çalışmasında okul yöneticilerinin yaşı ile denetim odağı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Kişilik özelliği olan iç ve dış denetim odaklılık, kişinin yaşanılanların sorumluluğunun kaynağını nerede arandığına göre şekillenmektedir. Dolayısıyla çalışma hayatındaki iş performansı da bu kişilik özelliklerine göre etkilenmektedir. Bu doğrultuda yapılan birçok araştırma olmuştur; Yapılan araştırmalarda (Demirkol, 2006; Mazur ve Lynch, 1989; McIntyre, 1984) performans, stres ve dışsal denetim odağı düzeyleri arasında negatif, içsel denetim düzeyi arasında ise pozitif; stresle başa çıkma stratejilerinden kaderci yaklaşım, çaresiz yaklaşım, kaçınma yaklaşımı ile içsel denetim düzeyi arasında negatif, performans ve dışsal denetim düzeyi arasında ise negatif yönlü ilişkiler bulunmuştur. Demirkol (2006) araştırmasında, avukatların iş performansını ve denetim odağını bazı demografik değişkenlerin ne düzeyde etkilediği incelenmiştir. Mazur ve Lynch (1989) yaptığı araştırmada dış denetim odağı yüksek olan bireylerin düşük iş performansı gösterdiklerini belirtmiştir. McIntyre (1984) ise araştırmasında dış denetim odağı ile iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemiş, iç denetim odaklı olanların daha yüksek iş performansı gösterdiklerini ortaya koymuştur.

Denetim odağı, iş performansı ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya çalışan araştırmalar dış denetim odağı yüksek olan bireylerin daha düşük performansa sahip olduklarını ve daha fazla tükenmişlik gösterdiklerini bildirmektedirler (Mazur ve Lynch, 1989: 234). Örneğin bireylerde görülen tükenmişlik ile denetim odağı arasındaki ilişkiyi araştıran McIntyre (1981) bireylerin daha çok dış denetim odaklı olduklarını ve iç denetimli meslektaşlarına göre daha çok tükenmişlik belirttiklerini bulmuştur. Byrne (1992) yaptığı çalışmada kişisel faktörlerin tükenmişliğe katkısı olup olmadığını araştırmıştır. Genel olarak bu konudaki sonuçları değerlendirildiğinde bireylerin denetim odağına bağlı olarak, tükenmişlik yaşamalarının birçok olumsuzlukları da beraberinde getirebileceği söylenebilir. Tükenmişlik ile birlikte performans kaybı, işe devamsızlık, iş doyumsuzluğu, stres ve uygun olmayan başa çıkma davranışlarına (alkol, sigara, dayak, vb.) yönelme bunlardan yalnızca birkaç tanesi olarak örnek verilebilir (Kyriacou, 1987: 123; Mazur ve Lynch, 1989: 232; Byrne, 1992: 89).

III. METODOLOJİ

Bu araştırmanın temel amacı, bir kamu kuruluşu olan belediyelerin hizmet kollarında yer alan çalışanların tükenmişlik durumlarının onların iş performansı üzerindeki etkisinde denetim odağının düzenleyici rolünün araştırılmasıdır. Ayrıca belediye çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin iş performansı üzerindeki doğrudan etkisinin tespit edilmesi diğer bir amacı oluşturmaktadır. Buna göre araştırmanın bağımsız değişkeni "Tükenmişlik Düzeyi"; araştırmanın bağımlı değişkeni "İş Performansı"; araştırmanın düzenleyici değişkeni ise "Denetim odağı" olarak belirlenmiştir. Araştırmanın modeli Şekil 1.'de gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın amacı ve modeli doğrultusunda hazırlanmış olan hipotezler şu şekilde belirlenmiştir.

H1: Belediye çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri iş performansını negatif yönde etkilemektedir.

H2: Belediye çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin iş performansına etkisinde denetim odağı algısının düzenleyici rolü bulunmaktadır.

A. Araştırma Kapsamı ve Sınırlılıklar

Bu çalışma; Bilecik Belediyesin’de çalışan toplam 533 personeli kapsamaktadır. Çalışanların tamamına ulaşmak amaçlansa da belediyelerin genel yapısından kaynaklı nedenlerle birçok çalışan araştırmaya katılmak istememiş, bir kısım çalışana ise sahada çalıştığından dolayı ulaşılamamıştır. Araştırmada elde edilen bulgular yalnızca Bilecik Belediyesi personeli ile sınırlandırılmış olup, diğer belediyelere genelleştirilememektedir. Araştırmada elde edilen sonuçlar araştırmada kullanılan veri toplama araçları ile sınırlandırılmıştır.

B. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Bilecik Belediyesindeki toplam 533 çalışan oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan ankete cevap veren herkes örnekleme dahil edilmiştir. Belediye çalışanlarından 217 kişiye ulaşılmış olup geri dönen anketlerden eksik ve hatalı olan anketler çıkarıldığında 205 anket değerlendirilmeye alınmış ve üzerlerinde istatistiksel işlem yapılmıştır.

C. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama amacıyla nicel araştırma yöntemleri veri toplama araçları arasında yer alan anket kullanılmıştır. Araştırmaya katılım gösteren belediye personelleri ile 2019 yılı Kasım ve Aralık aylarında kuruma gidilerek yüz yüze görüşme sağlanmış ve araştırma verileri elde edilmiştir. Anket formu 4 bölümden oluşmaktadır.

1-Demografik ve Çalışma Hayatı ile İlgili Özellikler Bölümü

2-Tükenmişlik Ölçeği

3-İş Performansı Ölçeği

4-Denetim odağı Ölçeği

Demografik ve Çalışma Hayatı ile İlgili Özellikler Bölümünde katılımcıların cinsiyeti, yaşı, eğitim durumu, medeni durumu, aylık geliri, kurumdaki pozisyonu ve kurumdaki çalışma süresi hakkında bilgi edinilmesi için toplamda 7 adet soru yer almaktadır. Tükenmişlik Ölçeği, Pines ve Aronson (1988)’un çalışmasında geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılarak Çapri (2006) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Ölçek toplamda 21 ifadeden ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek maddeleri 5li likert tipi derecelendirme ile değerlendirilmiştir. Ölçeğin alt

boyutları "Duygusal Tükenme (7 ifade)", "Zihinsel Tükenme (7 ifade)" ve "Fiziksel Tükenme (7 ifade)" şeklindedir. Orijinal ölçeğin Cronbach Alpha katsayıları sırasıyla 0,83; 0,75; 0,88 olup, genel güvenilirlik katsayısı 0,93'tür. Ölçeğe ait alt boyutlara yer alan ifadelerin araştırmamızın anketinde dağılımı şu şekildedir:

Duygusal Tükenme: 2-5-8-12-14-17-21

Zihinsel Tükenme: 3-6-9-11-15-18-19

Fiziksel Tükenme: 1-4-7-10-14-16-20

Ölçeğin alt boyutlarından alınan puanların yüksek olması katılımcıların tükenme düzeylerinin yüksek olduğu anlamına gelmektedir (Çapri, 2006).

İş Performansı Ölçeği olarak, Sigler ve Pearson (2000) tarafından Kirkman ve Rosen (1999)'ün çalışmasından uyarlanan ifadeleri ve Çöl (2008)'ün çalışmasında Türkçe'ye çevrilen ölçekten yararlanılmıştır. Ölçek 4 ifadeden ve tek alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek maddeleri 5'li likert tipi derecelendirme ile değerlendirilmiştir. Ölçeğin orijinalindeki Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,85 olarak bulunmuştur. Katılımcıların ölçekten almış oldukları puanların yüksek olması iş performansları algılarının yüksek olduğu anlamına gelmektedir.

Denetim Odağı ifadeleri ise, Dağ (2002) tarafından Rotter'in İç-Dış Denetim odağı Ölçeğinden daha kapsayıcı bir ölçek geliştirilmek amacıyla yapılan geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları sonrasında literatüre kazandırılmıştır. Ölçek toplamda 47 ifadeden ve 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek maddeleri 5'li likert tipi derecelendirme ile değerlendirilmiştir. Ölçeğin alt boyutları "Kişisel Kontrol (18 ifade)", "Şansa İnanma (11 ifade)", "Çabalamanın Anlamsızlığı (10 ifade)", "Kadercilik (3 ifade)" ve "Adil Olmayan Dünya İnanıcı (5 ifade)" şeklindedir. Ölçeğin alt boyutlarına ait Cronbach Alpha katsayıları sırasıyla 0,87; 0,79; 0,76; 0,74; 0,61 şeklinde Dağ (2002)'in çalışmasına belirlenmiştir. Ölçeğin genel güvenilirliği ise 0,92 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin alt boyutlarında yer alan ifadelerle ait numaralandırma şu şekilde olmuştur:

Kişisel Kontrol: 17-18-19-21-27-28- 29- 31-32 33-34-36-37-41-43-44-45-47

Şansa İnanma:1-6-9-11-12-15-16-23-26-30-40

Çabalamanın Anlamsızlığı: 2-4-5-8-10-14-22-24-25-35

Kadercilik:3-39-42

Adil Olmayan Dünya İnanıcı: 7-13-20-38-46

Ölçeğin alt boyutlarında alınan puanların yüksek olması ilgili alt boyutların başlıklarının barındırdığı kavramların doğru durumlarının yüksek olduğu anlamına gelmektedir.

D. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen verilerin analizinde SPSS.20 istatistik programı kullanılmıştır. Belediye çalışanlarının demografik özellikleri yüzde ve frekans ile gösterilmiştir. Belediye çalışanlarının ölçeklerden ve alt boyutlarından almış oldukları puanların dağılımında ortalama ve standart sapma değerleri kullanılmıştır. Ölçeklerin geçerliliğinin kontrol edilmesi için açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeklerin ve alt boyutlarının güvenilirliğinin kontrolü Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ile yapılmıştır. Ölçeklerden ve alt boyutlardan alınan puanların normallik dağılımının kontrolü basıklık ve çarpıklık değerleri ile yapılmıştır. Ölçeklerin alt boyutlarından alınmış olan puanların birbiri arasındaki ilişkisi Pearson Korelasyon katsayısı ile incelenmiştir. Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin iş performansları üzerindeki etkisi çoklu doğrusal regresyon ile incelenmiştir. Denetim odağı alt boyutlarının düzenleyici rolünün incelenmesinde bağımsız değişkenin ve düzenleyici değişkenin standart değerleri alınıp, birbiri ile çarpılarak yeni bir değişken yapılmış ve regresyon modeli oluşturulmuştur. Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde %95 güven düzeyi dikkate alınmıştır.

IV. ARAŞTIRMA BULGULARININ ANALİZİ

Araştırmaya katılım gösteren belediye çalışanlarının demografik özelliklerinin dağılımları Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Belediye Çalışanlarının Demografik Özelliklerinin Dağılımı

Özellikleri		n	%
Cinsiyet	Kadın	57	28
	Erkek	148	72
Yaş	18-25 yaş	23	11,2
	26-33 yaş	57	27,8
	34-41 yaş	69	33,7
	42 yaş ve üzeri	56	27,3
Eğitim Durumu	Lise ve altı	99	48,3
	Ön lisans	39	19,0
	Lisans	54	26,3
	Lisansüstü ve üstü	13	6,3
Medeni Durum	Evli	139	67,8
	Bekar	66	32,2
Aylık Gelir	2000-3500 TL	95	46,3
	3501-5000 TL	50	24,4
	5001 TL ve üstü	60	29,3
Pozisyon	Memur	76	37,1
	İşçi	108	52,7
	Yönetici	21	10,2
Kurumda Çalışma Süresi	0-1 yıl	55	26,8
	2-5 yıl	52	25,4
	6-9 yıl	45	22,0
	10 yıl ve üstü	53	25,9

Araştırmaya katılım gösteren belediye çalışanlarının %72,2'si erkek; %33,7'si 34-41 yaş arasında; %48,3'ü lise ve altı okul mezunu; %67,8'i evli; %46,3'ü 2000-3500 TL arasında aylık geliri; %52,7'si işçi; %26,8'i 0-1 yıldan bu yana belediye bünyesinde çalışmaktadır.

Araştırmada belediye çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin ölçülmesi için kullanılan Tükenmişlik Ölçeği'ne ait geçerlik ve güvenilirlik çalışması sonuçları Tablo 2'de belirtilmiştir. Ölçek için gerçekleştirilen ilk faktör analizi işleminde ifade 14, 0,40 faktör yükünden daha düşük değer aldığından ve ifade 15 ise birden fazla faktörde 0,1 değerinden daha düşük değer aldığından ölçek maddeleri arasından çıkarılmıştır. Faktör analizinde varimax döndürme rotasyonu kullanılmıştır.

Tablo 2. Tükenmişlik Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlik ile Faktör Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	İfadeler	Faktör Yüğü	Faktör Açıklayıcılığı (%)	Güvenirlik Katsayısı (Cronbach Alpha)
Fiziksel Tükenme	13	0,812	23,686	0,771
	7	0,810		
	20	0,766		
	16	0,736		
	4	0,728		
	1	0,723		
	10	0,600		
Zihinsel Tükenme	6	0,752	20,782	0,644
	9	0,737		
	3	0,707		
	11	0,655		
	18	0,633		
	19	0,626		
Duygusal Tükenme	12	0,812	13,515	0,707
	8	0,748		
	17	0,722		
	5	0,690		
	2	0,653		
	21	0,486		
Toplam Varyans			57,983	0,891
KaizerMeyer Ölçek Geçerliliği			0,823	
Barlett'sSphericity Test ki-kare			2167,814	
sd			171	
p değeri			0,000	

Ölçeğin geçerliliğinin test edilmesi için yapılan faktör analizi sonucunda açıklanan toplam varyans oranı %57,983'tür. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yükleri 0,40'tan daha büyüktür. Ölçekte yer alan alt boyutların Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları 0,644 ve 0,891 arasında değişmektedir. Bu sonuçlara göre ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu belirtilebilir.

Araştırmada belediye çalışanlarının iş performansı düzeylerinin ölçülmesi için kullanılan İş Performansı Ölçeği 'ne ait geçerlik ve güvenirlik çalışması sonuçları Tablo 3'te belirtilmiştir.

Tablo 3. İş Performansı Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlik ile Faktör Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	İfadeler	Faktör Yüğü	Faktör Açıklayıcılığı (%)	Güvenirlik Katsayısı (Cronbach Alpha)
İş Performansı	1	0,945	81,674	0,924
	3	0,910		
	4	0,883		
	2	0,876		
Toplam Varyans			81,674	0,924
KaizerMeyer Ölçek Geçerliliği			0,836	
Barlett'sSphericity Test ki-kare			653,935	
sd			6	
p değeri			0,000	

Ölçeğin geçerliliğinin test edilmesi için yapılan faktör analizi sonucunda açıklanan toplam varyans oranı %81,674'tür. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yükleri 0,40'tan daha büyüktür. Ölçekte yer alan alt boyutların Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 0,924'tür. Bu sonuçlara göre ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu belirtilebilir.

Araştırmada belediye çalışanlarının denetim odağı düzeylerinin ölçülmesi için kullanılan Denetim odağı Ölçeği'ne ait geçerlik ve güvenirlik çalışması sonuçları Tablo 4' te belirtilmiştir. Yapılan ilk faktör analizi sonucunda ifade 20, 34, 43 ve 44 0.40 faktör yükünden daha düşük değer aldığından; 5 ve 8 nolu ifadeler birden fazla faktörde 0,1'den daha düşük değer aldığından ölçekten çıkarılması kararlaştırılmıştır. Faktör analizinde varimax döndürme rotasyonu kullanılmıştır.

Tablo 4. Denetim odağı Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlik ile Faktör Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	İfadeler	Faktör Yüğü	Faktör Açıklayıcılığı (%)	Güvenirlik Katsayısı (Cronbach Alpha)
Kişisel Kontrol	31	0,756	15,018	0,881
	32	0,734		
	28	0,663		
	29	0,623		
	33	0,610		
	27	0,603		
	19	0,568		
	47	0,557		
	17	0,541		
	41	0,499		
	37	0,496		
	21	0,491		
	36	0,487		
	45	0,456		
18	0,418			
Şansa İnanma	6	0,691	13,546	0,712
	15	0,673		
	11	0,670		
	12	0,663		
	40	0,613		
	26	0,612		
	30	0,591		
	23	0,588		
	9	0,507		
	16	0,453		
1	0,409			
Çabalamanın Anlamsızlığı	22	0,740	9,392	0,714
	10	0,725		
	24	0,631		
	14	0,629		
	4	0,567		
	2	0,479		
	25	0,447		
	35	0,438		
Adil Olmayan Dünya İnancı	46	0,607	7,410	0,802
	13	0,563		
	7	0,540		
	38	0,501		
Kadercilik	42	0,745	5,551	0,709
	3	0,558		
	39	0,442		
	Toplam Varyans		50,917	0,772
KaizerMeyer Ölçek Geçerliliği			0,773	
Barlett'sSphericity Test ki-kare			4231,426	
sd			820	
p değeri			0,000	

Ölçeğin geçerliliğinin test edilmesi için yapılan faktör analizi sonucunda açıklanan toplam varyans oranı %50,917'dir. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yükleri 0,40' tan daha büyüktür. Ölçekte yer alan alt boyutların Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları 0,709 ve 0,881 arasında değişmektedir. Bu sonuçlara göre ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu belirtilebilir.

Araştırmaya katılım gösteren belediye çalışanlarının Tükenmişlik Ölçeğinden aldıkları puanların dağılımı Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Tükenmişlik Ölçeğinden Alınan Puanların Dağılımı

Alt Boyutlar	N	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Fiziksel Tükenme	205	2,25	0,64	0,496	0,070
Zihinsel Tükenme	205	2,14	0,65	0,479	-0,436
Duygusal Tükenme	205	2,15	0,73	0,751	0,470
Tükenmişlik Ölçeği	205	2,18	0,60	0,543	0,092

Araştırmaya katılım gösteren belediye çalışanlarının Fiziksel Tükenme alt boyutundan almış oldukları puanların ortalaması $2,25\pm 0,64$; Zihinsel Tükenme alt boyutundan almış oldukları puanların ortalaması $2,14\pm 0,65$; Duygusal Tükenme alt boyutundan aldıkları puanların ortalaması $2,15\pm 0,73$; Tükenmişlik Ölçeği genelinden almış oldukları puanların ortalaması $2,18\pm 0,60$ olarak bulunmuştur. Ölçeğin ve alt boyutların basıklık ve çarpıklık değerleri -2 ve +2 arasında olduğundan (Ak, 2009) verilerin normal dağılım gösterdiği belirtilebilir.

Araştırmaya katılım gösteren belediye çalışanlarının İş Performansı Ölçeğinden aldıkları puanların dağılımı Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. İş Performansı Ölçeğinden Alınan Puanların Dağılımı

Alt Boyutlar	N	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
İş Performansı	205	4,16	1,00	-1,412	1,112

Araştırmaya katılım gösteren belediye çalışanlarının İş Performansı ölçeğinden almış oldukları puanların ortalaması $4,16\pm 1,00$ olarak bulunmuştur. Ölçeğin basıklık ve çarpıklık değerleri -2 ve +2 arasında olduğundan (Ak, 2009) verilerin normal dağılım gösterdiği belirtilebilir.

Araştırmaya katılım gösteren belediye çalışanlarının Denetim odağı Ölçeğinden aldıkları puanların dağılımı Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7. Denetim odağı Ölçeğinden Alınan Puanların Dağılımı

Alt Boyutlar	N	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Kişisel Kontrol	205	2,78	0,70	0,327	1,391
Şansa İnanma	205	2,78	0,43	-0,252	-0,114
Çabalamanın Anlamsızlığı	205	2,53	0,79	0,604	0,190
Kadercilik	205	3,28	0,90	-0,096	-0,039
Adil Olmayan Dünya İnanıcı	205	2,73	0,83	0,465	0,379
Denetim odağı Ölçeği	205	2,76	0,31	-0,629	0,974

Araştırmaya katılım gösteren belediye çalışanlarının Kişisel Kontrol alt boyutundan almış oldukları puanların ortalaması $2,78\pm 0,70$; Şansa İnanma alt boyutundan aldıkları puanların ortalaması $2,78\pm 0,43$; Çabalamanın Anlamsızlığı alt boyutundan aldıkları puanların ortalaması $2,53\pm 0,79$; Kadercilik alt boyutundan aldıkları puanların ortalaması $3,28\pm 0,90$; Adil Olmayan Dünya İnanıcı alt boyutundan aldıkları puanların ortalaması $2,73\pm 0,83$; Denetim odağı Ölçeği genelinden almış oldukları puanların ortalaması $2,76\pm 0,31$ olarak bulunmuştur. Ölçeğin ve alt boyutların basıklık ve çarpıklık değerleri -2 ve +2 arasında olduğundan (Ak, 2009) verilerin normal dağılım gösterdiği belirtilebilir.

Araştırmada yer alan ölçeklerin alt boyutlarının birbiri arasındaki ilişkinin incelenmesi için yapılan Pearson Korelasyon analizi sonuçları Tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8. Korelasyon Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar		İş Performansı	Kişisel Kontrol	Şansa İnanma	Çabalamanın Anlamsızlığı	Kadercilik	Adil Olmayan Dünya İnancı
Fiziksel Tükenme	R	-,063	-,108	,128	,170*	,047	,298**
	P	,372	,122	,068	,015	,502	,000
Zihinsel Tükenme	R	-,143*	,054	,019	,104	-,060	,067
	P	,041	,443	,787	,138	,394	,341
Duygusal Tükenme	R	,014	-,101	,164*	,244**	,021	,250**
	P	,845	,149	,019	,000	,766	,000
İş Performansı	R	1	-,131	,020	,120	-,021	-,195**
	P		,062	,777	,085	,766	,005

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

Araştırmada belediye çalışanlarının Fiziksel Tükenme durumları çabalamanın anlamsızlığı algıları (r=0,170; pozitif yönlü), adil olmayan dünya inancı algıları (r=0,298; pozitif yönlü) arasında istatistiksel bakımdan anlamlı ilişki bulunmuştur (p<0,05). Araştırmada belediye çalışanlarının Zihinsel Tükenme durumları ile; iş performansı algıları (r=-0,143; negatif yönlü) arasında istatistiksel bakımdan anlamlı ilişki bulunmuştur (p<0,05). Araştırmada belediye çalışanlarının Duygusal Tükenme durumları ile; Şansa inanma durumları (r=0,164; pozitif yönlü), çabalamanın anlamsızlığı (r=0,244), adil olmayan dünya inancı (r=0,250; pozitif yönlü) arasında istatistiksel bakımdan anlamlı ilişki bulunmuştur (p<0,05). Araştırmada belediye çalışanlarının İş Performansı algıları ile; Adil olmayan dünya inancı durumları (r=-0,195; negatif yönlü) arasında istatistiksel bakımdan anlamlı ilişki bulunmuştur (p<0,05).

Araştırmaya katılım gösteren belediye çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin iş performansı üzerindeki etkisinin incelenmesi için çoklu doğrusal regresyon analizi Tablo 9' da gösterilmiştir.

Tablo 9. Tükenmişlik Düzeylerinin İş Performansı Üzerindeki Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Unstandardized Coefficient		β	t	p	F	Model (p)	Adjusted R ²
		B	Std. Hata						
İş Performansı	Sabit	4,612	0,268		17,225	0,000	3,330	0,021	0,330
	Fiziksel Tükenmişlik	-0,271	0,213	-0,173	-2,370	0,020			
	Zihinsel Tükenmişlik	-0,348	0,145	-0,226	-2,400	0,017			
	Duygusal Tükenmişlik	-0,422	0,183	-0,307	-2,303	0,022			

Yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda Tükenmişlik alt boyutlarından kurulmuş olan modelde çalışanların fiziksel, zihinsel ve duygusal tükenmişliklerinin iş performansı üzerinde istatistiksel bakımdan anlamlı bir etkisinin olduğu bulunmuştur (F=3,330; p=0,021; R²=0,330). Buna göre belediye çalışanlarının duygusal tükenmişlik düzeylerinin (B=-0,422) en büyük negatif etkiye sahip olduğu, sonrasında zihinsel tükenmişlik (B=-0,348) ve fiziksel tükenmişlik (B=-0,271) durumlarının geldiği görülmüştür. Buna göre araştırmanın H1 nolu hipotez kabul edilmiştir.

Araştırmanın bu bölümünde katılımcıların tükenmişlik kavramı altında yer alan fiziksel, zihinsel ve duygusal tükenmişlik durumlarının iş performansı üzerindeki etkisinde denetim odağı alt boyutlarının düzenleyici rolü incelenmiştir. Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin incelenmesi durumunda bağımsız ve düzenleyici değişkenin birlikte belirtildiği yeni değişkenin hesaplanmasında bağımsız ve düzenleyici değişkenlerin standart değerleri çoklu bağlantı sorunun oluşmaması için kullanılmıştır.

Belediye çalışanlarının tükenmişlik durumlarının iş performansları üzerindeki etkisinde Kişisel Kontrol durumunun düzenleyici rolü Tablo 10'da incelenmiştir.

Tablo 10. Kişisel Kontrol Alt Boyutunun Düzenleyici Rolünün İncelenmesi

Bağımsız Değişken		İş Performansı				
	Model	B	Standart Hata	β	t	p
Fiziksel Tükenme	Fiziksel Tükenme	-0,207	0,113	-0,133	-1,928	0,049
	Kişisel Kontrol	-0,288	0,105	-0,203	-2,755	0,006
	Fiziksel Tükenme* Kişisel Kontrol	-0,167	0,067	-0,189	-2,490	0,014
	R ²	0,152				
	F	3,694				
	P	0,013				
Zihinsel Tükenme	Zihinsel Tükenme	-0,205	0,107	-0,134	-1,922	0,056
	Kişisel Kontrol	-0,181	0,099	-0,127	-1,818	0,070
	Zihinsel Tükenme* Kişisel Kontrol	-0,026	0,059	-0,030	-0,434	0,664
	R ²	0,022				
	F	2,530				
	P	0,058				
Duygusal Tükenme	Duygusal Tükenme	-0,039	0,099	-0,028	-0,394	0,694
	Kişisel Kontrol	-0,235	0,104	-0,165	-2,267	0,024
	Duygusal Tükenme* Kişisel Kontrol	-0,106	0,064	-0,123	-1,654	0,100
	R ²	0,016				
	F	2,091				
	P	0,103				

Tablo 10'a göre belediye çalışanlarının fiziksel tükenme düzeylerinin iş performansına etkisinde kişisel kontrol durumlarının düzenleyici rolü olduğu tespit edilmiştir (F=3,694; p=0,013; R²=0,152). Buna göre belediye çalışanlarının fiziksel tükenmişlik düzeyleri tek başına "B=-0,207" oranında iş performansı üzerinde olumsuz etkiye sahipken, bu etkide belediye çalışanlarının kişisel kontrol düzenleyici rol sergileyerek bu etkiyi bir miktar daha azaltmaktadır (B=-0,167).

Yine Tablo 10'a göre zihinsel tükenme ve duygusal tükenme düzeylerinin iş performansı üzerindeki etkisinde kişisel kontrol durumlarının etkisinin olmadığı belirlenmiştir.

Belediye çalışanlarının tükenmişlik durumlarının iş performansları üzerindeki etkisinde Şansa İnanma durumunun düzenleyici rolü Tablo 11'de incelenmiştir.

Tablo 11. Şansa İnanma Alt Boyutunun Düzenleyici Rolünün İncelenmesi

Bağımsız Değişken		İş Performansı				
	Model	B	Standart Hata	β	t	p
Fiziksel Tükenme	Fiziksel Tükenme	-0,084	0,110	-0,053	-0,756	0,450
	Şansa İnanma	0,002	0,166	0,001	0,013	0,990
	Fiziksel Tükenme* Şansa İnanma	-0,140	0,076	-0,132	-1,850	0,066
	R ²	0,021				
	F	1,464				
	P	0,226				
Zihinsel Tükenme	Zihinsel Tükenme	-0,220	0,107	-0,143	-2,053	0,041
	Şansa İnanma	0,035	0,162	0,015	0,215	0,830
	Zihinsel Tükenme* Şansa İnanma	0,058	0,072	0,057	0,807	0,421
	R ²	0,009				
	F	1,648				
	P	0,180				
Duygusal Tükenme	Duygusal Tükenme	0,025	0,100	0,019	0,254	0,800
	Şansa İnanma	0,029	0,166	0,012	0,171	0,864
	Duygusal Tükenme* Şansa İnanma	-0,040	0,076	-0,038	-0,519	0,604
	R ²	0,020				
	F	0,124				
	P	0,946				

Tablo 11'e göre Tükenmişlik düzeylerinin iş performansı üzerindeki etkisinde oluşturulan modellere göre şansa inanma durumunun düzenleyici etkisi bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Belediye çalışanlarının tükenmişlik durumlarının iş performansları üzerindeki etkisinde Çabalamanın Anlamsızlığı durumunun düzenleyici rolü Tablo 12'de incelenmiştir.

Tablo 12. Çabalamanın Anlamsızlığı Alt Boyutunun Düzenleyici Rolünün İncelenmesi

Bağımsız Değişken		İş Performansı				
	Model	B	Standart Hata	β	t	p
Fiziksel Tükenme	Fiziksel Tükenme	-0,127	0,114	-0,081	-1,110	0,268
	Çabalamanın Anlamsızlığı	0,168	0,091	0,132	1,835	0,068
	Fiziksel Tükenme* Çabalamanın Anlamsızlığı	-0,016	0,068	-0,017	-0,239	0,811
	R ²	0,007				
	F	1,501				
	P	0,215				
	Zihinsel Tükenme	Zihinsel Tükenme	-0,242	0,107	-0,158	-2,267
Çabalamanın Anlamsızlığı		0,177	0,089	0,139	1,991	0,048
Zihinsel Tükenme* Çabalamanın Anlamsızlığı		0,019	0,062	0,022	0,310	0,757
R ²		0,025				
F		2,741				
P		0,044				
Duygusal Tükenme		Duygusal Tükenme	-0,021	0,101	-0,015	-0,204
	Çabalamanın Anlamsızlığı	0,156	0,094	0,123	1,654	0,100
	Duygusal Tükenme* Çabalamanın Anlamsızlığı	-0,008	0,068	-0,008	-0,114	0,910
	R ²	0,010				
	F	1,009				
	P	0,390				

Tablo 12' de göre Tükenmişlik düzeylerinin iş performansı üzerindeki etkisinde oluşturulan modellere göre çabalamanın anlamsızlığı durumunun düzenleyici etkisi bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Belediye çalışanlarının tükenmişlik durumlarının iş performansları üzerindeki etkisinde Kadercilik durumunun düzenleyici rolü Tablo 3.13'te incelenmiştir.

Tablo 13. Kadercilik Alt Boyutunun Düzenleyici Rolünün İncelenmesi

Bağımsız Değişken		İş Performansı				
	Model	B	Standart Hata	β	t	p
Fiziksel Tükenme	Fiziksel Tükenme	-0,140	0,113	-0,090	-1,247	0,214
	Kadercilik	-0,028	0,078	-0,025	-0,357	0,722
	Fiziksel Tükenme* Kadercilik	0,114	0,069	0,119	1,648	0,101
	R ²	0,003				
	F	1,195				
	P	0,313				
	Zihinsel Tükenme	Zihinsel Tükenme	-0,222	0,108	-0,144	-2,061
Kadercilik		-0,033	0,078	-0,029	-0,418	0,677
Zihinsel Tükenme* Kadercilik		-0,001	0,066	-0,001	-0,020	0,984
R ²		0,007				
F		1,451				
P		0,229				
Duygusal Tükenme		Duygusal Tükenme	-0,011	0,101	-0,008	-0,114
	Kadercilik	-0,023	0,078	-0,020	-0,287	0,774
	Duygusal Tükenme* Kadercilik	0,067	0,064	0,077	1,040	0,300
	R ²	0,009				
	F	0,404				
	P	0,751				

Tablo 13' te göre Tükenmişlik düzeylerinin iş performansı üzerindeki etkisinde oluşturulan modellere göre kadercilik durumunun düzenleyici etkisi bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Belediye çalışanlarının tükenmişlik durumlarının iş performansları üzerindeki etkisinde Adil Olmayan Dünya İnancı durumunun düzenleyici rolü Tablo 14'te incelenmiştir.

Tablo 14. Adil Olmayan Dünya İnancı Alt Boyutunun Düzenleyici Rolünün İncelenmesi

Bağımsız Değişken	İş Performansı					
	Model	B	Standart Hata	β	t	p
Fiziksel Tükenme	Fiziksel Tükenme	-0,208	0,115	-0,133	-1,904	0,043
	Adil Olmayan Dünya İnancı	0,281	0,086	0,234	3,256	0,001
	Fiziksel Tükenme* Adil Olmayan Dünya İnancı	0,003	0,066	0,003	2,253	0,031
	R ²	0,140				
	F	3,819				
	P	0,011				
Zihinsel Tükenme	Zihinsel Tükenme	-0,240	0,105	-0,156	-2,284	0,023
	Adil Olmayan Dünya İnancı	0,245	0,083	0,205	2,948	0,004
	Zihinsel Tükenme* Adil Olmayan Dünya İnancı	-0,005	0,072	-0,005	-0,069	0,945
	R ²	0,148				
	F	4,452				
	P	0,005				
Duygusal Tükenme	Duygusal Tükenme	-0,143	0,120	-0,132	-2,436	0,033
	Adil Olmayan Dünya İnancı	0,245	0,085	0,204	2,862	0,005
	Duygusal Tükenme* Adil Olmayan Dünya İnancı	-0,027	0,064	-0,029	-0,416	0,678
	R ²	0,126				
	F	2,799				
	P	0,041				

Tablo 14' e göre belediye çalışanlarının fiziksel tükenme düzeylerinin iş performansını üzerindeki etkisinde adil olmayan dünya inancına sahip olma durumunun düzenleyici etkisinin olduğu belirlenmiştir (F=3,819; p=0,011; R²=0,140). Ayrıca zihinsel tükenmenin adil olmayan dünya inancı ile birlikte iş performansına etkisi bulunurken, adil olmayan dünya inancının düzenleyici bir rolünün olmadığı belirlenmiştir (p>0,05). Benzer şekilde duygusal tükenmenin adil olmayan dünya inancı ile birlikte iş performansına etkisi bulunurken, adil olmayan dünya inancının düzenleyici bir rolünün olmadığı belirlenmiştir (p>0,05).

V. SONUÇ VE ÖNERİLER

Hayatın sürdürülebilir kılınabilmesi için bireylerin iş yaşamında yer alma mecburiyeti beraberinde çeşitli psikolojik süreçleri de ortaya çıkarabilmektedir. Çalışma koşullarından dolayı devamlı ve yoğun stres durumu çalışanların duygusal açıdan tükenmesine ve performanslarında düşüşe sebep olabilmektedir. Araştırmada belediyede çeşitli pozisyonlarda çalışan katılımcıların tükenmişlik durumları, iş performansını algıları ve denetim odağı algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır.

Belediye çalışanlarının fiziksel tükenme düzeylerinin iş performansına etkisinde kişisel kontrol durumlarının düzenleyici rolü olduğu tespit edilmiştir. Tükenmişlik düzeylerinin iş performansını üzerindeki etkisinde oluşturulan modellere göre şansa inanma ve kadercilik durumlarının düzenleyici etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Yine belediye çalışanlarının fiziksel tükenme düzeylerinin iş performansını üzerindeki etkisinde adil olmayan dünya inancına sahip olma durumunun düzenleyici etkisinin olduğu belirlenmiştir. Ayrıca zihinsel tükenmenin adil olmayan dünya inancı ile birlikte iş performansına etkisi bulunurken, adil olmayan dünya inancının düzenleyici bir rolünün olmadığı belirlenmiştir. Benzer şekilde duygusal tükenmenin adil olmayan dünya inancı ile birlikte iş performansına etkisi bulunurken, adil olmayan dünya inancının düzenleyici bir rolünün olmadığı tespit edilmiştir. Bu çalışma alan yazına denetim odağının düzenleyici değişken olarak ele alınması ile katkıda bulunmaktadır.

Araştırmada belediye çalışanlarının fiziksel tükenme durumları ile çalışanların çabalamasının anlamsızlığına dair olan inançları ve adil olmayan dünya inanç algıları arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir.

Belediye çalışanlarının zihinsel tükenme durumları ile iş performansları arasında negatif yönlü ilişki saptanmıştır. Katılımcıların duygusal tükenme durumları ile şansa inanma durumları, çabalamanın anlamsızlığı inançları ve adil olmayan dünya inancı arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Son olarak belediye çalışanlarının iş performansı algıları ile adil olmayan dünya inancı durumları arasında negatif yönlü ve istatistiksel bakımdan anlamlı ilişki bulunmuştur.

Yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda Tükenmişlik alt boyutlarından kurulmuş olan modelde çalışanların fiziksel, zihinsel ve duygusal tükenmişliklerinin iş performansı üzerinde istatistiksel bakımdan anlamlı bir etkisinin olduğu bulunmuştur. Kır (2018)'ın yapmış olduğu çalışmada çalışanların tükenmişlik düzeylerinin arttıkça iş performansının azalacağı sonucu bulunmuştur. Bakker vd.. (2004) ve Demerouti vd.. (2014)'nın çalışmasında da tükenmişliğin çalışma performansı üzerinde olumsuz yansımalarının olduğu bulunmuştur. Buna göre belediye çalışanlarının duygusal tükenmişlik düzeylerinin en büyük negatif etkiye sahip olduğu, sonrasında zihinsel tükenmişlik ve fiziksel tükenmişlik durumlarının geldiği görülmüştür.

Bundan sonra yapılacak benzer çalışmalar için farklı il/ilçe belediyelerinde örneklem grubuna dahil edilmesi ve örnekleme birim sayısının artırılması tavsiye edilebilir. Araştırma daha çok duygusal ve zihinsel emeğe yoğunlaşmış olup fiziksel emeğin daha çok kullanıldığı atölye, fen işleri, park bahçeler vb birimler bazında yapılması tükenmişliğe farklı bir bakış açısı kazandırabilir. Ayrıca bu araştırma nicel yöntemlerle dizayn edilmiştir. İleriki çalışmalarda nitel yöntemlerin kullanılması değişkenlerin derinlemesine anlaşılmasında yararlı olabilir. Araştırmada elde edilen bulgular yalnızca araştırmaya katılan belediye personeli ile sınırlandırılmış olup, diğer belediyelere genelleştirilememektedir.

KAYNAKLAR

- Ak, B.** (2009). *Verilerin düzenlenmesi ve gösterimi*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Ahn, T.** (2015). Locus of control and turnover. *Economic Inquiry*, 53 (2), 1350-1365.
- Allen, D. G., & Griffeth, R. W.** (1999). Job performance and turnover: A review and integrative multi-route model. *Human Resource Management Review*, 9 (4), 525-548.
- Arslan, S.** (2016). Genç İnsanların Yaşlılığa Dair Bakış Açısının Denetim Odağı ve Dışa Dönük Kişilik Yapısıyla İlişkisinin İncelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Aziz, S., & Tariq, N.** (2013). Role of organization type, job tenure, and job hierarchy in decisional procrastination and perceived locus of control among executives. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 28 (1), 25-50.
- Bakker, A., Demerouti, E., & Verbeke, W.** (2004). Using the Job Demands– Resources Model to Predict Burnout and Performance. *Human Resource Management*, 43(1), pp: 83-104.
- Bilgin, A.** (2010). *Üniversite öğrencilerinin çeşitli değişkenlere ve denetim odağına göre problem çözme beceri algıları*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Byrne, B. M.** (1992). Investigating causal links to burnout for elementary, intermediate, and secondary teachers. San Francisco, CA: *American Educational Research Conference*.
- Cemaloğlu, N., & Şahin, D.** (2007) Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15 (2): 465-484.
- Chhabra, B.** (2013). Locus of Control as a moderator in the relationship between job satisfaction and organizational commitment: a study of Indian IT Professionals. *Organizations and Markets in Emerging Economies*, 4 (8), 25-41.
- Coleman, D. F., Irving, G. P., & Cooper, C. L.** (1999). Another look at the locus of control-organizational commitment relationship: it depends on the form of commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 995-1001.
- Cordes, C. L., & Daugherty, T. W.** (1993). A Review and An Integration of Research on Job Burnout. *Academy of Management Review*, 18 (4), 621-656.

- Çapri, B.** (2006). Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (1), 62-77.
- Çöl, G.** (2008), Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1), 35-46.
- Dağ, İ.** (1991).Rotter'iniç-dış control odağı ölçeğinin (RİDKOÖ) üniversite öğrencileri için güvenilirliği ve geçerliği. *Psikoloji Dergisi*, 7(26):10-16.
- Demerouti, E., Bakker, A., & Leiter, M.** (2014). Burnoutand Job Performance: The Moderating Role of Selection, Optimization, and Compensati on Strategies. *Journal of Occupational Health Psychology*. 19(1), 96-107
- Demirkol, İ.** (2006). *Avukatlarda İş Doyumu, Tükenmişlik ve Denetim Odağının Bazı Demografik Değişkenler Bağlamında İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Mersin: Mersin Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dereioğlu, Y.** (2004). *Üniversite Öğrencilerinde Eleştirel Düşünme ile Denetim Odağı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Dibekoğlu, Z.** (2006). *Okul Yöneticilerinin Denetim Odaklarına Göre Tükenmişlik Düzeyleri (Sakarya İli Örneği)*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Sakarya Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Ertan, H.** (2008). *Örgütsel bağlılık, iş motivasyonu ve iş performansı arasındaki ilişki: Antalya'da beş yıldızlı otel işletmelerinde bir inceleme*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Friedman, N., Geiger, D., & Goldsmith, M.** (1997). Bayesian network classifiers. *Mach Learn*, 29, 131–163.
- Haye, K. M., Swearer S. M., Brey, K. M., & Turner, R. K.** (2003). Examining locus of control and aggression along the bully/victim continuum. *Annual meeting of American Psychological Association*, Toronto, Canada.
- Kır, A.** (2018). *Örgütsel sessizlik, tükenmişlik sendromu ve çalışan performansı ilişkisi*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Kirkman, B. L., & Rosen, B.** (1999). Beyond self-management: antecedents and consequences of teamempowerment. *Academy of Management Journal*. 42 (1), 58-74.
- Kram, K. E.** (1996). *A relational approach to career development*. In D. T. Hall (Ed.), *The career is dead-long living the career: A relational approach to careers*.
- Kutanis, R. Ö., & Karakiraz, A.** (2013) Akademisyenlerde Tükenmişliğin Kopenhag Tükenmişlik Envanteri (CBI) ile Ölçülmesi: Bir Devlet Üniversitesi Örneği. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1 (2), 13-30.
- Kyriacou, C.** (1987). Teacher stress and burnout: An international review. *Educational research*, 29 (2), 146-152.
- Lunenburg, F. C., & Cadavid, V.** (1992). Locus of control, pupil control ideology, and dimensions of teacher burnout. *Journal of Instructional Psychology*, 19 (1), 13.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P.** (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology* (52), 397- 422.
- Mazur, P. J., & Lynch, M. D.** (1989). Differential impact of administrative, organizational, and personality factors on teacher burnout. *Teaching and Teacher Education*, 5(4), 337-353.
- McIntyre, T. C.** (1984). The relationship between locus of control and teacher burnout. *British Journal of Educational Psychology*, 54(2), 235-238.
- Mowday, R. T.** (1984). Strategies for adapting to high rates of employee turnover. *Human resource management*, 23(4), 365-380.

Ören, N. (1991). Denetim odağı ve kendini kabul arasındaki ilişkiler. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 1 (2), 20-28.

Öztürk, H. (2014). *İstanbul'daki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Mobbing ve Tükenmişlik Sendromu Düzeylerinin Tespitine Yönelik Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

Pines, A., & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. Free press.

Sigler, T. H., Pearson, C. M. (2000). Creating an Empowering Culture: Examining the Relationship Between Organizational Culture and Perceptions of Empowerment. *Journal of Quality Management*, 5, 27-52.

Steptoe, A., & Wardle, J. (2001). Locus of control and health behaviour revisited: a multivariate analysis of young adults from 18 countries. *British Journal of Psychology*, 92 (4), 659-672.

Tatlıcı, M., & Kirimoğlu, H. (2008). Atletizm Antrenörlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 34-47.

Taycan O, Kutlu L., Çimen S., & Aydın N. (2006). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Depresyon ve Tükenmişlik Düzeyinin Sosyodemografik Özelliklerle İlişkisi, *Anatolian Journal of Psychiatry*, 7, 100-108.

Taylor, M. (2010). Does locus of control predict young adult conflict strategies with superiors? An examination of control orientation and the organizational communication conflict instrument. *North American Journal of Psychology*, 12 (3), 445-458.

Tükel, R., & Gök, Ş. (1996). Kontrol Odağının Yaş, Anksiyete ve Depresyon ile İlişkisi, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 7 (1), 11-16.

Tümkaya, S. (2000). İlkokul Öğretmenlerindeki Denetim Odağı ve Tükenmişlikle İlişkisi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8 (8), 61-68.

Van Scotter, J. R. (2000). Relationships of task performance and contextual performance with turnover, job satisfaction, and affective commitment. *Human resource management review*, 10 (1), 79-95.

VanderZee, K. I., Buunk, B. P., & Sanderman, R. (1997). Social support, locus of control, and psychological well-being. *Journal of Applied Social Psychology*, 27 (20), 1842-1859.

Young, K. M., & Cooper, C. L. (1995). Occupational stress in the ambulance service: a diagnostic study. *Journal of Managerial Psychology*. 10 (3), 29-36.