

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
YÖNETİM ORGANİZASYON BİLİM DALI

ÇALIŞANLARDA BOREOUT SENDROMUNU
ENTROPİK ÖRGÜT İKLİMİ İLE AÇIKLAMAK:
ÖZEL EĞİTİM KURUMLARINDA BİR ARAŞTIRMA

İSMAİL KAPUSUZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman

Prof. Dr. Adnan ÇELİK

Konya – 2024



T. C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



Öğrencinin

Adı Soyadı : İSMAİL KAPUSUZ

Numarası : 214927011003

Ana Bilim / Bilim Dalı : İŞLETME / YÖNETİM ORGANİZASYON

Programı : ☒ Tezli Yüksek Lisans ☐ Doktora

Seminer Adı : ÇALIŞANLARDA BOREOUT SENDROMUNU
ENTROPİK ÖRGÜT İKLİMİ İLE AÇIKLAMAK:
ÖZEL EĞİTİM KURUMLARINDA BİR
ARAŞTIRMA

Bilimsel Etik Sayfası

Bu tez çalışmasının sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez çalışması içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.

İsmail KAPUSUZ

ÖNSÖZ

Değişimin ve yeniliğin kaçınılmaz olduğu, bilim ve teknolojinin bu denli geliştiği bir dönemde örgütsel sistemlerin dağılması ve mevcut enerjinin bozulması çalışanların verimlilik, performans ve motivasyonunu da düşürmektedir. Bireyin iş yerinde kendisine tanımlanan işleri yetersiz görmesi, yapacak iş bulamaması ya da kendisine verilen fazla iş yükünden kaynaklı can sıkıntısı yaşaması anlamına gelen boreout sendromu, bireysel ve örgütsel yaşamı olumsuz etkilemektedir.

Alan yazına kazandırılan en güncel kavramlar arasında yer alan Boreout ve Entropik Örgüt İklimi'ne dair teorik araştırma ve istatistiki bulguların yer aldığı bu tez çalışmasında amaç, daha önce birlikte ele alınmamış bu iki kavram arasındaki ilişkileri özel eğitim kurumları bağlamında incelemek ve gelecek çalışmalara ışık tutmaktır.

Bu hususta planlanan yüksek lisans tez çalışmasının her satırınınilmekilmek işlenmesine vesile ve destek olan başta tez danışmanım sayın Prof. Dr. Adnan ÇELİK hocama, süreçte emeği geçen tüm hocalarıma ve ayrıca hayatımın her anında desteğini esirgemeyen kıymetli eşim Doç. Dr. Ayşe GÖKÇEN KAPUSUZ'a teşekkürü borç bilirim.

İsmail KAPUSUZ



T. C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



Adı Soyadı	İSMAİL KAPUSUZ
Numarası	214927011003
Ana Bilim / Bilim Dalı	İŞLETME / YÖNETİM ORGANİZASYON
Programı	TEZLİ YÜKSEK LİSANS
Tez Danışmanı	PROF. DR. ADNAN ÇELİK
Seminer Adı	ÇALIŞANLARDA BOREOUT SENDROMUNU ENTROPİK ÖRGÜT İKLİMİ İLE AÇIKLAMAK: ÖZEL EĞİTİM KURUMLARINDA BİR ARAŞTIRMA

ÖZET

Bu çalışmada amaç, örgütsel yaşamda faaliyetlerin bozulması ve durma noktasına gelmesini ifade eden entropi ve entropik örgüt iklimi ile çalışanların önemli sorunlarından biri olan boreout arasındaki ilişkiyi özel eğitim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenler örnekleminde incelemektir. Bilim ve teknolojinin bu denli geliştiği ve ilerlediği bir dönemde örgütsel sistemlerin dağılması ve mevcut enerjinin bozulmasını vurgulayan entropiye maruz kalması aynı zamanda çalışanların verimlilik ve motivasyonunu da olumsuz etkilemektedir. Kişinin iş yerinde yapacak iş bulamamasından ya da kendisine verilen görevleri yetersiz bulmasından kaynaklı can sıkıntısı yaşaması anlamına gelen boreout sendromu, bireysel ve örgütsel yaşamı olumsuz etkilemektedir. Alan yazında yer alan kısıtlı araştırma ve bulgular ışığında, henüz yeni çalışılmaya başlanmış ve daha önce birlikte değerlendirilmemiş bu iki kavram arasındaki ilişkilere dair açıklayıcı bulgulara yer verilmiştir. Yapılan analizler göstermiştir ki çalışanlarda boreout sendromunu entropik örgüt iklimi ile açıklamak mümkündür. Süreçsel entropinin boreout üzerindeki etkisinin daha fazla olduğu da dikkat çekmektedir. Ayrıca işte anlam krizi değişkeni, entropik örgüt iklimi ile açıklanamamaktadır. Öte yandan, örgütsel süreçlerde ve bireysel ilişkilerde

yaşanan entropik durumlar, bireyin işine yüklediği anlam derecesini etkilememektedir. İlişkisel entropi alt boyutunun işte büyüme krizi alt boyutu üzerindeki etkisi de anlamsız olarak bulgulanmıştır. Süreçsel entropi ile işte büyüme krizi arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu da dikkat çekmektedir.

Bu doğrultuda sunulan istatistiki analiz sonuçlarının gelecek çalışmalara ışık tutması ve alan yazında yeni ufuklar açması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Entropi, entropik iklim, boreout, boreout sendromu





T. C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



Adı Soyadı	İSMAİL KAPUSUZ
Numarası	214927011003
Ana Bilim / Bilim Dalı	İŞLETME / YÖNETİM ORGANİZASYON
Programı	TEZLİ YÜKSEK LİSANS
Tez Danışmanı	PROF. DR. ADNAN ÇELİK
Seminer Adı (İngilizce)	EXPLAINING EMPLOYEES' BOREOUT SYNDROME WITH ENTROPIC ORGANIZATIONAL CLIMATE: A RESEARCH IN PRIVATE EDUCATIONAL INSTITUTIONS

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the relationship between entropy and entropic organizational climate, which refers to the disruption and stopping of activities in organizational life, and boreout, which is one of the important problems of employees, in the sample of teachers working in private educational institutions. In a period when science and technology are so developed and advanced, the disintegration of organizational systems and their exposure to entropy, which emphasizes the degradation of existing energy, also negatively affects the productivity and motivation of employees. Boreout syndrome, which means that a person experiences boredom due to not being able to find work to do at work or finding the tasks assigned to him insufficient, negatively affects individual and organizational life. In the light of the limited research and findings in the literature, explanatory findings are included regarding the relationships between these two concepts, which have only just begun to be studied and have not been evaluated together before. The analyzes have shown that it is possible to explain boreout syndrome in employees with the entropic organizational climate. It is also noteworthy that the effect of process entropy on boreout is greater. Moreover, the

crisis of meaning variable at work cannot be explained by the entropic organizational climate. On the other hand, entropic situations experienced in organizational processes and individual relationships do not affect the degree of meaning an individual attributes to his work. The effect of the relational entropy sub-dimension on the growth crisis was also found to be insignificant. It is also noteworthy that there is a positive and significant relationship between process entropy and business growth crisis.

Keywords: Entropy, entropic climate, boreout, boreout syndrome



İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
Bilimsel Etik Sayfası	ii
ÖNSÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar VE ŞEKİLLER LİSTESİ	x
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	3
ENTROPİ VE ENTROPİK ÖRGÜT	3
1.1. YÖNETİM DÜŞÜNCESİNE GENEL BAKIŞ	3
1.1.1. Bilimsel Yönetim Öncesi Dönem.....	4
1.1.2. Bilimsel Yönetim ve Sonrası Gelişmeler	4
1.1.2.1. Klasik (Geleneksel) Yönetim Yaklaşımları	5
1.1.2.2. Neo-Klasik Yönetim Yaklaşımları.....	10
1.1.2.3. Modern Yönetim Yaklaşımları	11
1.1.2.4. Modern Sonrası Yönetim Yaklaşımları	15
1.2. ENTROPİ.....	18
1.3. NEDEN VE SONUÇLARI BAKIMINDAN ÖRGÜTSEL ENTROPİ.....	19
1.4. ENTROPİK ÖRGÜT İKLİMİ VE BOYUTLARI.....	20
1.5. YÖNETİM, ENTROPİ VE ENTROPİK ÖRGÜT KAVRAMLARINA DAİR GENEL DEĞERLENDİRME	21
İKİNCİ BÖLÜM.....	23
BOREOUT KAVRAMI VE ÇALIŞANLARDA BOREOUT SENDROMU.....	23
2.1. ÇALIŞMA YAŞAMINDA STRES KAYNAKLARI	23
2.2. BOREOUT KAVRAMI	26
2.3. ÇALIŞANLARDA BOREOUT SENDROMU	27
2.3.1. Boreout Sendromunun Nedenleri	28
2.3.2. Boreout Sendromunun Sonuçları	29

2.4. BOREOUT BOYUTLARI	30
2.5. BOREOUT KAVRAMINA DAİR GENEL DEĞERLENDİRME	31
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	34
ÇALIŞANLARDA BOREOUT SENDROMUNU ENTROPİK ÖRGÜT İKLİMİ İLE AÇIKLAMAK: ÖZEL EĞİTİM KURUMLARINDA BİR ARAŞTIRMA.....	34
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	35
3.2. Araştırma Modeli	35
3.3. Önceki Çalışmalar, Değişkenler Arası İlişkiler ve Hipotezler	36
3.4. Araştırmada Kullanılan Ölçekler	38
3.5. Katılımcılar	39
3.6. Bulgular	40
3.6.1. Faktör Analizi Sonuçları.....	41
3.6.2. Güvenirlik Analizi	43
3.6.3. Normallik Testi.....	45
3.6.4. Tanımlayıcı İstatistikler.....	46
3.6.5. Fark Testleri.....	47
3.6.5.1. Boreout ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre İncelenmesi	47
3.6.5.2. Boreout ve Alt Boyutlarının Yaşa Göre İncelenmesi	48
3.6.5.3. Boreout ve Alt Boyutlarının Medeni Duruma Göre İncelenmesi	49
3.6.5.4. Boreout ve Alt Boyutlarının Eğitim Durumuna Göre İncelenmesi .	49
3.6.5.5. Boreout ve Alt Boyutlarının Mesleki Tecrübeye Göre İncelenmesi	50
3.6.5.6. Boreout ve Alt Boyutlarının Kurumdaki Süreye Göre İncelenmesi	51
3.6.6. Korelasyon Analizi	52
3.6.7. Regresyon Analizi	53
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	57
KAYNAKÇA.....	60
EK-1: Anket Formu	66
EK-2: Etik Kurul Onayı.....	69

TABLOLAR VE ŞEKİLLER LİSTESİ

Tablo-1. Yönetim İlkeleri	8
Şekil-1. Araştırma Modeli	35
Tablo-2. Katılımcıların Demografik Özellikleri	40
Tablo-3. KMO ve Barlett Test Sonuçları.....	41
Tablo-4. Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları	42
Tablo-5. Güvenirlik Analizi Test Sonuçları	44
Tablo-6. Madde-Toplam Korelasyon Katsayıları	44
Tablo-7. Normallik Testi	45
Tablo-8. Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	46
Tablo-9. Boreout Değişkeninin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi	47
Tablo-10. Boreout Düzeyinin Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi.....	48
Tablo-11. Boreout Değişkeninin Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi....	49
Tablo-12. Boreout Değişkeninin Eğitim Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi ...	49
Tablo-13. Boreout Değişkeninin Mesleki Süre Değişkenine Göre İncelenmesi	50
Tablo-14. Boreout Değişkeninin Okuldaki Çalışma Süresine Göre İncelenmesi	51
Tablo-15. Korelasyon Analizi Sonuçları	52
Tablo-16. Regresyon Analizi Sonuçları 1	53
Tablo-17. Regresyon Analizi Sonuçları 2.....	54
Tablo-18. Regresyon Analizi Sonuçları 3.....	55
Tablo-19. Regresyon Analizi Sonuçları 4.....	55
Tablo-20. Hipotezlerin Kabul / Ret Durumunun Değerlendirilmesi	56
Şekil-1. Araştırma Modeli.....	

GİRİŞ

Örgütler, ortak bir amacı gerçekleştirmek üzere işbirliği içerisinde olan en az iki veya daha fazla bireyden oluşan ve belirli kaynakların bir araya getirildiği yapılardır. Sistem yaklaşımı öncesinde örgütler sadece kendi iç çevrelerinden oluşan, dış çevreyle bilgi, enerji ve materyal alışverişi yapmayan birer kapalı sistem olarak nitelendirilirken; günümüzde örgütler hem kendi içlerinde yoğun bir iç çevreye sahip, hem de küresel rekabet ortamında ayakta kalabilmek, mücadele edebilmek ve etkin bir şekilde varlıklarını sürdürebilmek için dış çevreleriyle iletişim ve etkileşim içerisindeyler (Alpan & Efil, 2011). Örgütsel kararların alınmasında ve hayata geçirilmesinde örgütlerin iç çevresi kadar, dış çevre unsurları da aktif rol oynamaktadır. Açık sistem olarak nitelendirilen bu örgütsel yapılar zaman içerisinde bozulma, gerileme, kötüye gitme ve en nihayetinde yok olmayla karşı karşıya kalırlar. Entropi olarak adlandırılan bu durum, sistem olarak ele alınan örgütlerde mevcut yapının bozulması, faaliyetlerin durma noktasına gelmesi hatta çoğu zaman durması, enerjinin tükenmesi, denge ve düzenin kaybolması en sonunda da örgütsel işleyişin yok olması yani örgütün ölmesi anlamına gelmektedir (Eroğlu & Alga, 2017).

Koçel (2013) büyüklüğüne bakılmaksızın her örgütün günün birinde var olan enerjisinin ve aktifliğinin biteceğini entropi kavramıyla dile getirmektedir. Esasında fizik bilimine özgü bir kavram olan entropi, 1971 yılında Bertalanffy tarafından sosyal bilimlere de dâhil edilmiş ve çalışmalara konu olmaya başlamıştır (Çavuş & Develi, 2019).

Alan yazında boreout, iş yerinde yaşanan can sıkıntısı olarak kaleme alınmaya başlayan yeni bir kavramdır. Bireyin iş yeri özelinde kendisi için yeterli iş yükü bulunmamasından kaynaklanan, bireye atfedilen iş tanımı ile yapması istenen işin birbiriyle uyuşmaması neticesinde ortaya çıkan ve bireyde zihinsel yetersizlik algısı

oluşturan psikolojik bir durumu hatta sendromu ifade etmektedir (Sürücü & Yıkılmaz, 2022). Bugün yaşadığımız belirsizlik ortamlarında çalışanların sıkılma sendromuna girmeleri kaçınılmaz görünmektedir ve bu durum da örgütlerin rekabet gücünü etkilemektedir. Sıkılan birey doğal olarak fiziksel ve psikolojik şikâyetlere de yönelecektir ve zamanla işinde mutsuz bir birey haline gelecektir. Boredom yani sıkılma temelinde şekillenen boreout yani iş yerinde sıkılma kavramı daha çok dışsal etmenler sebebiyle oluşmaktadır. Dolayısıyla literatürde boredom ve boreout kavramları, birisinin genel anlamda bir sıkılma durumunu (boredom) ve daha çok içsel bir olguyu anlatması ve diğerinin iş yeri özelinde kalması (boreout) ve dışsal faktörlerce şekillenmesi bakımından ayrılmaktadır (Rengade, 2016).

İlgili alan yazın incelendiğinde, hem entropik örgüt iklimi hem de boreout kavramlarının ve Türk iş örgütleri için geliştirilen ve uyarlanan yeni ölçeklerinin henüz çok fazla araştırmaya konu olmamış olmasının yarattığı boşluğu doldurmak amacıyla bu çalışmada öncelikle bu yeni kavramların teorik olarak tanıtılması ve ilerleyen bölümlerde ilgili ölçeklerinin de kullanılarak elde edilen verilerle yapılan analizlere ilişkin bulguların sunulmasıyla alan yazına pratik katkı yapılması da amaçlanmıştır.

Yüksek lisans tezi olarak kaleme alınan bu çalışmanın ilk bölümünde yönetim düşüncesinin tarihi gelişimine, modern yönetim düşüncesinde örgüt ve entropi kavramlarına, son yıllarda alan yazında ilgi odağı haline gelmeye başlayan entropik örgüt iklimine vurgu yapılmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde çalışma yaşamındaki stres kaynaklarından yola çıkılarak, örgütsel yaşamda belirli nedenlerle yaşanan can sıkıntısı anlamına gelen boreout, nedenleri ve sonuçlarıyla boreout sendromu, boreout boyutları ve boreout kavramı çerçevesinde genel değerlendirmelere yer verilmiştir.

Üçüncü bölümde entropik örgüt iklimi ve boreout ilişkisi üzerine özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler örnekleminde yapılan uygulamalı çalışmaya dair detaylar ve neticesinde elde edilen verilerle yapılan istatistiki analizler ve bulgular sunulmuştur.

Son bölümde ise teorik değerlendirmeler ve istatistiki bulgulara dayanılarak değerlendirmeler yapılmış olup, gelecek çalışmalara somut öneriler sunulmuş ve çalışmanın kısıtları dile getirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ENTROPİ VE ENTROPİK ÖRGÜT

Bu bölümde, fiziksel bir sistemin düzensizliğinin ölçüsünü anlatmak için kullanılan entropi kavramı ve entropik örgüt iklimi konuları açıklanmıştır.

1.1.YÖNETİM DÜŞÜNCESİNE GENEL BAKIŞ

İnsanlığın var oluşundan bu yana egemenliğini sürdüren yönetim anlayışı, tarihin farklı safhalarında üzerine yüklenen benzer anlamlar ve farklı bakış açılarıyla teorik, kuramsal ve uygulama temelli gelişimini sürdürmektedir. Tarihin en eski çağlarında insanlar organize olmuş gruplar halinde yaşarken dahi, kendilerine özgü belli başlı yönetim tarzlarıyla yaşamlarını sürdürmüşlerdir.

Yönetim düşüncesinin ekonomik faaliyetler çerçevesinde şekillenmesi ve anlamlanması ve bilimsel temelli olarak ele alınması daha sonraki yıllara tekabül etmektedir. Kuşkusuz ki endüstri devrimi sonrası içinde yaşanan çevrede meydana gelen bilimsel ve teknolojik değişimler ve yenilikler, yönetim düşüncesinin bilimsel temelli çalışmalara konu olmasını gündeme getirmiştir (Nişancı, 2015). İnsanlık tarihi kadar eski olan bu kavramın, bir bilim dalı olarak ele alınması yeni kabul edilmektedir. 19 yy. sonlarına doğru ortaya atılan düşünce ve kuramsal temeller, kavramın farklı bir bakış açısıyla değerlendirilmesine ve karşılaştırmalı çalışmalara ele alınarak her geçen gün yenilenmesine imkân tanımıştır.

İnsanların tek başlarına gerçekleştiremeyecekleri işleri, başkaları vasıtasıyla ve başkalarının desteğiyle yerine getirmek üzere bir araya geldikleri ve organize bir şekilde çalıştıkları süreci anlatan kavram olan yönetim, farklı bakış açıları ve görüşlerle yıllar boyu değerlendirilmiş ve farklı uygulamalarla ele alınıp

incelenmiştir. Yönetim, belirlenen amaçlara ulaşma noktasında başta örgütler için en değerli varlık olan insan kaynağının, maddi kaynakların, demirbaşların, hammadde ve yardımcı malzemelerin bir araya getirilmesi ve birbiriyle uyumlu ve etkin çalışmasına imkân tanınması hususunda kararlar alınması ve bu kararların uygulanması sürecidir (Şimşek & Çelik, 2018; Yenisu vd., 2019). Genellikle ekonomik temelli kurulan işletmelerde ortak bir amacı gerçekleştirmek için bir araya gelen işgücünün etkin bir şekilde, amaçlar doğrultusunda idare edilmesi sanatıdır.

Bu çerçeveden bakıldığında, klasik yönetim yaklaşımları, neo-klasik yönetim yaklaşımları, modern yönetim yaklaşımları ve post-modern (modern sonrası) yönetim yaklaşımları olarak geliştirilen ve yaygın kabul gören yönetim yaklaşımları bilimsel bilgi birikimin oluşmasında ve bugünkü anlamda yönetim kavramının gelişmesinde etkili olmuştur.

1.1.1. Bilimsel Yönetim Öncesi Dönem

Yönetim düşüncesinin insanlık tarihi kadar eski olan geçmişine bakıldığında, bugünkü anlamda yönetim anlayışının ortaya çıkışı Sümerler, Mısırlılar, Yunanlılar, Çinliler ve Romalıları kadar dayanmaktadır. Ulaşılan kayıtlarda yönetsel faaliyetlerin izlenmesi için oluşturulan kayıt sistemi, iletişim ve denetim faaliyetleri, planlama ve örgütlenme faaliyetleriyle inşa edilen piramitler, tapınaklar ve yönetimin bir sanat olduğuna dair bakış açılarının yer aldığı bilgi ve belgeler dikkat çekmektedir (Parlak, 2013; Nişancı, 2015; Yenisu vd., 2019). Sanayi devriminin başlangıcına kadar süren bu dönem birçok kaynakta çağdaş (modern) yönetim öncesi dönem, bilimsel yönetim öncesi dönem, geleneksel yönetim dönemi olarak adlandırılmaktadır. Sanayi devriminden sonra yönetim düşüncesine daha bilimsel bir bakış açısıyla yaklaşılmaya başlanmış ve konunun önem ve anlamını daha iyi kavranabilmesi için çeşitli kuramlar geliştirilmiştir.

1.1.2. Bilimsel Yönetim ve Sonrası Gelişmeler

Sanayi devriminden sonra fabrikaların hızla artması, örgütsel yapının daha da büyüyerek genişlemesi, çalışma alanlarının çeşitlenmesi ve yeni kentlerin kurulmasıyla, yöneticilerin üstlendiği roller ve görevler farklılaşmış ve artmıştır. 19.yy sonlarına doğru, yönetim anlayışı daha bilimsel bir çerçeveden ele alınmaya

başlanmış (Şimşek vd., 2018), geliştirilen teorilerle kuramsal dayanaklar ortaya çıkmış, yöneticiler ellerindeki kaynakları daha etkin ve verimli şekilde kullanabilmenin farklı yollarını aramışlardır. Etkinlik ve verimliliği en üst düzeye çıkaracak yeni yol ve yöntemlerin bulunması amacıyla bilimsel yönetim döneminde ortaya atılan kuramlara aşağıda kısaca değinilmektedir.

1.1.2.1.Klasik (Geleneksel) Yönetim Yaklaşımları

Örgütsel yaşamda yönetim anlayışının verimlilik ve etkili kaynak kullanımı üzerine odaklandığı klasik yönetim yaklaşımlarında, insan ve makine ilişkisi dikkat çekmekte olup, bu hususta biçimsel/formal örgüt yapısının hangi temellere dayandırılması gerektiği üzerinde durulmaktadır. Örgütsel yönetim, işleyiş ve iletişim kavramlarına vurgu yapılarak; örgütsel faaliyetlerde düzen, devamlılık ve rasyonellik konularına dikkat çekilmiştir.

Klasik yönetim yaklaşımları insan dışındaki unsurlar üzerinde daha çok durup, insanı kendisinden beklenen işleri yapan pasif bir varlık olarak değerlendirmiştir. Örgütsel etkinliğin sağlanabilmesi için uyulması gereken ilkeler ortaya koymuş ve bu ilkeleri de evrensel kabul etmiştir. Kapalı bir bakış açısıyla örgütü ve insanı değerlendirmiş ve dış çevre şartlarını göz ardı etmiştir (Baransel, 1993; Daft, 2015).

Geleneksel (klasik) yönetim yaklaşımları çatısı altında öncülüğünü Frederick Winslow Taylor'un yaptığı Bilimsel Yönetim Yaklaşımı, Henri fayol'un öncülük ettiği Yönetim Süreci yaklaşımı ve Max Weber öncülüğünde geliştirilen Bürokrasi Yaklaşımı yer almaktadır (Şimşek vd., 2018; Doğan, 2002; Koçel, 2013). Bilimsel yönetim yaklaşımı, insanı makinelere eş/ek bir unsur olarak görüp, işlerin nasıl daha verimli yapılabileceği üzerinde dururken; yönetim süreci ve bürokrasi yaklaşımları biçimsel örgüt yapısı ve özellikleri üzerinde durmuştur (Memduhoğlu, 2010) .

1.1.2.1.1. Bilimsel Yönetim Yaklaşımı

Öncülüğünü Taylor'un yaptığı ve çoğunluğu mühendislerden oluşan arkadaş grubunun Amerika'da başlattığı bilimsel yönetim akımı, gerek iş tasarımı, gerek işlerin yapılma şekli, gerekse de çalışanların yönetimi hususlarının bilimsel temelli olarak yeniden ele alınıp düzenlenmesini ve bu sayede verimlilik artışının da

sağlanmasını amaçlamaktadır (Can, 1999; Şimşek vd., 2018; Yenisu vd., 2019). Yönetim anlayışının bilimsel olarak ele alınıp incelenmesi gerektiği savunan Taylor, bu inancını gerçekleştirme noktasında fabrika deneyleri yapma imkânı bulmuş ve yaptığı deneyler neticesinde, düşüncesini uygulamaya aktarıp, savunduğu yönetim anlayışının sahip olması gerektiğini düşündüğü temel ilkeleri 1911’de yayınladığı “Bilimsel Yönetim İlkeleri” kitabında açıklamıştır. Bu dönemde Taylor, inandığı ve açıkladığı bilimsel yönetim ilkeleriyle daha çok iş tasarımı, işlerin yapılış şekli ve verimlilik üzerine odaklanmış, iş görenleri daha fazla ve hızlı çalışmaya teşvik etmenin yolunu, geliştirdiği parça ücret sisteminde bulmuştur (Nişancı, 2015).

Taylor’un geliştirmiş olduğu bilimsel yönetim ilkeleri özetle aşağıdaki gibidir (Şimşek vd., 2018; Yenisu vd., 2019):

- Örgütsel ortamda yönetenler ve yönetilenlerin rastgele değil, bilimsel ilkelerle çalışmaları gereği,
- Birbiriyle tutarlı ve uyumlu faaliyetlerin bilimsel ilkelerle yerine getirilmesi,
- Bireysel çalışmalardan ziyade, karşılıklı işbirliği ile ortak amaçlar doğrultusunda çalışılması gerektiği,
- Yönetimin en yüksek verimliliği hedeflemesi gerektiği ve bu düzeye ulaşmak için de çalışanların iş başında sürekli eğitilmeleri.

İnsan ve makine ilişkisinin ağırlıkla işlendiği ve genellikle verimlilik ve bilimsellik üzerinde durulduğu bilimsel yönetim yaklaşımında, iş yaşamının mücadele ve çıkar çatışması içinde şekillendiği dikkat çekmektedir. İnsan unsuruna gereken önem ve değer verilmemiş olup, ağırlıklı olarak işlerin yapılış şekli ve verimlilik vurgulanmıştır (Tortop vd., 2010; Şimşek vd., 2018). Öte yandan, bilimsel yönetim yaklaşımı iş yaşamı ve standartlaşma noktasında yönetim bilimine ışık tutmuştur. Taylor, vurguladığı sürekli eğitim modeliyle çalışanların teknik bilgi ve uzmanlığa sahip oldukları işlerde yetiştirilip çalıştırılmasını önermiş ve böylece iş yaşamında uzmanlaşmanın önemine vurgu yapmıştır.

1.1.2.1.2. Yönetim Süreci Yaklaşımı

Yönetim düşüncesinin tarihsel gelişimi incelendiğinde, çağdaş yönetim döneminde klasik (geleneksel) yönetim yaklaşımları çerçevesinde geliştirilen ikinci yaklaşım Yönetim Süreci Yaklaşımı'dır. Bu dönemde oluşan bilgi birikimine öncülük eden Henri Fayol, yönetim süreci yaklaşımı ile örgütü bir bütün olarak ele almış ve bilimsel yönetim yaklaşımı perspektifinden Taylor'un ortaya koyduğu bilimsellik ve verimlilik konularından ziyade örgütlerin yönetimi hususunda yol gösterici ilkeler geliştirmiştir (Baransel, 1993; Eryılmaz, 2014). Fayol, yönetimi dünyanın her yerinde aynı özellikler sergileyen bir süreç olarak ele almış ve bir örgütün yönetim faaliyetleri ve yönetimin bütün alanlarıyla ilgili olan ilke ve kurallar ortaya koymuştur. İnsanların birbirleriyle olan ilişkileri üzerine odaklanıp, örgüt yapısının psiko-sosyal yönüne vurgu yapmıştır. İşletme faaliyetlerini inceleme noktasında birtakım gruplamalar yapmış ve bu faaliyetlerin yerine getirilmesinde bilinmesi ve uyulması gereken birtakım ilkeler olduğunu savunmuştur.

Henri Fayol yönetim süreci yaklaşımıyla belli başlı işletme faaliyetlerini yönetsel faaliyetler adı altında 6 grupta toplamış (ticari-teknik-mali faaliyetler-muhasebe-yönetim ve güvenlik faaliyetleri) ve yönetim faaliyetinin diğerlerine nazaran daha soyut nitelikte olduğunu ve üzerinde detaylı düşünülmesi gerektiğini dile getirmiştir. Yönetimi bir süreç olarak inceleyen Fayol, bu süreç kapsamına giren fonksiyonları ve faaliyetleri de yine belli bir sınıflamaya/ayırma tabi tutarak değerlendirmiştir. Yönetim planlama, örgütleme, yürütme, koordinasyon ve kontrol faaliyetlerinden/fonksiyonlarından oluşan bir sistemdir (Eryılmaz, 2014; Nişancı, 2015; Yenisu vd., 2019; Karaboğa & Zehir, 2020) ve bu fonksiyonlarla işlevselliğini günümüzde de sürdürmektedir.

Fayol'a göre yönetim "belli başlı faaliyetlerden oluşan bir süreç" olmaktadır. Yazar, örgüt ve yönetime ilişkin 14 ilke geliştirmiştir. Bunlar, bugünkü anlamda yönetim ve organizasyon faaliyetlerine hala ışık tutar niteliktedir. Bu ilkeler, aşağıdaki gibi sıralanabilir (Tortop vd., 2010; Koçel, 2018; Şimşek vd., 2018; Karaboğa vd., 2020):

- İşbölümü ve uzmanlaşma,

- Yönetim birliği,
- Merkezcilik/merkezileşme,
- Yetki ve sorumluluk,
- Hiyerarşik düzen,
- Disiplin,
- Kumanda (emir) birliği,
- Adil ve eşit muamele/eşitlik,
- Maaş ve ücretler/personelin ödüllendirilmesi,
- Örgüt çıkarlarının (genel çıkarların) bireysel çıkarlardan üstün tutulması,
- Düzen,
- İstikrar ve denge/personelin devamlılığı,
- İnisiyatif,
- Birlik ve beraberlik ruhu/birlik duygusu.

Fayol'un geliştirmiş olduğu ve örgüt yapısının gelişimine öncülük eden, katkı sağlayan bu 14 ilke, kendi arasında 3 kategoriye ayrılarak örgütün yapısına, süreçlerine ve faaliyetlerin sonuçlarına ilişkin olmak üzere sınıflandırılmıştır (Baransel, 1993; Nişancı, 2015). Yukarıda dile getirilen 14 ilkedен ilk beş tanesi (işbölümü ve uzmanlaşma, yönetim birliği, merkezcilik/merkezileşme, yetki ve sorumluluk, hiyerarşik düzen) yapısal ilkeler kategorisinde incelenmektedir. Öte yandan, 14 ilkedен ikinci beşli grup ise (disiplin, kumanda (emir) birliği, adil ve eşit muamele, maaş ve ücretler, örgüt çıkarlarının bireysel çıkarlardan üstünlüğü) süreç ilkeleri olarak değerlendirilmektedir. Son olarak, sonuçlarla ilgili ilkeler kategorisinde listedeki son dört ilke yer almaktadır (düzen, istikrar, inisiyatif, birlik ve beraberlik ruhu). Bu sınıflandırma aşağıdaki tabloda görülmektedir:

Tablo-1. Yönetim İlkeleri

Yapısal İlkeler	Süreç İlkeleri	Sonuçlarla İlgili İlkeler
İş bölümü ve uzmanlaşma	Kumanda birliği	Düzen
Yönetim birliği	Disiplin	İstikrar ve denge
Merkezileşme	Adil ve eşit muamele	İnisiyatif

Yetki ve sorumluluk	Maaş ve ücretler	Birlik ve beraberlik ruhu
Hiyerarşik düzen	Örgüt çıkarlarının üstünlüğü	

Kaynak: Baransel, 1993.

Örgütsel verimliliğin artırılması hususunda yapı, süreç ve sonuçlarla ilgili ilkelerin varlığına vurgu yapan yönetim süreci yaklaşımı, örgüt yapısının kurulmasına öncülük etmesi bakımından önemli olup, günümüz yönetim anlayışında da işlevselliğini korumaktadır.

1.1.2.1.3. Bürokrasi Yaklaşımı

Klasik yönetim ve organizasyon yaklaşımları arasında yer alan üçüncü yaklaşım Max Weber öncülüğünü yaptığı Bürokrasi Yaklaşımı'dır. Weber bürokrasiyi tanımlarken, en ideal yönetim şekillerinden biri olarak görmüş ve işlerin yapılmasını aksatan, gereksiz yazışmalar ve zaman kayıplarına neden olan bir kavram olarak bilinen tanımının aksine bir bakış açısı geliştirmiştir. O'na göre, bürokratik bir örgüt yapısı etkin çalışma ve rasyonel karar verme bakımından ideal bir yapıyı ifade etmektedir (Doğan, 2002; Koçel, 2013; Şimşek vd., 2018). Weber'in ideal bürokrasisinin temel özellikleri arasında yer alan bazı maddeler aşağıda yer almaktadır (Bolat vd., 2008):

- Açık ve net bir şekilde belirlenmiş amaç ve hedefler,
- Gerekli emirler verilerek çalışanların birtakım yetkilerle donatılması,
- Soyut kural, ilke ve yöntemlerin belirlenmesi,
- Uzmanlaşma temelli işbölümü,
- Her mevkinin bir üst makam tarafından denetlenmesi,
- Resmi ve rasyonel ilişki içinde bulunma,
- İşin gerektirdiği teknik bilgi ve yeteneğe uygun personel seçimi,
- Yasal yetki ile birbirine bağlı personel,
- Yasalara uygunluk.

Weber, örgütte rasyonelliği sağlamak için yukarıda sayılan ilkelerin ve benzer daha nicelerinin örgütsel yapıda yer alması ve bu ilkelere uyulması gerektiğini

vurgulamıştır. Bu ilkelere uyulmasıyla, en etkin ve ideal örgüt yapısına kavuşmanın sağlanabileceğini savunmuştur.

1.1.2.2.Neo-Klasik Yönetim Yaklaşımları

Yönetim literatüründe klasik yönetim ve organizasyon yaklaşımlarından sonra geliştirilen bir diğer yaklaşım da neo-klasik yönetim yaklaşımlarıdır ve bu yaklaşım alan yazında “insan ilişkileri yaklaşımı” ya da “beşeri ilişkiler yaklaşımı” olarak da adlandırılmaktadır. 1900’lerin başında geliştirilen klasik yönetim teorileri 1929 ekonomik krizine kadar etkisini sürdürmüş ve organizasyonların işleyişine yön veren tek kuram olarak kabul görmüştür. Ekonomik krizle birlikte işletmeler için yeni model ve teorilerin geliştirilmesi ve uygulanması gerektiği düşüncesi kendini göstermiştir (Yenisu vd., 2019).

Örgüt yapısı içerisinde makinelerden ziyade insana odaklanan bu dönem düşünürleri, insan davranışlarını ve örgüt yapısı ile olan ilişkilerini ele almışlardır. Örgütü sosyal bir varlık olan insan üzerinden değerlendiren ve “sosyal yapı” olarak gören bu yaklaşımda Hawthorne deneyleri, grup dinamikleri, mekanik ve organik örgüt yapıları dikkat çekmektedir (Şimşek vd., 2018).

Örgüt içerisindeki verimlilik düzeyi üzerindeki değişimleri incelemeyi amaç edinen Hawthorne deneylerinde, fiziki ve teknik koşullar kontrol edilmiş ve herhangi bir değişiklik yapılmadığı durumlarda dahi çalışanların verimliliklerinin arttığı gözlemlenmiştir. Yapılan deneyler ve incelemeler sonucunda arkadaşlık, sevgi, bağlılık, örgütü ve yönetimi benimseme, grup çalışması ve olumlu davranış değişimleri gibi unsurların örgütsel yaşamda verimliliğin artışında rol oynadığı sonucuna varılmıştır. Bugünkü anlamda örgütsel davranış konusunun temelleri Hawthorne deneylerine dayanmaktadır (Nişancı, 2015) ve insanın bir makine ya da araç olarak görülmesinin yanlış olduğu vurgulanmaktadır (Bolat vd., 2008).

İki veya daha fazla bireyin ortak bir amacı gerçekleştirmek üzere yakın ilişki içerisinde bir araya geldikleri topluluğa grup denmektedir ve gruplarda “biz” duygusu ve benimseme hâkimdir. Grup dinamikleri denildiğinde, örgütte yer alan grupların herhangi bir noktasında meydana gelen bir değişimin, grubun üyeleri ve

yapısı üzerinde meydana getirdiği etki ve tepkiler anlaşılmaktadır (Şimşek vd., 2018). Bireyler bir grubun mensubu olarak kendilerini tanımladıklarında daha verimli ve istekli çalışarak tatmin olurlar. Grup dinamiğinde, grup içi ve gruplar arası etkileşimlerin toplumsal, bireysel ve örgütsel davranışa etkilerinin incelenmesi esastır. Grup dinamiklerinin ana hatları içerisinde biz ruhuyla hareket etmek, grubu ve normlarını kabullenmek/benimsemek, grubu ve örgütü yabancılara karşı savunmak ve korumak, grup amaçlarına grubun kendisinden daha çok bağlı olmak yer almaktadır.

İnsan ilişkileri (neo-klasik) yaklaşımda üzerinde durulan örgüt yapı modellerine bakıldığında mekanik ve organik örgüt yapıları dikkat çekmektedir. Örgüt ve çevre ilişkisini inceleyen çalışmalar neticesinde örgütler mekanik ve organik örgüt adı altında iki gruba ayrılmıştır. Eğer içinde bulunulan çevre koşulları dengeli ve durgunsa, değişim hızı az ise böyle bir çevrede faaliyetlerini sürdürebilecek en uygun örgüt yapısının mekanik yapı olacağı vurgulanmaktadır. Mekanik örgüt yapısı, ana tema olarak verimlilik üzerine odaklanmaktadır. Bu türde bir örgüt yapısı merkeziyetçi, karmaşık ve biçimsel bir yapıya sahiptir. Öte yandan bu durumun tam tersi bir çevrede (değişken) faaliyet gösterebilecek olan en uygun örgüt yapısının ise organik yapı olacağına dikkat çekilmektedir. Organik örgüt yapısı, içinde bulunulan çevresel koşullara uyum sağlamayı amaçlar ve birey performansı ve potansiyelinden yararlanabilmek için motivasyon, bireysel gelişim ve sorumluluk bilinci gibi konular üzerine yoğunlaşmaktadır. Bu modelde bir örgüt yapısında esneklik ve uygulanabilirlik ön plandadır (Nişancı, 2015; Şimşek vd., 2018; Karaboğa vd., 2020).

1.1.2.3.Modern Yönetim Yaklaşımları

Klasik ve neo-klasik yönetim teorilerinin eksikliklerini giderme ve olumlu yönlerini geliştirme gereksinimiyle ortaya çıkarılan modern yönetim yaklaşımları, örgütü bir sistem olarak görmekte ve yönetimi de karar merkezi olarak değerlendirmektedir (Nişancı, 2015). Bu çerçevede modern yönetim ve organizasyon kuramlarının önemle üzerinde durduğu iki temel yaklaşım vardır: Örgütleri açık ve kapalı sistemler olarak nitelendiren “sistem yaklaşımı” ve örgütlerin içinde

bulunduğu durum ve koşullara odaklanan “durumsallık yaklaşımı”. Bu iki yaklaşım hakkında detaylı bilgiler aşağıda sunulmaktadır:

1.1.2.3.1. Sistem Yaklaşımı

Modern yönetim yaklaşımları arasında yer alan sistem yaklaşımını açıklamadan önce sistem kavramının tanımına vurgu yapmak gerekmektedir. Bu yaklaşımın savunucuları sistemi tanımlarken “birbirleriyle ve çevreleriyle etkileşim içerisinde bulunan parçalardan oluşan, belirli sınırları olan ve bir çevrede faaliyet gösteren bütün”dür ifadesini kullanmaktadırlar (Baransel, 1993; Bolat vd., 2008; Nişancı, 2015; Şimşek vd., 2018; Karaboğa vd., 2020). “Belirli parçalar” ifadesi sistemi oluşturan alt sistemleri ya da diğer bir deyişle alt parçaları vurgulamak için kullanılmaktadır. Bütünü (sistemi) meydana getiren bu alt parçalar kendine özgü bir işleyiş içerisinde ve her bir parçanın etkinliği diğerine bağlıdır. Sistemde önemli olan husus da budur. Dolayısıyla sistem yaklaşımı, bütünü oluşturan alt parçaları ve bu alt parçaların da birbirleriyle ilişkilerini incelemektedir. Bu yaklaşımı diğer yaklaşımlardan ayıran temel husus budur.

Sistemi (bütünü) oluşturan parçalar, ortak bir amaç için çalışırlar. Sistem yaklaşımının özünde, sistemin yani bütünün amacına ulaşması vardır. Örgütler birer sistem olarak ele alındığında ortak amaca hizmet eden çeşitli birimlerden ve süreçlerden oluşan bir bütün akla gelmektedir. İnsan vücudu, ulaşım sistemi, haberleşme sistemi, işletmeler ...vb. örnekler sistem konusunda verilebilecek en güzel örnekler olarak karşımıza çıkmaktadır (Şimşek vd., 2018). Her sistem çevresiyle işbirliği içerisinde ve çevresinden aldığı girdileri çıktılarına dönüştürerek yine çevresine sunar.

Sistem yaklaşımında örgütler açık sistem ve kapalı sistem olmak üzere ikiye ayrılarak incelenirler. Sistemin, içinde faaliyet gösterdiği çevre ve çevresel unsurlarla etkileşim ve iletişim halinde bulunması açık sistem olarak değerlendirilirken; çevreleriyle herhangi bir etkileşime girmeyen sistemler ise kapalı sistem olarak nitelenmektedir. Şimşek vd., (2018)’in de vurguladığı üzere biyolojik sistemler açık sistem olarak ele alınırken; mekanik sistemler kapalı sistem niteliği taşırlar. Açık sistemler, çevresinden aldığı girdileri belli bir süreçten geçirerek çevrenin isteği ve

ihtiyacı doğrultusunda çıktıları dönüştürür ve bu çıktılarından da belli bir gelir elde eder. Sayılan bu unsurlar (girdi-süreç-çıktı ve gelir) açık sistemlerin sahip olduğu dört temel unsur olarak bilinmektedir.

Sistem ve parçaları arasında sinerji vardır. Sistem, kendisini oluşturan parçaların toplamından daha fazla bir anlama sahiptir (Koçel, 2018).

Sistem yaklaşımı çerçevesinde vurgulanması gereken bir diğer özellik ya da husus da, sistemlerin olumlu ya da olumsuz entropiye maruz kalmalarıdır. Entropi, sistemin durağanlaşmasını, bozulmasını ve zaman içerisinde çöküşünü ifade etmektedir. Sistemde yürütülen faaliyetlerin durması, var olan dengenin bozulması, karışıklık ve aksaklıkların ortaya çıkması gibi durumlar entropi ile açıklanmaktadır (Koçel, 2018; Şimşek vd., 2018). Örgütsel yaşamda nitelik ve niceliğine bakılmaksızın, bütün sistemlerde entropi olduğu söylenebilir. Entropinin gücü ise sistemin açık ve kapalı oluşuyla ilişkilidir. Kapalı sistemlerde entropi oldukça güçlüdür. Açık sistemlerde ise, çevreyle olan etkileşim dolayısıyla entropiyi tersine çevirmek de mümkündür. Bu duruma negatif entropi ya da negentropi adı verilir. En üst düzeydeki entropi ise, biyolojik sistemlerde bitişi, ölümü, sonu ifade etmektedir. İşletmeler çevreleriyle bir bütün halinde faaliyet gösterirler. Hem sistem olması hem de kendisini oluşturan alt sistemlere sahip olması gereği çevreleriyle dinamik bir ilişki içerisindeyler. Bahsi geçen girdi-süreç-çıktı mekanizmasının işlevselliği birtakım yönetim faaliyetiyle (planlama-örgütlenme-yürütme-koordinasyon ve kontrol) mümkündür.

1.1.2.3.2. Durumsallık Yaklaşımı

Modern yönetim ve organizasyon teorileri kapsamında geliştirilen bir diğer kuram da durumsallık yaklaşımıdır. Örgütsel yaşamda içinde bulunulan durum ve koşullar ön planda tutulmaktadır. Her işletmenin içinde bulunduğu koşulları göz önüne alarak, o koşul çerçevesinde “en iyi” sayılabilecek yönetsel uygulamayı benimsemesi anlamına gelmektedir. İşletmeler için her durumda ve şartta geçerli olabilecek tek ve en iyi yönetim uygulamasının olmayacağı, en iyi’nin durum ve koşullara bağlı olarak değişebileceği üzerinde durulmaktadır.

Klasik ve neo-klasik görüşler, etkinlik ve verimlilik için örgüt yapısını belli başlı ilkeler etrafında şekillendirmişlerdir. Fakat modern görüşü savunanlar, durumsallık yaklaşımı gereği örgüt yapısında “en iyi” uygulamanın, içinde bulunan içsel ve dışsal durumlara göre şekilleneceğini savunurlar. Bu yaklaşımda durum ya da koşul çok büyük bir öneme sahiptir. Yönetici konumundaki birey ya da bireyler durumları oluşturan her bir faktörü analiz edebilmeli ve değerlendirmelidir (Nişancı, 2015). Özellikle çevre, teknoloji, örgüt büyüklüğü ve örgütsel yaşamda kullanılan strateji en temel koşul bağımlılık ya da durumsallık yaklaşımı faktörleridir (Koçel, 2013: 2018).

Durumsallık yaklaşımı temelde sistem yaklaşımı üzerine inşa edilmiş olup; bu yaklaşım da işletmeleri birer sistem olarak ele almaktadır. Yani işletmeler kendilerini oluşturan alt sistemlerden oluşmaktadırlar ve her bir alt sistem de diğeriyle ilişki içerisinde. Dolayısıyla durumsallık yaklaşımı hem bu alt sistemler arasındaki ilişkileri inceler hem de örgütün dış çevresiyle olan ilişkisini ve içinde bulunduğu koşulları değerlendirir (Şimşek vd., 2018). Bahsi geçen durum ve koşul kavramları örgüt sistemi ve örgütsel yapı için son derece önem arz etmekte ve bu kavram temelde teknoloji ve çevre faktörleriyle değerlendirilmektedir.

Durumsallık yaklaşımı savunucuları örgütleri çevreleriyle ve teknolojiyle olan ilişkileri bağlamında ele alıp incelerler. Mekanik ve organik yapılar olarak sistem yaklaşımı çerçevesinde sınıflandırılan örgütler, teknolojik değişimlerden etkilenen ve yapısını değişen teknolojik koşullara göre yeniden şekillendirmek zorunda olan yapılardır. Açık ve kapalı sistemler olma özellikleri bu değişim noktasında önem arz etmektedir. Girdilerin çıktılarına dönüştürülme sürecinde kullanılan araçları tanımlamada kullanılan teknoloji kavramının her geçen gün değişip yenilenmesi, örgüt yapılarının da teknolojiye ayak uydurabilen bir yapıya kavuşturulması durumsallık yaklaşımının önemle üzerinde durduğu hususlardan biridir. Yönetim stili de doğal olarak yeni ve değişken teknolojik koşullara cevap verebilecek nitelikte olmalıdır (Tortop vd., 2010; Nişancı, 2015; Koçel, 2013: 2018).

Örgütün etkinliği, yapısı ve işleyişi, değişen çevresel koşullardan da etkilenmektedir. Durumsallık yaklaşımında “durum”u tanımlamada kullanılan bir

diğer değişken de dış çevredir. İşletmenin kontrol mekanizması dışında işleyen tüm faktörlerin içinde yer aldığı çevreye dış çevre denmektedir ve örgütler iç çevreleriyle olduğu kadra, dış çevreleriyle de uyum içinde olmalıdırlar. Demografik özellikler, ekonomik koşullar, siyasal değişimler ve uygulamalar, coğrafi ve fiziksel özellikler ...vb. faktörler dış çevre faktörü olarak tanımlanmaktadır (Şimşek vd., 2018). Sayılan bu dış çevre unsurlarında meydana gelebilecek her tür değişim, örgüt yapı ve süreçlerini de etkileyecektir. Yeni teknolojilerin kullanılmaya başlanması, çevrenin de değişimine zemin hazırlamaktadır. Sistem yaklaşımında vurgulanan en önemli hususlardan birisi, örgütlerin çevreleriyle sürekli bilgi, enerji ve materyal alışverişi içinde olduğudur. Dolayısıyla durumsallık yaklaşımının çıkış noktasını oluşturan sistem yaklaşımına dayanarak söylenebilir ki, örgütsel yapı ve uygulamalar müşterilerin, tedarikçilerin, rakiplerin de yer aldığı dış çevredeki değişim ve yeniliklere göre düzenlenmeli ve koşullara ayak uydurulmalıdır.

1.1.2.4.Modern Sonrası Yönetim Yaklaşımları

1970'lerden sonra gelişen ve 20.yy'ın son çeyreğinde kendisini hissettiren modern sonrası (post-modern) yaklaşımlar, temelde kalitenin iyileştirilmesine odaklanarak (Nişancı, 2015) küreselleşme, iletişim, bilgi teknolojisindeki gelişmelerle insan faktörünün ön planda tutulduğu yeni teknik ve uygulamalara ağırlık vermektedir.

Yönetim anlayışına farklı bir bakış açısıyla yaklaşan post-modern yaklaşımlar ve uygulamalar, örgütsel yapı ve yönetimde insan unsuruna değer vererek, müşteri odaklılık, yaratıcılık, müşteri tatmini, katılımcılık, kaynakların iyi kullanımı, kalite, değişim gibi unsurlara vurgu yapmışlardır.

Bu kapsamda post-modern yönetim yaklaşımları olarak ele alınan yaklaşımlardan bazıları şunlardır:

- Toplam Kalite Yönetimi anlayışı,
- Temel/Öz Yetenekler,
- Dış Kaynaklardan Yararlanma – Outsourcing,
- Kıyaslama – benchmarking,

- Amaçlara Göre Yönetim (AGY),
- Değişim Mühendisliği – Reengineering,
- Personeli Güçlendirme,
- Çatışmaların Yönetimi,
- Stratejik Ortaklıklar,
- Küçülme – Downsizing,
- Öğrenen Örgütler,
- Sanal Örgütler,
- Yönetişim/Kurumsal Yönetim.

Personelin kararlara katılımının sağlandığı, işbirliği ve dayanışma çerçevesinde sorumluluk alanlarının ve ulaşılacak sonuçların belirlendiği yönetim şeklini ifade eden Amaçlara Göre Yönetim uygulaması post-modernizm kapsamında değerlendirilebilecek bir yönetim uygulamasıdır. Amaçlara göre yönetim, kişisel amaçların örgütsel amaçlarla uyumlaştırılmasını temel alan, planlama ve kontrol öncelikli özelliğiyle bir tür personel değerlendirme aracıdır (Şimşek vd., 2018). Ücret ve teşvik sisteminde etkinlik sağlayarak, çalışanların yeteneklerinin geliştirilmesi ve herkesin hak ettiği noktaya ulaşması hususunda motive etme özelliğine sahiptir.

Karşılaştırmalı yaklaşım olarak da bilinen bugünkü adıyla kıyaslama (Benchmarking) uygulaması, işletmelerin kendi performanslarını değerlemede kullanabilecekleri ve kendilerini rakipleri karşısında geliştirebilecekleri bir yaklaşımdır (Nişancı, 2015; Koçel, 2018). Sınıfının en iyisi olduğu kabul edilen başka bir işletmenin faaliyetlerini, süreçlerini, kullandığı teknolojiyi kendisinininkiyle karşılaştıran işletme sektöründe ayakta kalabilmek ve varlığını sürdürebilmek adına avantajlar elde eder. Kendini kıyasladığı işletmenin o performansı nasıl yakaladığını anlayabilirse, örgüt yapısı ve süreçlerinde yapacağı iyileştirmeler ve düzenlemelerle bugünkü konumundan daha iyi konuma ve daha etkin bir performansa kavuşması muhtemeldir.

Günümüz işletmelerinde yönetici konumundaki bireyler, örgütsel kararlar almayla ilgili birtakım yetki ve sorumlulukları ilgili kadrolarda ve rollerde görevli çalışanlara devretmektedirler. İş ile ilgili kararı, işi bizzat yapan kişinin vermesi

gerektiği düşüncesiyle rekabet ortamında avantaj yakalamak amaçlanmaktadır. Personel güçlendirme uygulamaları ile iş yaşamında bireyler daha da motive olmakta, örgütsel amaçlara daha sıkı bağlanmakta, örgüt ve yönetimle bütünleşmekte, kararlara katılmakta ve kendine güvenmekte, sosyal ilişkileri artmaktadır (Nişancı, 2015) ve böylece bireylerin kişisel gelişimlerine katkı sağlanmış olmaktadır.

Temel yeteneklere odaklanma uygulaması, işletmelerin en iyi yaptıkları işle ilgili bilinçlenmelerini ve bu özelliklerini geliştirmelerini esas almaktadır. Temel yetenek denildiği zaman, örgütü diğerlerinden ayıran, ayırt edici özellik kazandıran, amaçlarına ve vizyonuna ulaşmasında kılavuzluk eden, rakipler karşısında üstünlük kazandıran ve kolayca taklit edilemeyen bilgi, beceri ve yetenekler anlaşılmaktadır (Bedük, 2011). Her işletmenin temel yetenek saydığı özelliği kendine özgüdür. Ancak alan yazın incelendiğinde genel kabul görmüş bazı temel yetenekler vardır. Örneğin; stres yönetimi, performans geliştirme, motivasyon, kriz yönetimi, hızlı karar alabilme, sistem ya da süreç yönetimi, problem çözme... vb.

Post-modern yönetim uygulamaları ya da yaklaşımları arasında yer alan bir diğer yaklaşım da dış kaynak kullanımıdır. İngilizce adıyla outsourcing olarak da alan yazında yer bulabilmekte ve kullanılmakta olan bu yöntem; işletmelerin en iyi yapabildikleri işe yani temel yeteneklerine odaklanarak, diğer işler için başka işletmelerden yardım alması anlamını taşımaktadır (Nişancı, 2015; Özgener, 2015). Böylelikle işletmeler hem en iyi yaptıkları işe yeterince zaman ayırabilecekler, hem de yapamadıkları ya da zorlandıkları ya da yapmak istemedikleri işler için boşa zaman harcamayacaklardır.

Çatışmaların yönetimi, yeniliğin her geçen gün önem kazanması, gerektiğinde küçülme stratejisinin uygulanması, çatışmaların ve yabancılaştırmanın önlenmesi, kaos ve karmaşıklığa çözüm üretilmesi, öğrenen örgüt yapısının geliştirilmesi ve stratejik ortaklıklar gibi daha birçok farklı yöntem ve yaklaşım, post-modern yönetim yaklaşımı kapsamında değerlendirilmekte ve uygulanmaktadır.

Özellikle küreselleşmenin ve bilgi teknolojilerindeki değişim ve gelişimin etkisiyle her geçen gün daha da artan rekabet ortamında işletmeler rakipleri karşısında fark yaratacak yeni ve farklı teknik ve uygulamaları kullanmak zorunda kalmaktadırlar. Post-modernizm, yönetim anlayışına yeni ve farklı bir bakış açısı kazandırmış ve işletmeler için çevredeki her bir verinin önemli olabileceği varsayımını kabullendirmiş ve işletmeleri bu kabullenişe uygun davranmaya sevk etmiştir.

1.2.ENTROPİ

Sistem yaklaşımı gereği dış çevresiyle iletişim ve etkileşim halinde olup olmama durumuna göre açık ve kapalı sistemler olarak sınıflandırılan örgütler, yaşamlarını sürdürme ve rekabet ortamında ayakta kalabilme mücadelesi verirken, bazı içsel ve dışsal faktörlerin olumlu ve olumsuz etkilerine maruz kalırlar. Bu noktada, karşılaştığı olumlu faktörler ve geri dönüşler sayesinde örgütler kendilerini yenileyip geliştirebilirlerken; olumsuz durumlar ve unsurlar karşısında çoğu zaman çaresiz kalmaktadır. Örgütlerin karşı karşıya geldiği tüm bu hususlar doğaldır ki çalışanlarını da etkilemektedir. Çünkü bireyler de örgütler de içine doğdukları ortama bir enerji yayarlar. Bu enerjinin zaman içerisindeki olumlu ya da olumsuz değişimi söz konusu olmaktadır. En istenmeyen durum ise, enerji bitimidir yani bireyin ve örgütün ölümüdür.

Entropi, aslında fizik biliminin en temel yasalarından biri olarak bilinir ancak yönetim ve özellikle de örgüt literatüründe yeri olan bir kavram halindedir. Entropi kavramı örgütleri birer sistem olarak gören ve değerlendiren sistem yaklaşımının bir parçasıdır ve örgüt içindeki sistemin düzensizleşmesi ve bozulmasını ifade eder (Çavuş, 2021). Sistem yaklaşımı gereği açık sistemler çevreleriyle sürekli iletişim

halindedirler ve bu yüzden de değişim ve gelişime açık olmak zorundadırlar (Cole, 1993). Örgütsel bakış açısıyla değerlendirildiğinde entropi, örgütün ve işleyen sistemlerinin bozulması, dengenin kaybolması ve var olan istikrarlı durumun gittikçe yok olması anlamına gelir. Bu bozulma ve denge değişimlerinin yani entropinin artmasıyla örgütlerde ileriye kestirememe, belirsizlik, öngörülemez hatalar da baş gösterecektir. Elbette zaman içerisinde her sistem iç ve dış çevrenin etkilerine maruz kalır ve bu durum da doğal olarak örgütü ve örgüt bireylerini uyumlu ve verimli çalışmaktan alıkoyar. Dış çevreden sürekli enerji ve materyal alışverişinde bulunan açık sistemler entropiye karşı direnç gösterirler (Demirtaş & Usta, 2011).

1.3.NEDEN VE SONUÇLARI BAKIMINDAN ÖRGÜTSEL ENTROPİ

Örgütsel entropi, örgütü oluşturan sistem parçalarının ve dış çevreyle olan ilişkilerin bozulması anlamına gelmektedir ve sistemin düzensizliğini destekleyen her bir unsur aynı zamanda entropinin artışı da tetiklemektedir (Erol, 2001). Organizasyon içerisinde gerçekleştirilen eylemlerde bireysel enerjinin, müşteri odaklı olmayıp, müşteriye katma değer sağlamayacak işlerde harcanması ve sarfedilmesiyle ortaya çıkan sistemsizlik ve bozulma durumları örgütsel entropi olarak değerlendirilmektedir. Bireysel ve örgütsel amaçlardaki uyumsuzluk, beklentilerdeki farklılıklar ve örgüt hedeflerinin ikinci planda değerlendirilmesi entropik örgütsel yapılara zemin hazırlamaktadır. Çünkü düzen ve sistem, ortak amaçlar etrafında bir araya gelmekle ve fikir birliğiyle sağlanmaktadır.

Bilinçli olarak bir araya gelen ve belirli neden-sonuç ilişkileriyle hedeflere odaklanan insan grubu, sistemin düzenli işleyişine ve faaliyetlerin hedefler doğrultusunda organize edilmesine destek olur (Demirel, 2023). Sistemlerin doğru ve düzenli işleyişi neden ve sonuçlar arasındaki ilişkilere ve değişimlere bağlıdır. Nedenlerdeki en ufak değişiklik, sonuçlara da yansıyacak ve başlangıç hedeflerine

ulaşılması noktasında örgütsel anlamda beklenmedik etkiler yaratacaktır. Çünkü amaçlar, birey ve sistem arasındaki köprü vazifesi görmektedir (Gross, 1969).

Örgüt içerisindeki adaletsizlik, iletişim eksikliği, yanlış anlama ve anlaşılmalara, rol çatışmaları, bireyler arası kıskançlıklar ve güvensizlikler vb. unsurlar entropi oluşumunu desteklemektedir. Bunun sonucunda da örgüt içerisinde bozulmaya meyilli bir iklim yaratılmış olur ki bu da çalışanların enerjisini azaltır, motivasyonunu düşürür. Örgütsel sistemin bozulması ve düzensizleşmesi anlamına gelen örgütsel entropide, sistemdeki düzensizlik ve karışıklığa neden olan her bir unsur aynı zamanda örgütsel entropiye de zemin hazırlayacaktır (Erol, 2001; Çavuş & Develi, 2022; Demirel, 2023).

1.4.ENTROPİK ÖRGÜT İKLİMİ VE BOYUTLARI

Entropik örgüt iklimi, organizasyonun enerjisinin boşa harcanması ve verimliliğin düşüşüyle düzensizliğe ve işleyen sistemin bozulmasına zemin hazırlayan bir durumu yansıtır (Coldwell, 2016). Yüksek entropili ortam, örgütlerde yöneticilerin işini zorlaştırmakta ve strese yol açmaktadır (Alpan & Efil, 2011). Yöneticiler bu gibi durumlarda değişime daha kolay adapte olabilen, daha esnek yapılı, rekabet ortamında ayakta kalmaya daha kararlı, yenilikçi ve yaratıcı örgütler kurmaya sevk edilirler (Collins & Porras, 1999). Alan yazında öne sürülen ve önerilen yönetim modellerinin ortak amacı artan entropi ortamlarında örgütlerin çevrelerine daha kolay ve hızlı uyum sağlamalarını ve rakipleri karşısında üstünlük kazanmalarını sağlayarak varlıklarını sürdürmelerini desteklemektir (Alpan & Efil, 2011).

Entropi ve entropik örgüt konularında yönetim ve organizasyon literatüründe kısıtlı bilgi ve çalışma bulunmaktadır ki bu durum da konunun ve kavramın anlaşılabilirliğini zorlaştırmaktadır. Örgütlerde entropi olgusunun araştırılmasını ve ölçümünü sağlayacak bir ölçme aracının alan yazında yer almamış olması da büyük

kısıt oluşturmaktadır. Bu noktada kavramın örgütsel yaşamda araştırılması ve ölçümü amacıyla (Çavuş, 2021) tarafından entropik örgüt iklimi algısını ölçümlenebilir kılan bir ölçek geliştirilmiş ve “entropik örgüt iklimi ölçeği” olarak alan yazına kazandırılmıştır.

Ölçeğin kuramsal yapısı göz önüne alındığında, ilişkisel entropi ve süreçsel entropi olarak adlandırılan iki boyuttan oluştuğu görülmektedir. Çalışanların faaliyette bulundukları çalışma ortamındaki ilişki ve iletişim süreçlerine yönelik olarak algıladıkları düzensizlik boyutu “**ilişkisel entropi**” olarak adlandırılırken; çalışma ortamının işleyişine ilişkin düzensizlik algıları ise “**süreçsel entropi**” olarak adlandırılmıştır (Çavuş, 2021; Çavuş vd., 2022). Geliştirilen bu ölçek, entropik örgüt iklimi algısının iş yaşamında ölçümüne ilişkin gelecekte yapılacak olan nicel değerlendirmelere ışık tutacak ve alan yazındaki bu önemli boşluğu dolduracaktır.

1.5.YÖNETİM, ENTROPİ VE ENTROPİK ÖRGÜT KAVRAMLARINA DAİR GENEL DEĞERLENDİRME

İnsanlık tarihi kadar eski ve köklü bir geçmişe sahip olan yönetim kavramına yaşamın her alanında rastlamak mümkündür. İnsanlığın var oluşundan bugüne varlığını sürdüren bu kavram, değişen çevresel şartlar, yenilik ve beklentiler karşısında şekillenmiş ve gelişme göstermiştir. Tarihsel süreç içerisinde farklı bakış açılarına sahip bireylerce geliştirilen ve her bir yönetim yaklaşımı, içinde bulunduğu döneme damgasını vurmuştur. İletişim, haberleşme, teknoloji ve bilgi birikimi ve bilgi yönetiminin gelişimiyle bu kuramlara da yenileri eklenmiş ve her bir kuramla bir önceki kuramın eksik yönlerini gidermek ve doğru bulunan yönlerine katkı sağlamak amaçlanmıştır. İnsan unsuruna değer vermeden verimlilik üzerine odaklanan klasik yönetim yaklaşımlarının ardından insanın sosyal bir varlık olduğu gerçeğine odaklanarak geliştirilmiş neo-klasik yönetim yaklaşımları, modern ve post-modern yaklaşımların çıkış noktası olmuştur.

Modern yönetim yaklaşımları çerçevesinde önemle üzerinde durulan sistem yaklaşımında her bir örgüt, belirli parçalardan oluşan bir bütünü simgelemektedir.

Sistem ve sistemi oluşturan bu parçalar arasında bir bütünlük ve etkileşim söz konusudur. Burada özellikle üzerinde durulan bir kavram olan sinerji dikkat çekmektedir. Bütün, kendisini oluşturan alt parçaların toplamından daha fazla bir anlam taşımaktadır (Koçel, 2018). Öte yandan, sistem yaklaşımı örgütleri açık ve kapalı sistemler olarak değerlendirmektedir. İçinde faaliyet gösterilen çevre ve unsurlarıyla etkileşim halinde olan, bilgi, enerji ve materyal alışverişi yapan sistemlere açık sistem denilirken; çevresel unsurlarla herhangi bir etkileşimi ve alışverişi olmayan sistemler de kapalı sistem olarak değerlendirilmektedir. Girdi-çıkı-türeç ve gelir gibi dört temel unsura sahip olan açık sistemler, çevreleriyle sürekli iletişim ve etkileşim içerisinde bulunurlar. Çevrelerinden aldıkları girdileri, çevrenin istek ve ihtiyaçları doğrultusunda çıktılarına dönüştürerek tekrar çevreye sunarlar.

Sistemlerde entropi vardır. İşlerin durağanlaşması, faaliyetlerin bozulması anlamına gelen entropi, önlenemediği zaman sistemin çöküşü olarak nitelendirilir. Sistemde var olan dengenin bozulması ve akabinde karmaşanın, kaosun ve karışıklığın gündeme gelmesi gibi durumları anlatan entropi, nitelik ve niceliği ne olursa olsun bütün sistemlerde görülebilmektedir. Ancak sistemin açık ya da kapalı oluşu, entropinin gücü noktasında bilgi verir. Çevresel iletişimin olmadığı kapalı sistemlerde entropi daha güçlü olmakta ve önlenememektedir. Açık sistemlerde entropiyle mücadele nispeten daha kolay ve tersine çevrilmesi de mümkündür. Entropiyi önleme, tersine çevirme durumuna negatif entropi ya da negentropi adı verilmektedir.

Entropik örgüt kavramıyla, enerji kaybı ve performans düşüklüğü ile çöküş meyilli bir sistem yapısı anlatılmaktadır. Sistem parçalarının ve bu parçaların içinde faaliyette bulunulan dış çevreyle olan ilişkilerinin bozulması anlamına gelen entropik örgüt ya da örgütsel entropi, sistemin düzensizliğini destekleyen her bir unsur tarafından tetiklenmektedir (Erol, 2001). İşleyen sistemin bozulmasına zemin hazırlayan bir durum olan entropik örgüt ikliminde (Çavuş vd., 2022) yöneticiler değişime daha kolay adapte olabilmeli, daha esnek yapılı bir sistem oluşturabilmeli

ve rekabet ortamında ayakta kalma hususunda daha kararlı, yenilikçi ve yaratıcı örgütler kurmaya istekli olmalıdırlar.

Adaletsizlik, iletişim eksikliği, kıskançlık, rol çatışması ve rol belirsizliği gibi daha birçok unsurla desteklenen entropi ve bozulmaya, çöküşe meyilli örgüt iklimi, çalışanların motivasyonunu da olumsuz etkileyecek, performans düşüklüğüne neden olacak, çalışma azmini ve hevesini kırarak, umutsuzluk ve karamsarlık gibi pek çok olumsuzluğa yol açacak ve örgüt amaçlarıyla bireysel amaçlar arasında uyumsuzluk yaratacaktır.



İKİNCİ BÖLÜM

BOREOUT KAVRAMI VE ÇALIŞANLARDA BOREOUT SENDROMU

Çalışmanın bu bölümünde, ilk olarak çalışma yaşamındaki stres kaynaklarına vurgu yapılmış olup, daha sonra örgütsel yaşamda çalışanların sıklıkla karşılaştığı bir durum olan ve pek çok nedeni bünyesinde barındıran, iş yerinde can sıkıntısı olarak adlandırılan “boreout” kavramına ilişkin açıklamalarda bulunulmuştur. Akabinde çalışanlarda boreout sendromu üzerinde durulmuştur.

2.1.ÇALIŞMA YAŞAMINDA STRES KAYNAKLARI

Sanayileşme ve sanayi devrimiyle birlikte değişen iş yaşamı ve çalışma ilişkileri, ev ve iş yaşamını kesin çizgilerle birbirinden ayırmış, zaman ve mekân kontrolü çalışanın kendisinden, sermaye sahibine geçmiştir. Çalışma ilişkilerinin kontrolünü ele alan sermayedar/yönetici, aynı zamanda bireyi de yönlendirebileceği

düşüncesiyle çalışanı da istediği gibi yönetme ve yönlendirme hususunda kendisini yetkili saymıştır (Tunçkan, 2008; Yüksel, 2014). Bireylerin kendi hayatlarına dair söz hakkını kaybetmeleri ve sürekli başkalarının istediği şekilde davranma zorunluluğunda olmaları onları isteksiz çalışma, mutsuz olma, motive ve tatmin olmama, strese girme gibi sorunlarla yüzleştirmiştir.

Modern çağın en önemli sorunlarından birisi olan stres, bireyin beklentileri ile sahip oldukları arasındaki uyumsuzluk algısıyla kendini göstermekte ve hem iş yaşamını hem de bireylerin özel ve sosyal yaşamlarını olumsuz etkilemektedir. Üzüntü, endişe, kaygı gibi kavramlarla birlikte değerlendirilen stres, bireye “bilinmek ve anlaşılmamak” arasında ikilemler yaşatmaktadır (Olpin & Hesson, 2012) ve bireysel gerilime neden olmaktadır. Çalışan, işe başladığı günden itibaren gerek işin kendisinden kaynaklı, gerekse de dış çevreden kaynaklı birçok stres unsuruyla karşı karşıya kalmakta ve baş etme mecburiyetinde olmaktadır (Gümüştekin & Gültekin, 2009). Stres bir uyarıcı olarak birey motivasyonunu etkiler. Birey yaşadığı stresli durumları bir tehlike olarak algılar ve bu tehlikeyle mücadele edebileceğine inanırsa savaşıyor ya da kendini güçsüz hissederse tehlikeden kaçmayı tercih eder (Erdem, 1992).

1930’lu yıllarda başlayıp uzun yıllar boyunca stres kavramı üzerinde çalışmalar yapmış olan Hans Selye stresi tanımlarken uyarıcı ve tepki kavramlarına vurgu yapmıştır. Bireyi etkileyen çevresel uyarıcıları stresör olarak tanımlamış ve bireyin bu uyarıcılara karşı gösterdiği tepkilerin de stres olduğuna vurgu yapmıştır. Yıllar boyunca farklı araştırmacılarla ve farklı bakış açılarıyla ele alınan stres kavramı engellenme, endişe, kaygı, üzüntü hatta çatışma kavramlarıyla ilgili ve ilişkili olarak değerlendirilmiştir.

Bireyin bir nevi savunma mekanizması olarak sergilediği tepkiler stres belirtileri olarak değerlendirilmektedir. Organizma stresle ilk karşılaştığı anda savaşımayı ya da kamayı tercih ederek bir tepkide bulunur. Baş ve boyun bölgesinde ağrılar, yüksek tansiyon, aşırı terleme, sırt ağrıları, uyku düzeninin bozulması, sağlıklı düşünememe... vb. birçok belirtisi olan stres, organizmanın yaşam kalitesini olumsuz etkileyen bir durum olarak bilinmektedir. Öte yandan başarısızlık hissi,

gerginlik, duygu durum bozuklukları, aşırı gülme ya da ağlama krizleri, unutkanlık, düşük verimlilik, konsantrasyon eksikliği, saldırganlık, asabiyet... vb. durumlar da stresin bireydeki belirtileri olarak değerlendirilmektedir (Braham, 2004).

Günümüzün en önemli sağlık sorunları arasında değerlendirilen stresin farklı kaynakları mevcuttur. Özellikle de iş yaşamında karşılaşılan ve bireyim tüm yaşamına olumsuz etki eden stres kaynakları arasında (Luthans, 1992; Pehlivan, 1995; Robbins, 2003; Tutar, 2004; Özmutaf, 2006; Tutar, 2007; Baltaş & Baltaş, 2008)

- iletişim eksikliği,
- değer görmeme,
- kararlara katılım sağlayamama,
- kişilik özellikleri ile iş uyumsuzluğu,
- rol çatışması,
- rol belirsizliği,
- kötü çalışma koşulları,
- aşırı bilgi yükü,
- aşırı iş yükü,
- yöneticiye ulaşamama,
- zaman baskısı,
- işin sıkıcı olması,
- bürokratik sorunlar,
- çok fazla sorumluluk verilmesi,
- herkesi memnun etme çabası,
- başarısızlık korkusu,
- özel yaşamın önemslenmemesi,
- yeniliğe ayak uyduramama,
- çalışma ortamının yaş ortalaması (yaşlılık),
- çalışma süresi,
- eğitim düzeyi... vb. sayılabilmektedir.

Stres altındaki birey, insanlara karşı güvensiz davranış, saldırgan bir tavır sergiler, çoğu zaman çalışma saatlerini aksatır ve kendi dünyasına çekilerek asosyal bir yaşam tercihinde bulunur. Temel ihtiyaçlarını karşılama gayesinde olan birey, içinde bulunulan ekonomik durumların da etkisiyle zaman zaman bunu başaramadığını fark edip strese girmektedir. Gelecek kaygısı ve ekonomik problemlerini çözme endişesi altındaki birey, fazla mesai ya da ek iş yapma gibi durumlara başvuracak ve bu da aşırı yorgunluk ve stresle sonuçlanacaktır (Tutar, 2000: 2004)

Bahsi geçen stres kaynakları birey üzerinde baskı oluşturacak ve zaman zaman iş ortamında can sıkıntısı (boreout) yaşamasına neden olacaktır. Stres altında çalışan birey çoğu zaman stres ve baskıyla yüklendiği aşırı iş yükünden kaynaklı, çoğu zaman da kendisine verilen işin değersiz olduğunu algılaması ya da yapabileceğinden daha alt düzeyde bir işi yapmaya zorlanması neticesinde stresle birlikte boreout sendromuna girecektir.

2.2.BOREOUT KAVRAMI

Günümüzde pek çok bireyin iş yerinde çok yorulduğundan, kendisine çok iş verildiğinden, çok çalışmaktan yakındığı gerçeğinin yanı sıra ve bu durumun tersine yine pek çok bireyin de iş yerinde yapacak iş bulamamaktan ya da kendisine verilen işleri yetersiz hatta basit görmesinden dolayı can sıkıntısı yaşadığı yönünde bir gerçek de vardır. İlgili yazında bu durumu açıklamak için henüz yeni bir kavram olan bore-out (boreout) ya da bore-out sendromu kullanılmaktadır.

Kişinin kendisine sunulan görev tanımında yer alan sorumlulukları ve kendisinden istenen günlük rutinleri az ve yetersiz bulmasından kaynaklı olarak

yaşadığı can sıkıntısını anlatmak üzere dile getirilen bore-out sendromu, yazında yer alan mevcut çalışma ve araştırmacılar tarafından aslında bir ruhsal bunalım hali olarak değerlendirilmektedir (Stock, 2015). Örgütlerin en önemli zenginlik stratejik kaynağı olan insan unsuruna verilmesi gereken önem ve öncelik her geçen gün daha da dikkat çekmektedir. Sürekli gelişen ve değişen iş dünyası, örgütleri gerek teknolojik gerekse de fiziki alt yapısıyla sürdürülebilir rekabette öncü kurumlar yaratma ve başarının öncüsü olan insan kaynağına gerekli yatırımı yapma noktasında mecbur bırakmaktadır. Çalışanların iş yerinde görece daha az iş yüküne sahip olmaları ve kariyer gelişimleri hususunda hayal kırıklığına uğramaları ve süreklilik arz eden bir can sıkıntısıyla karşı karşıya kalmaları olarak tanımlanan boreout yani “iş yerinde sıkılma” kavramı Sürücü ve Yıkılmaz (2022), kişisel ve örgütsel gelişim bakımından yönetsel açıdan hoş olamayan, kabul görmemesi gereken ve arzu edilmeyen bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü bu durum zamanla fiziksel ve psikolojik şikâyetleri de beraberinde getirecek ve örgütler sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmek isterken, stratejik üstünlük sağlama noktasında en önemli kaynağını da etkin kullanamayarak kaybetme tehlikesiyle karşı karşıya kalacaktır.

Bireyler günün büyük bir bölümünü iş yerinde geçirdiklerinden, iş yerinde sıkılma, çalışanların motivasyon, performans ve verimliliğini de olumsuz etkileyerek, zamanla kronik hale gelmesiyle örgütsel başarıyı da düşürecektir (Stock, 2015; Sürücü & Yıkılmaz, 2022). Bu durum, bir sendrom olarak ele alınıp öncülleri, ardılları, örgütsel ve kişisel etkilerini de içerecek şekilde tüm yönleriyle incelenmeli, bulgular bilim ve iş dünyasıyla paylaşılmalıdır.

2.3.ÇALIŞANLARDA BOREOUT SENDROMU

İlgili yazında yıllardır üzerinde araştırmalar yapılan ve bireylerin sıklıkla maruz kaldıkları tükenmişlik sendromu kadar, boreout sendromu da artık dikkat çekmekte ve araştırmalara konu olmaktadır. Aslında tükenmişliğin tam tersi bir durum gibi görünse ve algılansa da, bahsi geçen her iki sendromun da belirtileri ve sonuçları benzer ve hatta çoğu zaman aynı olabilmektedir (Akdeniz, 2018). Sendrom olarak nitelendirilen bu kavramın ilk kez 2007 yılında “Diagnose Boreout” adlı kitapta Peter Werder ve Phillippe Rothlin tarafından dile getirildiği vurgulanmaktadır

(Prammer, 2012; Stock, 2015; Akdeniz, 2018; Karadal & Erdem, 2018; Sürücü & Yıkılmaz, 2022,; Merdan vd., 2022) ve bu sendromu yaşayan çalışanların yaptıkları işten sıkıldıkları sonucuna ulaşılmaktadır (Rothlin & Werder 2007; Rothlin & Werder, 2008). Boreout sendromu olarak bilinen iş yerinde can sıkıntısı sendromu, niteliksel ve niceliksel anlamda yeteri kadar iş yükünün olmaması nedeniyle, çalışanların zihinsel yetersizlik hissetmelerinden kaynaklanan fiziksel bir hastalığa sebebiyet veren psikolojik bir durumdur (Prammer, 2012).

Tüm bu ifadeler, tanımlamalar, öncüller ve ardıllar ışığında, boreout sendromu bireyin iş ortamında hedeflediği ve arzu ettiği iş değerlerine sahip olamaması, beklentilerini karşılayan bir işle meşgul olamaması, kendisine verilen iş yoğunluğunun az olması ya da meşgul olacağı işlerin azlığı hatta yokluğu neticesinde yaşadığı bunalım hali olarak tanımlanmaktadır (Merdan, vd., 2022).

2.3.1. Boreout Sendromunun Nedenleri

İş yerinde sıkılma (boreout) nedenleri arasında iş ortamında süregelen ayrımcılık, tekrarlanan fiziki durumlar, dikkat eksikliği, monotonlaşan iş ve iş yaşamı, yenilik ve değişim eksikliği sayılabilmektedir (Misun & Hudakova, 2010). Buna bağlı olarak, iş yaşamında kendisine verilen görev tanımının gerçek işle uyuşmaması neticesinde, çalışanların yaptıkları işin kendi bireysel yeteneklerine ve sahip oldukları tecrübelerine nazaran yetersiz, basit ve az gelmesi de boreout nedenleri arasındadır (Dutton vd., 2010). Yapılan bir araştırmada boreout sendromunun temel öncülleri arasında ilk sıraya konabilecek unsurun çalışanın mevcut kapasitesinin altında bir iş yapmaya zorlanması olduğu ifade edilmektedir (Latella vd., 2016).

Çalışanlara ilgi alanları dışında görevler verilmesi, bireyin işinde gelişim beklentisini karşılamaksızın gelişigüzel ve plansız hazırlanan kurs ve eğitimlere katılım zorunluluğunun gündeme gelmesi, iş tanımı dışında işler yapmak zorunda kalınması ve bu işlerin gelecek beklentilerini karşılamaması, gelişime ve yeniliğe kapalı bir yönetim anlayışı ve bu anlayışta yöneticilerle çalışılması, yetki ve sorumluluk devrinin tam anlamıyla yerine getirilmemesi ve çalışana duyulan güvensizlik ve gösterilen ilgisizlik, empati yoksunluğu, takdir edilmeme, rutinlere

karşı katı bir şekilde bağlılık vb. nedenler de iş yerinde sıkılma (boreout) sendromunu tetiklemektedir (Cürten, 2013).

Çalışanlarda boreout sendromunun nedenleri arasında ayrıca çalışanlara sunulan ilk iş tanımının, bugün yapılan gerçek işle uyuşmaması da dikkat çekmektedir. Özellikle de ofis ortamında çalışan bireyler, gün içerisinde yapacak iş bulamamaktan veya kendi kapasitelerinin altında bir işle uğraşmaktan dolayı boreout (iş yerinde sıkılma) yaşarlar (Stock, 2015) ve bu durum zamanla sendrom haline dönüşerek bireyi stresli bir yaşamın içine sürükler. Stresin günlük yaşamın bir parçası olduğu ve doğal bir durum olarak kabul edildiği gerçeği (Akdeniz, 2018) de göz önüne alındığında asıl önemli sorun bu durumun giderek sendrom halinde birey yaşamına yerleşmesi ve tedavi edilemez bir hastalık ve sonuçlara sebebiyet vermesidir. Rothlin ve Werder (2008) yaptıkları çalışmada, bireylerin iş yerinde sıkılma durumunun tembellikten farklı olduğunu vurgulamalarına rağmen, bu durumun tembellikle de bağlantılı olduğunu dile getirmişlerdir. İş yerinde can sıkıntısı hemen herkes tarafından bilinen ve farklı nedenlerle sıklıkla karşılaşılan bir durumdur (Fisher, 1998).

Öte yandan, boreout sendromunun ortaya çıkışında kariyer sorunları, yapılan işe verilen önem ve anlamın azalması, yöneten ve yönetilen arasındaki iletişim azlığı ve eksikliği, tecrübesizlik, yanlış kariyer seçimi, arzu edilen terfiyi alamama, beklenen işi yapamama, örgüt ortamında oluşan çatışmalar, verilen işlerin yetenek odaklı olmaması, işgörenin vasıfsızlaştırılması vb. nedenler de etkili olmaktadır (Özsungur, 2020; Merdan vd., 2022).

2.3.2. Boreout Sendromunun Sonuçları

Başlangıçta basit olarak algılanan ve hafife alınan bu sıkılma durumu (Philips vd.,1991; Kass vd., 2001) zamanla iş ve birey yaşamında tamiri zor sonuçlara neden olmaktadır. Aynı zamanda bir neden olarak da belirtilen dikkatsizlik ve dikkat eksikliği boreout sebdromunun sonuçları arasında da değerlendirilmektedir. Bunun yanı sıra bireyin olmayan iş yükü dolayısıyla hayal dünyasına dalması, motivasyon ve performans düşüklüğüne bağlı hatalar, uyku hali, stres ve depresyon sayılabilmektedir (Berlyne, 1960; Stock 2015; Akdeniz 2018). Ayrıca gönülsüz iş

yapma, işe bağlılığın azalması, özgüvenin zedelenmesi gibi olağan sonuçlar da dikkat çekmektedir (Sürücü & Yıkılmaz, 2022). Bahsi geçen tüm bu bireysel etkilerinin yanında, işyerinde sıkılmanın örgütler üzerinde de birtakım olumsuz etkileri bulunmaktadır. Her şeyden önce, müşteri memnuniyeti ve müşteri odaklılığını kendisine ilke edinmiş bir örgütte canı sıkılan çalışan bu ilkeye zarar verecektir (Stock, 2016). Dolayısıyla da çalışanın yaratıcı iş davranışı azalacak ve örgüt kimliği bu durumdan olumsuz etkilenecektir. Yapılan araştırmalar göstermiştir ki boreout sendromu yaşayan çalışanların hizmet sunumu ve hizmet odaklı örgütsel vatandaşlık davranışlarında azalma olmaktadır. Bu noktada örgütsel verimliliğin azaldığı da bulgulanmıştır (Karatepe & Kim, 2020).

2.4.BOREOUT BOYUTLARI

İş yerinde sıkılma ölçeğinin geliştirilmesiyle, ölçeğe ilişkin 3 temel boyut olduğu vurgulanmıştır. Bu boyutlar, çalışanların iş ortamında karşılaşılabileceği 3 stres faktörüne işaret etmektedir.

İlk boyut “anlam krizi”dir. İşteki anlam krizi, bireyin işine yüklediği anlamla ilişkili olup, bireyin yaptığı işi anlamsız bulması neticesinde yaşadığı can sıkıntısına vurgu yapmaktadır (Sürücü & Yıkılmaz, 2022; Merdan vd., 2022). Stock (2015)’e göre bireyler çalışma ortamında yürüttükleri işe ve buna bağlı olarak ortaya çıkan ürüne ve kaynağa bir değer ve anlam yüklemek isterler. Anlam ifade etmeyen her iş ve üretilen her çıktı, etkinlik ve verimliliği düşürür (Rothlin & Werder, 2008). Neticede çalışan işine yönelik bir anlam krizi yaşar ve akabinde bu durum stres yaratır.

İşte sıkılma ölçeğine ilişkin ikinci boyut ya da stres faktörü “iş sıkıntısı”dır. Çalışanlar örgüte sundukları emek ve performans kadar, harcadıkları zamanın da verimini almak isterler. Ortaya çıkan ürünle gurur duymak, tatmin olmak isterler. Örgüte sundukları katkılardan dolayı değer görmek, takdir edilmek ve daha nitelikli ve önemli işlerde görevlendirilmek her çalışanın beklentisidir. Buna rağmen, kendisine yetenek ve beklentisine uymayan bir iş verilmesi, çalışanı mutsuz eder ve işinden sıkılmasına, strese girmesine yol açar (Sürücü & Yıkılmaz, 2022). Yetenek ve kapasitesiyle doğru orantılı bir zorluğa sahip olan işleri yapma arzusunda olan

çalışanlar, aksi durumda daha az emek harcaması ve o işi zaman kaybı olarak görmesi sebebiyle iş sıkıntısı yaşayacaktır (Loukidou vd., 2009; Karadal vd., 2018).

Boreout sendromunun üçüncü boyutu olarak “büyüme krizi” ya da “gelişim krizi” vurgulanmaktadır. Bu boyutla, örgütsel yaşamda yapılan işle ilgili gelişme olanaklarının ve öğrenme fırsatlarının yetersiz oluşuna bağlı olarak yaşanan sıkılma ve stres durumuna dikkat çekilmektedir. Çalışanlar verimli bir çalışma ortamında faaliyet göstermek ve kendilerine gelişme ve öğrenme fırsatlarının verilmesini isterler. Bu imkanı bulamayan çalışanlarda büyüme krizi baş gösterecektir (Dutton vd., 2010; Merdan vd., 2022). Bu durum ayrıca işinden ve iş yerinden çalışanın beklentisiyle, çevrenin beklentisi arasındaki uyumsuzluk anlamına da gelmektedir (Karadal vd., 2018). Çalışanlar olanak ve yeteneklerini geliştiremeyecekleri algısına kapıldıklarında gelişim krizi ya da büyüme krizi yaşarlar (Bakker vd., 2010; Dutton vd., 2010) ve neticede stres ve can sıkıntısı baş gösterir (Sürücü & Yıkılmaz, 2022). Stock (2015), bu 3 temel boyutun, iş yerinde can sıkıntısının belirleyicileri olduğunu vurgular.

2.5.BOREOUT KAVRAMINA DAİR GENEL DEĞERLENDİRME

Günümüz rekabet dünyasında işletmeler ayakta kalabilmek ve rakipleriyle mücadele edebilmek adına, sahip oldukları insan kaynağından maksimum düzeyde faydalanmak istemekte ve onlardan örgüt amaçlarını gerçekleştirmek adına en üst düzeyde performans beklemektedirler (Sezgin & Düşükcan, 2020). Çalışanların tatmin ve aidiyet duygusuyla, motive olmuş bir şekilde işlerine odaklanmaları, bireysel ve örgütsel hedefler arasındaki uyumu yakalamaları, kendilerini değerli hissederek yaptıkları işten zevk almaları hem bireysel hem de örgütsel yaşamda arzu edilen ve beklenen bir durumdur. Ancak bazen bireyler iş ortamı ya da iş ile ilgili birtakım durumlara bağlı olarak işyerinde can sıkıntısı yaşarlar ve işlerine odaklanamazlar, ikilemler yaşarlar, çatışma ortamının içinde kendilerini bulurlar. Bu durum günümüz örgütlerinde sıklıkla rastlanan, çoğu zaman olumsuz sonuçlar doğuran, verimlilik ve yaratıcılığı engelleyen ve genellikle de geçici bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır (Demir vd., 2020).

İş ortamında yaşanan can sıkıntısının kaynağı bazen bireysel unsurlara dayanırken; bazen de örgütsel unsurlar bu durumun yaşanmasının zeminini hazırlamaktadır. Yapılan işin önemi ve anlamı bireyi bazen aşırı iş yükü ve sorumluluk altında bırakarak can sıkıntısına yol açarken; bazen de beklenti, motivasyon ve performans artışıyla amaçlara ulaşma yolunda güdülemektedir. Aktif bir eylem olan ve belli bir sürece yayılan iş kavramı belli bir yaşın üzerindeki her bireyi yakından ilgilendirmektedir (Özbucak Albar, 2019; Demir vd., 2020). Günümüzün zor ve karmaşık rekabet ortamında işin bireye yüklediği anlam, örgütün ve bireyin işten beklentileri, gelecek kaygısı, ekonomik koşullar ve başarıma gerekliliği hissi gibi birçok neden, iş yaşamında bireylere yüklenen fiziksel ve psikolojik baskı neticesinde can sıkıntısına yol açmaktadır.

Alan yazında İngilizce karşılığı “boreout” olarak da kullanılan işyerinde can sıkıntısı durumu sadece bireyin iş ortamında kendisinden beklenenler doğrultusunda kendisine yüklenen aşırı iş ve sorumluluktan kaynaklanmaz. Bireyler çoğu zaman da zorluk derecesi düşük olan, fazla çaba gerektirmeyen işleri yaparken can sıkıntısı yaşayabilirler (Reijseger vd., 2013). Canı sıkılan birey, işe odaklanma ve hedeflerini gerçekleştirmede de sorunlar yaşar. Bu durum çoğu zaman hayal kırıklığına da yol açarak bireyin fiziki olarak huzursuz ve mutsuz olmasına neden olur. Bu durumda, çalışanlar işle ilgili olmayan faaliyetlere yönelirler (Seçkin, 2018) ve verimsiz geçen bir günün sonunda mental ve fiziksel olarak yorgun bir şekilde iş yerinden ayrılırlar.

Yapılan işin niteliği ve anlamı bireyde can sıkıntısına yol açan etkenlerden sadece biridir. İş miktarı da çalışanların iş yerinde can sıkıntısı yaşamalarına neden olan başka bir etkidir. Çalışanlar kendilerine verilen işin çok az ya da çok fazla olması neticesinde sahip oldukları bireysel kapasitelerini tam anlamıyla kullanamadıkları hissine kapılırlar ve yaptıkları işi zaman kaybı olarak görüp odaklanma sorunu yaşarlar (Demir vd., 2020). Dolayısıyla böyle bir durumda, birey sahip olduğu enerjisini de tam anlamıyla işine yansıtamamaktadır. Bu ve benzeri durumların önüne geçmek ve iş ortamında can sıkıntısı sorununa çözüm bulabilmek adına yöneticiler iş tanımlarını ve iş dağılımlarını yaparken çok dikkatli davranmalı,

işin miktar ve hacmini doğru belirlemeli, bireylerin kapasite ve yetenekleri doğrultusunda görev ve rol dağılımı yapmalıdırlar.

Öte yandan küreselleşme ile iş ve toplum yaşamı da yeniden şekillenmiş ve bireylerin sosyal ve kültürel yaşamları yenilik ve değişime ayak uydurmak zorunda kalmıştır. Dünya çapında yenilik ve değişimlerin, kültür ve değerler üzerindeki yansımaları da doğal olarak bireylerin bakış açılarını şekillendirmiştir. Bu durum iş yaşamına da yansımış ve geleneksel bakış açısından küresel bakış açısına geçişe ayak uydurmak zorunda kalan işletmeler ve yöneticilerin, çalışanlardan beklentileri de değişmiştir. İşin yapılış şekli ve çalışma biçimi birey inisiyatifinden çıkmış, belli bir kalıba bürünerek, bireyler bilgi ve teknoloji çağının gerektirdiği şekilde çalışmaya zorlanmıştır. Bu durumda bireyler, hem yoğun rekabet şartlarına ayak uydurmak ve işteki her yeniliğe adapte olmak zorunda kalmış hem de her geçen gün değişen ve gelişen bilgi ve teknoloji karşısında yoğun bilgi yüküne maruz kalmıştır. Sonuçta bireylerin yorgunluk, stres, depresyon, tükenmişlik, gelecek kaygısı ve endişe sorunları yaşamaları kaçınılmaz olmaktadır (Aydın vd., 2018; Düşükcan vd., 2019; Bozkurt, 2000; Demir vd., 2020).

Örgütsel yaşamda işin yerine getirildiği ortamın fiziksel özellikleri ve iş arkadaşlarının karakteristik özellikleri çalışanların iş yerinde can sıkıntısı ya da boreout sendromu yaşamalarında etken olan bir diğer unsurdur. Çalışma ortamının fiziki koşulları, aşırı ısı ya da ışıksızlık, ısınma problemleri, gün içerisinde sıklıkla kullanılan alanlara uzaklık (tuvalet, çay ocağı, fotokopi, sekreter...) çalışanların mutsuz olmalarında, motivasyonlarının düşmesinde ve akabinde can sıkıntısı yaşamalarında etken rol oynamaktadır. Ayrıca birlikte çalışılan diğer bireylerin bencil tavırları, kendi çıkarlarını üstün görmeleri, aşağılayıcı konuşmaları, yapmacık tavırlar sergilemeleri, gereksiz ve seviyesiz konuşmaları ...vb. karakteristik özellikleri bireyin çalıştığı, gününün büyük bir bölümünü geçirdiği iş ortamını sıkıcı hale getirmektedir (Çarıkçı & Yavuz, 2009; Demir vd., 2020).

Sosyal ve bireysel yaşam kadar örgütsel yaşamdaki mutluluğun da son derece önemli olduğu günümüzde, çalışanlar hem işlerinden ve iş yerlerinden hem de çalışma arkadaşlarından memnun ve mutlu oldukları sürece tam performansla

alışırlar ve istenen verimlilik düzeyine ulaşırlar. Anlamalı ve değeri bir çalışma yaşamı, bireyin işiyle bütünleşmesini ve özel bir bağ kurmasını da beraberinde getirir. Bu bağ ve bağlılık, işletmeler için de amaçlanan üretkenlik ve verimlilik düzeyine ulaşmada kilit rol oynamaktadır. Bu yüzden, hem çalışanları hem de yöneticileri mutlu ve memnun edecek çalışma ortamlarının oluşturulması ve iyileştirilmesi önem arz etmektedir. Beklentiler ve yetenekler açıkça tanımlanmalı, adalet ve aidiyet ön planda tutulmalı ve roller belirgin/net olmalıdır ki bireyler iş yaşamında can sıkıntısı problemiyle karşı karşıya kalsınlar.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞANLARDA BOREOUT SENDROMUNU ENTROPİK ÖRGÜT İKLİMİ İLE AÇIKLAMAK: ÖZEL EĞİTİM KURUMLARINDA BİR ARAŞTIRMA

Entropik örgüt iklimi ile çalışanların önemli sorunlarından biri olan boreout sendromu arasındaki ilişkiyi özel eğitim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenler örnekleminde incelemek amacıyla kaleme alınan bu tez çalışmasının yöntem ve uygulama sonuçlarına dair bilgi ve bulgular bu bölümde ele alınmıştır.

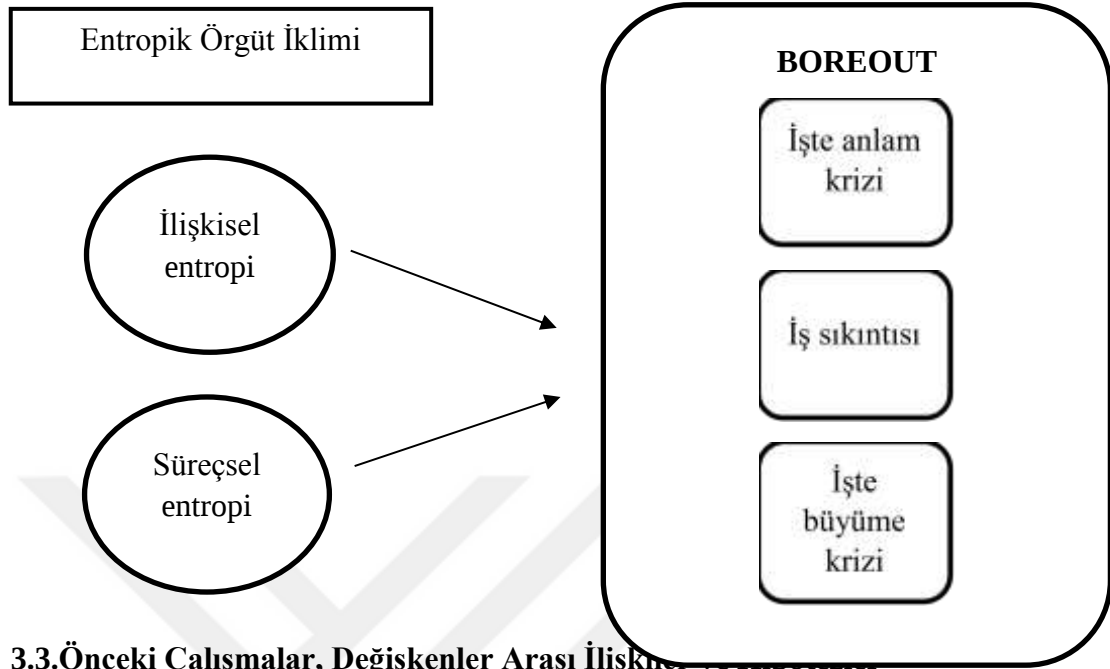
3.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın temel amacı entropik örgüt ikliminin, çalışanların boreout sendromu üzerindeki açıklayıcılık (yordayıcılık) durumunu belirlemektir. Alan yazın incelendiğinde entropik örgüt iklimi kavramının ve ölçeğinin yeni geliştirilmiş olması; öte yandan boreout ölçeğinin de geçtiğimiz birkaç yıl içinde Türkçeye uyarlanmış olması dikkat çekmektedir. Bu bakımdandır ki, her iki kavramla ilgili çalışma sayısı yok denecek kadar azdır. Özellikle de boreout sendromuna entropik örgüt iklimi açısından bakan çalışmanın olmayışı, bu çalışmanın önemini ortaya koymakta ve gerek bilimsel birikim gerekse de uygulama açısından özgün bir değere sahip olduğunu göstermektedir.

3.2.Araştırma Modeli

İlişkisel entropi ve süreçsel entropi olarak adlandırılan 2 boyuta sahip entropik örgüt ikliminin, boreout ve alt boyutları (işte anlam krizi, iş sıkıntısı, işte büyüme krizi) üzerindeki açıklayıcılık durumunu test etmek üzere planlanan bu çalışmanın araştırma modeli aşağıdaki şekilde gibidir:

Şekil-1. Araştırma Modeli



3.3.Önceki Çalışmalar, Değişkenler Arası İlişki

Bozulmaya meyilli bir örgüt yapısı da zaman içerisinde çalışanların beklentilerinin karşılanamaması ve gelecek kaygısı yarattığından, bireylerin can sıkıntısı yaşamalarına ve strese girmelerine neden olacaktır. Bozulmaya meyilli olan hatta bozulan örgüt yapıları, duran faaliyetler sadece mavi yakalı çalışanlarda değil, aynı zamanda beyaz yakalı çalışanlarda da stres kaynağı olacaktır. Duran faaliyetin bireyde oluşturduğu iş boşluğu ve gelişim krizi ile gündeme gelen stres, depresyon, fiziki ve ruhsal rahatsızlıklar, çalışanların performansını da olumsuz etkileyecek ve bu durumun bazı üretim karşıtı davranışlar sergilenmesi (Merdan vd., 2022) hatta iş bırakma ile de sonuçlanması muhtemel olacaktır. Başka bir çalışmada da yine boreout sendromunun üretkenlik karşıtı iş davranışları ve örgütsel verimlilik üzerinde olumsuz etkileri olduğuna vurgu yapılmıştır (Bruursema vd., 2011).

Yapılan çalışmalar göstermiştir ki, çalışanlarda boreout sendromunun bireysel boyuttaki etkileri arasında yorgunluk hissi, uyku bozuklukları, bel-baş ve mide ağrıları, istemsiz sinirlilik ve gerginlik, enerji-motivasyon ve özgüven kaybı sayılabilmektedir (Cürten, 2013). Araştırmalar ayrıca boreout sendromu yaşayan bireyin kariyer yolculuğunun da olumsuz etkileneceğine dikkat çekmektedir. İşyerinde sıkılma ile kariyer uyumluluğu ve kariyer inancı ve iyimserliği arasında

negatif ilişkiler saptanmıştır (Karadal vd., 2018; Karadal, vd., 2018). Sıkılma durumu ayrıca müşteri odaklı davranışların da zarar görmesine ve çalışanların yenilik ve yaratıcılık noktasında sergileyecekleri yetenek ve iş davranışlarının azalmasına sebep olmaktadır (Stock, 2016).

Açık sistem yaklaşımı gereği, çevreleriyle sürekli iletişim ve etkileşim içerisinde olan örgütler zamanla entropiye maruz kalmakta ve gerekli önlemler alınmadığı takdirde örgütsel yapı ve işleyiş zarar görmektedir. Böyle bir çalışma ortamında bireylerin mutlu olmaları ve işlerinden zevk almaları beklenmemektedir. Çalışanların boreout sendromu yaşamalarının önemli bir diğer nedeninin de entropik örgüt yapıları olduğu düşünülmektedir.

Ayrıca cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki süre ve aynı işyerinde geçirilen süre gibi demografik değişkenlerin de işyerinde sıkılma durumu ile anlamlı farklar oluşturup oluşturmadığı, bu araştırma kapsamında incelenmiş olup, belirlenen hipotezler aşağıdaki gibidir:

H₁: Cinsiyet ile boreout ve tüm alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar vardır.

H₂: Katılımcıların yaş aralıkları ile boreout ve tüm alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar vardır.

H₃: Medeni durum ile boreout ve tüm alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H₄: Katılımcıların eğitim durumu ile boreout ve tüm alt boyutları arasında anlamlı farklılık vardır.

H₅: Meslekte geçirilen toplam süre ile boreout ve tüm alt boyutları arasında anlamlı farklılık vardır.

H₆: Katılımcıların çalışmakta olduğu kurumda/okulda geçirdikleri süre ile boreout ve tüm alt boyutları arasında anlamlı farklılık vardır.

H₇: Entropik örgüt iklimi ile çalışanlarda boreout sendromu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{7a}: İlişkisel entropi ile işte anlam krizi arasındaki ilişki negatif yönlü ve anlamlıdır.

H_{7b}: İlişkisel entropi ile iş sıkıntısı boyutu arasındaki ilişki pozitif yönlü ve anlamlıdır.

H_{7c}: İlişkisel entropi ile işte büyüme krizi arasındaki ilişki negatif yönlü ve anlamlıdır.

H_{7d}: Süreçsel entropi ile işte anlam krizi arasındaki ilişki pozitif yönlü ve anlamlıdır.

H_{7e}: Süreçsel entropi ile iş sıkıntısı boyutu arasındaki ilişki pozitif yönlü ve anlamlıdır.

H_{7f}: Süreçsel entropi ile işte büyüme krizi arasındaki ilişki negatif yönlü ve anlamlıdır.

3.4.Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Bu tez çalışmasının uygulama safhasında katılımcıların demografik özelliklerini ölçmeye yarayan sorular haricinde, iki tür ölçme aracı kullanılmıştır. Bunlardan ilki Çavuş (2021) tarafından geliştirilmiş ve alan yazına kazandırılmış olan “Entropik örgüt iklimi ölçeği”dir. Bu ölçek toplamda 15 madde ve 2 boyuttan oluşmaktadır. İlişkisel entropi ve süreçsel entropi olarak adlandırılan bu boyutlar sırasıyla 9 ve 6 maddeden oluşmaktadır.

Kullanılan ölçme araçlarından ikincisi Ruth Maria Stock tarafından 2015 yılında geliştirilen “İş yerinde sıkılma ölçeği” olup, bu ölçek 3 boyut ve 11 maddeli bir yapıya sahiptir. Bu boyutlardan işte anlam krizi 4 maddeden, iş sıkıntısı boyutu 3 maddeden ve işte gelişme/büyüme krizi boyutu ise 4 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması, geçerlik ve güvenirlik çalışması Sürücü & Yıkılmaz (2022) tarafından yapılmış ve alan yazına kazandırılmıştır.

Bahsi geçen bu iki ölçek, aynı anket formu üzerinde birleştirilmiş ve demografik sorular da eklenerek katılımcılara sunulmuştur. Yüz yüze ve çevrimiçi anket tekniği kullanılarak araştırma için yeterli sayıda katılımcıya ulaşılmaya çalışılmıştır.

3.5.Katılımcılar

Konya il merkezindeki özel eğitim kurumlarında (özel okullarda) görev yapan öğretmenler üzerinde yürütülen bu araştırmanın evrenini Konya il merkezindeki öğretmenler oluşturmaktadır. İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerinin web sayfalarından edinilen bilgilere göre Konya il merkezinde yaklaşık 20.000 öğretmen görev yapmaktadır. Bu öğretmenlerin görev yaptıkları kurumların kamu ve özel sektör olarak ayrıştırılamaması nedeniyle örneklem sayısı belirlenirken il merkezindeki toplam öğretmen sayısı dikkate alınmıştır.

Bu noktada, araştırmada ulaşılabilecek nihai örneklem sayısı için öncelikle Hair ve diğerleri (2014) tarafından önerilen “anket formundaki madde sayısının 10 katından az olmaması” ölçütü kullanılmıştır. Buna göre araştırmanın örneklemini, Konya il merkezindeki özel okullarda görev yapmakta olan 412 öğretmenden oluşmaktadır (n=412). Katılımcıların %75,2’si (n=310) kadın olup; %24,8’i ise erkektir (n=102). Örneklem çoğunluğunun (n=286) evli olduğu bu araştırmada bekâr öğretmenler örneklemin %30,6’sını oluşturmaktadır. Yaşlarının 30 ila 39 (n=186) yaş aralığında değiştiği görülen bu katılımcıların büyük çoğunluğu üniversite (lisans) mezunudur (n=352). 60 yaş ve üstü olan öğretmen bulunmamaktadır. Ankete katılanlar arasında 60 öğretmen lisansüstü eğitim mezunu olduğunu belirtmiştir. Aynı okulda görev yapma süresi bakımından incelendiğinde, çoğunluğun (n=185) 1 ila 5 yıl arasında değişen bir süredir aynı kurumda çalıştığı bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca toplam mesleki süreleri bakımından da değerlendirilen bu katılımcıların büyük çoğunluğunun 11 ila 15 yıllık öğretmenlik tecrübesine sahip olduğu görülmektedir (n=105). Katılımcılar arasında mesleğe yeni başlamış (1 yıldan az süre) öğretmen bulunmamaktadır. Ancak 120 kişi şu anki okulunda 1 yıldan az bir süredir çalışmaktadır. Yani içinde bulunulan eğitim-öğretim yılında kuruma başlamış oldukları anlaşılmaktadır.

Katılımcılara ait demografik bulgular aşağıda tablo 2’de özetlenmektedir:

Tablo-2. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Kadın	310	75,2
Erkek	102	24,8
Toplam (n)	412	100
Medeni Durum	Frekans	Yüzde
Evli	286	69,4
Bekar	126	30,6
Toplam (n)	412	100
Yaş	Frekans	Yüzde
20-29 yaş	114	27,7
30-39 yaş	186	45,1
40-49 yaş	102	24,8
50-59 yaş	10	2,4
60yaş ve üzeri	0	0
Toplam (n)	412	100
Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde
Lisans	352	85,4
Yüksek Lisans	50	12,1
Doktora	10	2,4
Toplam (n)	412	100
Mesleki Süre	Frekans	Yüzde
1 yıldan az	0	0
1-5 yıl	92	22,3
6-10 yıl	103	25,0
11-15 yıl	105	25,5
16-20 yıl	82	19,9
21 yıl ve üzeri	30	7,3
Toplam (n)	412	100
Okuldaki Süre	Frekans	Yüzde
1 yıldan az	102	24,8
1-5 yıl	185	44,9
6-10 yıl	105	25,5
11-15 yıl	10	2,4
16-20 yıl	10	2,4
21 yıl ve üzeri	0	0
Toplam (n)	412	100

3.6.Bulgular

Araştırmaya destek veren katılımcılardan elde edilen veriler SPSS programı aracılığıyla test edilmiş ve sonuçlar raporlanmıştır. Bu noktada ilk olarak kayıp değer (missing value) analizi yapılarak, hatalı cevaplama nedeniyle 3 adet anket formu gözlem dışı bırakılmış olup, analizlere dâhil edilmemiştir. Sonrasında, toplanan yanıtların ya da örneklem sayısının yeterli olup olmadığını test etmek amacıyla KMO

(Kaiser-Meyer-Olkin) katsayısına ve Barlett küresellik test sonuçlarının anlamlılığına bakılmıştır. Akabinde keşfedici faktör analizi, güvenirlik analizi, korelasyon ve regresyon analizi bulguları değerlendirilmiştir.

3.6.1. Faktör Analizi Sonuçları

Alan yazın incelendiğinde, bahsi geçen değişkenler ve alt boyutları arasında varsayılan ilişkileri inceleyen çalışma olmaması dolayısıyla entropik örgüt iklimi ve boreout arasındaki ilişkinin test edilebilmesi için keşfedici faktör analizi yapılmıştır.

Çalışmada kullanılan örneklem sayısının ($n=412$) keşfedici faktör analizi için uygun/yeterli olup olmadığını gösteren Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı entropik örgüt iklimi ölçeği için 0,945 ve boreout ölçeği için 0,801 olarak ölçülmüş olup; Bartlett küresellik test sonuçları da anlamlı çıkmıştır (entropik örgüt iklimi için $X^2= 5222,716$, $df=105$, $p=0,000$; boreout için $X^2= 1250,301$, $df=45$, $p=0,000$).

Yapılan istatistiki analizlerde elde edilen KMO değeri 1'e yaklaştıkça "çok iyi/mükemmel" kabul edilmekte ve 0.50'den küçük olan değerler ise kabul görmemektedir (Otrar & Arğin, 2015). Araştırmada kullanılan entropik örgüt iklimi ve boreout ölçeklerine ilişkin elde edilen KMO örneklem yeterliliği test sonuçları ve anlamlı çıkan Bartlett Küresellik test sonuçları örneklem büyüklüğünün ($n=412$) yeterli olduğu sonucuna vurgu yapmaktadır (Field, 2009). Elde edilen bulgular aşağıda tablo 3'te gösterilmektedir:

Tablo-3. KMO ve Bartlett Test Sonuçları

	KMO	Bartlett Testi	p	df
Entropik Örgüt İklimi	0,945	5222,716	0,000	105
Boreout	0,801	1250,301	0,000	45

Entropik örgüt iklimi ve boreout arasındaki ilişkinin test edilmesi amacıyla yapılan bu çalışmada kullanılan ölçek maddelerinin keşfedici faktör analizi neticesinde bulgularan faktör yük değerleri tablo 4'te yer almaktadır. Tablo 4 incelendiğinde ölçek maddelerine ilişkin faktör yüklerinin entropik örgüt iklimi için 0,676 ile 0,851 arasında; boreout için 0,658 ile 0,979 arasında değiştiği

görülmektedir. Kline (2014)'e göre analizlerde elde edilen faktör yüklerinin 0,6 ve üzeri bir değerde olması, yüksek düzey faktör yük değerine işaret etmektedir.

Buna göre, bu araştırmada kullanılan her iki ölçekte yer alan ifadeler için elde edilen faktör yük değerlerinin (entropik örgüt iklimi için en düşük 0,676; boreout için en düşük 0,658) yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo-4. Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

		1. Boyut	2. Boyut	3. Boyut
Entropik Örgüt İklimi	İlişkisel Entropi	Madde 1	,741	
		Madde 2	,676	
		Madde 3	,848	
		Madde 4	,741	
		Madde 5	,790	
		Madde 6	,753	
		Madde 7	,760	
		Madde 8	,765	
		Madde 9	,782	
	Süreçsel Entropi	Madde 10		,809
		Madde 11		,826
		Madde 12		,758
		Madde 13		,851
		Madde 14		,779
		Madde 15		,735
özdeğer		9,137	1,457	
varyans		60,912	9,715	
Toplam varyans		70627		

Notlar: (i) Varimax Rotasyonlu Asal Bileşenler Analizi

(ii) KMO = 0,945; Bartlett Testi = 5222,716; $p=0,00$ ($p<0,05$) df:105

İşte Anlam Krizi	Madde 1	,979
	Madde 2	,979
	Madde 3	,773

Boreout	İş Sıkıntısı	Madde 4			
			,755		
		Madde 5			,910
		Madde 6			,658
		Madde 7			,813
	İşte Büyüme Krizi	Madde 8			,813
		Madde 9			,788
		Madde 10			,798
		Madde 11			,929
	Özdeğer		6,231	2,355	1,081
	varyans		56,642	21,412	9,824
Toplam varyasn		87,878			

Notlar: (i) Varimax Rotasyonlu Asal Bileşenler Analizi

(ii) KMO = 0,801; Bartlett Testi = 1250,301; p=0,00 (p<0,05) df:45

3.6.2. Güvenirlik Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirliğini test etmek amacıyla yapılan istatistiksel hesaplamalar aşağıda tablo 4'te yer almaktadır. Güvenirlik analizi sonuçları incelendiğinde entropik örgüt iklimi ölçeğine ilişkin genel cronbach alpha katsayısı 0,902 ve boreout ölçeğine ilişkin cronbach alpha katsayısı ise 0,812 olarak bulgulanmıştır. Elde edilen genel güvenirlik katsayılarının sosyal bilimler çerçevesinde genel kabul gören ($\alpha \geq 0,70$) eşik değerinin üzerinde olduğu görülmektedir (Churchill, 1979).

Ayrıca ölçeklerin sahip olduğu her bir alt boyut için elde edilen güvenirlik katsayıları incelendiğinde; entropik örgüt iklimi ölçeğinin ilişkisel entropi alt boyutu için α değeri 0,712, süreçsel entropi alt boyutu için 0,882 olarak elde edilmiştir. Boreout ölçeğinin işte anlam krizi alt boyutu için α değeri 0,785; iş sıkıntısı alt boyutu için 0,695 ve işte büyüme krizi alt boyutu için 0,801 olarak bulunmuştur.

Tablo-5. Güvenirlilik Analizi Test Sonuçları

ÖLÇEK ve BOYUTLARI	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha (α)
Entropik örgüt iklimi	15	0,902
İlişkisel entropi	9	0,712
Süreçsel entropi	6	0,882
Boreout	11	0,812
İşte anlam krizi	4	0,785
İş sıkıntısı	3	0,695
İşte büyüme krizi	4	0,801

Çalışmada ayrıca, ölçek maddelerinin madde toplam korelasyon değerleri de incelenmiştir. Entropik örgüt iklimi ölçeğinde yer alan tüm maddelerin madde toplam korelasyonlarının 0,520 ile 0,813 arasında değiştiği dikkat çekmektedir. Öte yandan boreout ölçeğindeki maddeler için bu değerler 0,405 ile 0,638 arasında değişmektedir. Bu sonuçlardan anlaşılmaktadır ki, kullanılan ölçeklerde yer alan maddeler yüksek düzeyde geçerlidir ve yöntemsel yeterlikler bakımından aynı davranışı ölçer özelliktedir. Çünkü madde toplam korelasyon katsayısının 0,30 ve üzerinde olması, ölçeklerde yer alan maddelerin araştırma kapsamında ölçülmesi hedeflenen özelliği ölçmede yeterli ve ayırt edici özellikte olduğu vurgulanmaktadır (Büyüköztürk, 2011; Erkuş, 2011; Ay, 2020). Dile getirilen bu bulgular aşağıda tablo 6'da özetlenmektedir:

Tablo-6. Madde-Toplam Korelasyon Katsayıları

		Madde Toplam Korelasyon Değeri			Madde Toplam Korelasyon Değeri
Entropik Örgüt İklimi	Madde 1	0,752	Boreout	Madde 1	0,596
	Madde 2	0,802		Madde 2	0,614
	Madde 3	0,715		Madde 3	0,638
	Madde 4	0,773		Madde 4	0,602
	Madde 5	0,547		Madde 5	0,545
	Madde 6	0,520		Madde 6	0,573
	Madde 7	0,678		Madde 7	0,521
	Madde 8	0,586		Madde 8	0,481
	Madde 9	0,722		Madde 9	0,547
	Madde 10	0,694		Madde 10	0,405
	Madde 11	0,785		Madde 11	0,436
	Madde 12	0,813			
	Madde 13	0,695			
	Madde 14	0,674			

3.6.3. Normallik Testi

Bu bölümde elimizdeki verilerin araştırmada hangi analizlerle inceleneceğini, parametrik olup olmamasına bağlı olarak hangi yöntemlerin kullanılacağına karar vermek için normallik testi uygulanmıştır. Verilerin normal dağılıma sahip olduğunu ölçmek için farklı türlerde analiz programları vardır. Bunlar arasında en bilinen ve kullanılanları ise Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleridir (Altunışık vd., 2012). Bu testlerden veri sayısı 30'un altında olduğunda Shapiro-Wilk, daha fazla veri olduğunda ise Kolmogorov-Smirnov testinin kullanılması tavsiye edilmektedir (Seçer, 2017). Bu testler sonucunda anlamlılık değeri (significance=p) 0,05'ten büyük olduğunda normal dağılıma sahip olduğu, aksi durumda verilerin normal dağılmadığı ifade edilmektedir (Altunışık vd., 2012).

Bu araştırmanın normallik testleri sonucunda elde edilen veriler tablo 7'de verilmiştir.

Tablo-7. Normallik Testi

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	n	p	İstatistik	n	p
Entropik örgüt iklimi	,081	412	,000	,973	412	,000
İlişkisel entropi	,074	412	,000	,974	412	,000
Süreçsel entropi	,108	412	,000	,932	412	,000
Boreout	,250	412	,000	,861	412	,000
İşte anlam krizi	,184	412	,000	,875	412	,000
İş sıkıntısı	,328	412	,000	,843	412	,000
İşte büyüme krizi	,176	412	,000	,854	412	,000
(a) Lilliefors Anlamlılık Düzeltmesi, n= Örneklem Sayısı, p= Anlamlılık						

Bu araştırmada n değeri 30'dan fazla olduğu için (n=412) Kolmogrov-Smirnow testi verilerine bakarak Entropik örgüt iklimi ve boreout ölçekleri ile alt boyutlarında p değeri 0,000 olduğu için normal bir dağılıma sahip olmadıkları görülmektedir. Bununla birlikte Q-Q ve P-P grafikleri, histogramlar, çarpıklık ve basıklık değerleri de normal dağılım olup olmadığı konusunda karar vermeye yardımcı olurlar (Seçer, 2017). Bu bilgiler ışığında verilerin normal dağılıma

uymadığına karar verilmiştir. Araştırmamızda parametrik olmayan (non-parametrik) analiz yöntemleri kullanılmıştır.

3.6.4. Tanımlayıcı İstatistikler

Bu bölümde araştırmaya ait verilerin tanımlayıcı istatistiklerine yer verilmiştir. Tablo 8’de özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin entropik örgüt iklimi ve alt boyutları ile boreout ölçeği ve alt boyutlarına ait verilerin tanımlayıcı istatistikleri verilmiştir.

Tablo-8. Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

ÖLÇEK VE BOYUTLARI	X	SS	Sıra Ort.	Min.	Max.
Entropik örgüt iklimi	2,7290	,04822	4,00	1,00	5,00
İlişkisel entropi	3,0022	,05109	4,00	1,00	5,00
Süreçsel entropi	2,3192	,05243	4,00	1,00	5,00
Boreout	3,6342	,03131	2,36	2,64	5,00
İşte anlam krizi	4,3780	,02604	1,50	3,50	5,00
İş sıkıntısı	3,2751	,03966	3,00	2,00	5,00
İşte büyüme krizi	3,1596	,04298	2,75	2,25	5,00

Notlar: (i) n=412,

(ii) Ölçeklerde, 1= “Kesinlikle Katılmıyorum” ve 5= “Kesinlikle Katılıyorum anlamındadır.”*

(iii) X= Aritmetik Ortalama (Mean); Sıra Ort.= Sıra Ortalaması (Mean Rank); SS= Standart Sapma,

(iv) Friedman çift yönlü Anova testine göre $\chi^2= 1139,456$; $p=0,00$ ($p<0,05$) sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır.

Araştırma verilerine ilişkin tanımlayıcı istatistiklere bakıldığında, ortalaması en düşük değişkenin entropik örgüt iklimi değişkeninin alt boyutlarından olan “süreçsel entropi” ($X=2,319\pm0,524$) olduğu; en yüksek ortalama ise boreout değişkeninin alt boyutu olan “işte anlam krizi” ($X4,378\pm0,026$) olduğu görülmektedir. 5’li Likert ölçeği için ortalama değerler olarak bakıldığında entropik örgüt iklimi ve alt boyutları ile boreout değişkeni ile iş sıkıntısı ve işte büyüme krizi alt boyutları orta düzeyde (2,34-3,66 arası) ve boreout değişkeninin işte anlam krizi alt boyutu yüksek düzeyde (3,67-5,00 arası) olduğu görülmektedir. Tablo incelendiğinde her iki değişkenin ve hiçbir alt boyutunun düşük düzeyde olmaması dikkat çeken bir sonuçtur.

3.6.5. Fark Testleri

Bu başlık altında; boreout değişkeni ve alt boyutları ile elde edilen değerlerin, araştırmaya katılan özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin demografik bilgilerine göre farklılık oluşturup oluşturmadığının belirlenmesi için yapılan analizlere yer verilmiştir. Normal dağılım göstermeyen boreout ve alt boyutları için 2 seçenekli demografik sorularda parametrik olmayan Mann-Whitney U ve daha fazla seçenekli demografik sorularda yine parametrik olmayan Kruskal-Wallis testleri uygulanmıştır. Tek yönlü Anova testlerinde gruplar arasındaki anlamlı farklılıkların kaynağını belirleyebilmek amacıyla varyansların homojen ya da eşit olmadıkları için Tamhane testinden faydalanılmıştır.

3.6.5.1. Boreout ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre İncelenmesi

Bu bölümde, katılımcı olan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre boreout değişkeni ortalamalarında farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testine ait analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo-9. Boreout Değişkeninin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Değişken	Cinsiyet	n	Sıra ort.	z	Mann-Whitney U	p
Boreout	Kadın	310	215,40	-2,673	15410	,008
	Erkek	102	179,47			
İşte anlam krizi	Kadın	310	216,44	-3,015	12729	,003
	Erkek	102	176,29			
İş sıkıntısı	Kadın	310	214,85	-2,666	13220,5	,008
	Erkek	102	181,11			
İşte büyüme krizi	Kadın	310	215,38	-2,676	13057	,007
	Erkek	102	179,51			

Tablo 9'a göre, yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre Boreout ($U=15410$; $p<0,05$), işte anlam krizi ($U=12759$; $p<0,05$), iş sıkıntısı ($U=13220,5$; $p<0,05$) ve işte büyüme krizi ($U=13057$; $p<0,05$) değerleri için anlamlı bir farklılık belirttiği anlaşılmaktadır. Bu sonuçlar neticesinde H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 9'a göre, gruplar arasındaki anlamlı farklılıkların tespiti için ortalamalar incelendiğinde; kadın katılımcıların boreout, işte anlam krizi, iş sıkıntısı, işte büyüme krizi düzeylerinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

3.6.5.2. Boreout ve Alt Boyutlarının Yaşa Göre İncelenmesi

Bu bölümde, araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşlarına göre boreout kavramı ortalamalarında farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis ve tek yönlü Anova testlerine ilişkin bilgiler verilmiştir.

Tablo-10. Boreout Düzeyinin Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi

Değişken	Yaş	n	Sıra ort.	sd	X ²	p
Boreout	20-29 yaş	114	191,51	3	18,810	,000
	30-39 yaş	186	208,97			
	40-49 yaş	102	231,54			
	50-59 yaş	10	76,05			
İşte anlam krizi	20-29 yaş	114	189,20	3	24,644	,000
	30-39 yaş	186	205,99			
	40-49 yaş	102	240,12			
	50-59 yaş	10	70,20			
İş sıkıntısı	20-29 yaş	114	203,81	3	26,784	,000
	30-39 yaş	186	196,41			
	40-49 yaş	102	241,28			
	50-59 yaş	10	70,05			
İşte büyüme krizi	20-29 yaş	114	205,51	3	11,439	,010
	30-39 yaş	186	202,95			
	40-49 yaş	102	224,85			
	50-59 yaş	10	96,55			

Tablo 10'a göre, yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda katılımcı öğretmenlerin yaş aralıklarına göre boreout ($x^2=18,810$; $p<0,05$), işte anlam krizi ($x^2=24,644$; $p<0,05$), iş sıkıntısı ($x^2=26,784$; $p<0,05$), ve işte büyüme krizi ($x^2=11,439$; $p<0,05$) düzeylerine ilişkin ortalama değerlerin istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık belirttiği görülmektedir. Bu sonuçlar neticesinde H_2 hipotezi kabul edilmiştir.

Gruplar arasındaki anlamlı farklılıkların tespiti için ortalamalar incelendiğinde; öğretmenlerin 40-49 yaş grubunda ortalama değerler en yüksek çıkarken; 50-59 yaş grubunda ise bu ortalamaların en düşük değerlere sahip oldukları görülmektedir.

3.6.5.3.Boreout ve Alt Boyutlarının Medeni Duruma Göre İncelenmesi

Bu bölümde, katılımcı olan öğretmenlerin medeni durumlarına göre boreout değişkeni ortalamalarında farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testine ait analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo-11. Boreout Değişkeninin Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi

Değişken	Medeni Durum	n	Sıra ort.	z	Mann-Whitney U	p
Boreout	Evli	286	207,10	-,155	17847	,877
	Bekar	126	205,14			
İşte anlam krizi	Evli	286	208,52	-,531	17439	,596
	Bekar	126	201,90			
İş sıkıntısı	Evli	286	207,35	-,234	17775,5	,815
	Bekar	126	204,58			
İşte büyüme krizi	Evli	286	206,73	-,061	17951	,951
	Bekar	126	205,97			

Tablo 11'e göre, yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumlarına göre Boreout ($U=17847$; $p>0,05$), işte anlam krizi ($U=17439$; $p>0,05$), iş sıkıntısı ($U=17775,5$; $p>0,05$) ve işte büyüme krizi ($U=17951$; $p>0,05$) değerleri için anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir. Bu sonuçlar neticesinde H_3 hipotezi kabul edilmiştir.

3.6.5.4.Boreout ve Alt Boyutlarının Eğitim Durumuna Göre İncelenmesi

Bu bölümde, araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumlarına göre boreout kavramı ortalamalarında farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis ve tek yönlü Anova testlerine ilişkin bilgiler verilmiştir.

Tablo-12. Boreout Değişkeninin Eğitim Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi

Değişken	Eğitim Durumu	n	Sıra ort.	sd	X^2	p
Boreout	Lisans	352	211,80	2	5,142	,076
	Yüksek Lis.	52	172,01			
	Doktora	10	192,50			
İşte anlam krizi	Lisans	352	206,26	2	1,673	,433

	Yüksek Lis.	52	199,20			
	Doktora	10	251,30			
İş sıkıntısı	Lisans	352	213,71			
	Yüksek Lis.	52	169,96	2	11,023	,004
	Doktora	10	135,45			
İşte büyüme krizi	Lisans	352	214,03			
	Yüksek Lis.	52	175,11	2	13,472	,001
	Doktora	10	98,55			

Tablo 12'ye göre, yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda katılımcı öğretmenlerin eğitim durumlarına göre boreout ($x^2=5,142$; $p>0,05$), işte anlam krizi ($x^2=1,673$; $p>0,05$) değerleri için anlamlı bir fark oluşturmadığı görülürken, iş sıkıntısı ($x^2=11,023$; $p<0,05$), ve işte büyüme krizi ($x^2=13,472$; $p<0,05$) düzeylerine ilişkin ortalama değerlerin istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Buna göre H_4 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Değişkenler arasındaki anlamlı farklılıklarda ortalamalara bakıldığında; eğitim düzeyi arttıkça çalışanların iş sıkıntısı ile işte büyüme krizi boyutlarının azaldığı anlaşılmaktadır.

3.6.5.5.Boreout ve Alt Boyutlarının Mesleki Tecrübeye Göre İncelenmesi

Bu bölümde, araştırmaya katılan öğretmenlerin meslekte geçirdikleri süreye göre boreout kavramı ortalamalarında farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis ve tek yönlü Anova testlerine ilişkin bilgiler verilmiştir.

Tablo-13. Boreout Değişkeninin Mesleki Süre Değişkenine Göre İncelenmesi

Değişken	Mesleki Süre	n	Sıra ort.	sd	X^2	p
Boreout	1-5 yıl	92	177,22			
	6-10 yıl	103	217,80			
	11-15 yıl	105	197,06	4	46,714	,000
	16-20 yıl	82	269,01			
	21 yıl ve üzeri	30	119,68			
İşte anlam krizi	1-5 yıl	92	178,50			
	6-10 yıl	103	223,18			
	11-15 yıl	105	214,75	4	11,481	,022
	16-20 yıl	82	218,98			
	21 yıl ve üzeri	30	172,12			
İş sıkıntısı	1-5 yıl	92	184,46			
	6-10 yıl	103	212,54			
	11-15 yıl	105	184,83	4	41,630	,000
	16-20 yıl	82	270,31			
	21 yıl ve üzeri	30	154,80			
İşte büyüme krizi	1-5 yıl	92	189,66			
	6-10 yıl	103	207,88	4	46,454	,000

11-15 yıl	105	188,14
16-20 yıl	82	275,85
21 yıl ve üzeri	30	128,12

Tablo 13'e göre, yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda katılımcı öğretmenlerin meslekte geçirdikleri süreye göre boreout ($\chi^2=46,714$; $p<0,05$), işte anlam krizi ($\chi^2=11,481$; $p<0,05$), iş sıkıntısı ($\chi^2=41,630$; $p<0,05$), ve işte büyüme krizi ($\chi^2=46,454$; $p<0,05$) düzeylerine ilişkin ortalama değerlerin istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık belirttiği görülmektedir. Bu sonuçlar neticesinde H_5 hipotezi kabul edilmiştir.

3.6.5.6.Boreout ve Alt Boyutlarının Kurumdaki Süreye Göre İncelenmesi

Bu bölümde, araştırmaya katılan öğretmenlerin bulunduğu okulda geçirdikleri süreye göre boreout kavramı ortalamalarında farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis ve tek yönlü Anova testlerine ilişkin bilgiler verilmiştir.

Tablo-14. Boreout Değişkeninin Okuldaki Çalışma Süresine Göre İncelenmesi

Değişken	Okuldaki Süre	n	Sıra ort.	sd	X^2	p
Boreout	1 yıldan az	102	149,31	4	35,174	,000
	1-5 yıl	185	226,34			
	6-10 yıl	105	229,91			
	11-15 yıl	10	222,95			
	16-20 yıl	10	160,50			
İşte anlam krizi	1 yıldan az	102	197,11	4	4,775	,311
	1-5 yıl	185	216,77			
	6-10 yıl	105	204,50			
	11-15 yıl	10	148,40			
	16-20 yıl	10	191,45			
İş sıkıntısı	1 yıldan az	102	165,07	4	20,935	,000
	1-5 yıl	185	223,57			
	6-10 yıl	105	214,95			
	11-15 yıl	10	184,50			
	16-20 yıl	10	246,60			
İşte büyüme krizi	1 yıldan az	102	155,42	4	26,712	,000
	1-5 yıl	185	219,41			
	6-10 yıl	105	230,68			
	11-15 yıl	10	237,80			
	16-20 yıl	10	203,55			

Tablo 14'e göre, yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda katılımcı öğretmenlerin şuan çalışmakta olduğu kurumda/okulda geçirdikleri süreye göre boreout ($\chi^2=35,174$; $p<0,05$), iş sıkıntısı ($\chi^2=20,935$; $p<0,05$), ve işte büyüme krizi

($\chi^2=26,712$; $p<0,05$) düzeylerine ilişkin ortalama değerlerin istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık belirttiği görülürken, işte anlam krizi ($\chi^2=4,775$; $p>0,05$) düzeyinde anlamlı bir farklılık görülmediği anlaşılmıştır. Bu sonuçlar neticesinde H_6 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

3.6.6. Korelasyon Analizi

Belirtilen araştırma modeli kapsamında ilişkisel ve süreçsel entropi alt boyutlarının bir bütün olarak boreout ve ayrıca alt boyutları olan işte anlam krizi, iş sıkıntısı ve işte büyüme krizi değişkenleri ile olan ilişkilerinin değişme yönü ve şiddetini test etmek üzere yapılan korelasyon analizi sonuçları aşağıda yer almaktadır:

Tablo-15. Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler		1	2	3	4	5	6	7
1. Entropik Örgüt İklimi	r	1						
2. İlişkisel entropi	r	,941**	1					
	p	,000						
3. Süreçsel entropi	r	,903**	,711**	1				
	p	,000	,000					
4. Boreout	r	,938**	,823**	,562**	1			
	p	,004	,000	,006				
5. İşte anlam krizi	r	,321*	,323*	,403	,592**	1		
	p	,049	,025	,065	,000			
6. İş sıkıntısı	r	,821**	,795*	,896**	,784**	,470**	1	
	p	,000	,035	,001	,000	,000		
7. İşte büyüme krizi	r	,752**	-,620	,652**	,948**	,448**	,630*	1
	p	,000	,061	,006	,000	,006	,048	

* Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed). $p<0,05$

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed). $p<0,01$

*** $n=412$; r =korelasyon katsayısı; p =anlamlılık

Korelasyon analizi tablosu incelendiğinde, bahsi geçen değişkenler arasında $p<0,01$ ve $p<0,05$ anlamlılık düzeylerinde anlamlı olan ikili ilişkiler görülmektedir. Entropik örgüt iklimi ölçeği ve alt boyutları ile bir bütün olarak boreout arasında anlamlı ilişkiler olduğu bulgulanmıştır. Fakat ilişkisel entropi alt boyutu ile işte büyüme krizi alt boyutu arasında anlamsız ($p>0,05$) bir ilişki dikkat çekmektedir. Öte yandan, süreçsel entropi ile işte anlam krizi arasındaki ilişki de anlamsız çıkmıştır ($p>0,05$).

3.6.7. Regresyon Analizi

Entropik örgüt iklimin çalışanlarda iş yaşamında can sıkıntısı olarak nitelendirilen boreout ile olan ilişkisini incelemek ve entropik örgüt ikliminin boreout ve boreout sendromu üzerindeki açıklayıcılık durumunu belirlemek amacıyla kaleme alınan bu tez çalışması kapsamında yapılan regresyon analizi sonuçları ve varsayımların doğrulanıp doğrulanmadığına dair değerlendirmeler aşağıda yer almaktadır.

Tablo 16’da görülen birinci regresyon modelinde bağımsız değişkenler olarak analize dâhil edilen entropik örgüt iklimi alt boyutları (ilişkisel entropi ve süreçsel entropi) ile bağımlı değişken olarak kabul edilen boreout arasında kurulan regresyon analizi sonuçları görülmektedir. F değeri %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F = 4.578$, $p < .01$). Buradan anlaşılmaktadır ki, çalışanların iş yaşamında karşılaştığı can sıkıntısı olan boreout sendromunu entropik örgüt iklimi ile açıklamak mümkün görünmektedir. Öte yandan, belirlilik katsayısı olan R^2 değeri bu modelde ,25 olarak bulunmuştur. Yani modeldeki bağımsız değişkenler (ilişkisel ve süreçsel entropi) modelin %25’ini açıklamaktadır. Bağımsız değişkenler olarak ele alınan ilişkisel ve süreçsel entropi, bağımlı değişkeni (boreout) pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkilemektedir. Süreçsel entropinin boreout üzerindeki etkisinin daha fazla olduğu da dikkat çekmektedir ($\beta = ,37$).

Kurulan hipotezler/varsayımlar göz önüne alındığında, birinci regresyon modelinde elde edilen sonuçlara göre H_7 hipotezi kabul edilmektedir (H_7 : Entropik örgüt iklimi ile çalışanlarda boreout sendromu arasında anlamlı bir ilişki vardır).

Tablo-16. Regresyon Analizi Sonuçları 1

Model	Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken	β	R^2	r	F	p	t
1	İlişkisel entropi Süreçsel entropi	Boreout	,24* ,37*	,25	,38	4,578	,000	3,11

Bağımlı değişken olarak ele alınan boreout alt boyutu olan işte anlam krizi değişkeninin entropik örgüt iklimi alt boyutları ile açıklanıp açıklanmadığını test

eden ikinci regresyon modeli tablo 17’de görülmektedir. F değeri %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamsız çıkmıştır ($F = 1.915$, $p > .05$). Boreout alt boyutlarından biri olan işte anlam krizi değişkeni, entropik örgüt iklimi ile açıklanamamaktadır.

Bu durumda, ilişkisel ve süreçsel entropinin işte anlam krizi üzerindeki etkisinin yönüne bakılmaksızın, modelin anlamsız oluşu nedeniyle H_{1a} hipotezi (ilişkisel entropi ile işte anlam krizi arasındaki ilişki negatif yönlü ve anlamlıdır) ve H_{1d} hipotezi (süreçsel entropi ile işte anlam krizi arasındaki ilişki pozitif yönlü ve anlamlıdır) reddedilmiştir.

Tablo-17. Regresyon Analizi Sonuçları 2

Model	Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken	β	R^2	r	F	p	t
2	İlişkisel entropi Süreçsel entropi	İşte anlam krizi	-,20 -,17	,07	,21	1,915	,125	,67

Kurulan üçüncü regresyon modelinde (tablo 18) ilişkisel ve süreçsel entropi değişkenlerinin çalışanların işlerinden sıkılma durumunu açıklayıp açıklamayacağı test edilmektedir. Elde edilen F değeri % 1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır ($F = 3.005$, $p < .01$). Buradan anlaşılmaktadır ki, çalışanların işlerinden sıkılma durumunu ve düzeyini entropik örgüt iklimi ile açıklamak mümkündür. Hem ilişkisel hem de süreçsel entropi boyutları, iş sıkıntısı boyutunu pozitif yönde etkilemektedir. Belirlilik katsayısı olan R^2 değerine bakıldığında modeldeki bağımsız değişkenler (ilişkisel ve süreçsel entropi) modelin %38’ini açıklamaktadır. Bağımsız değişkenler olarak ele alınan ilişkisel ve süreçsel entropi, bağımlı değişkeni (iş sıkıntısı) pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkilemektedir. Süreçsel entropinin iş sıkıntısı üzerindeki etkisinin daha fazla olduğu da dikkat çekmektedir ($\beta = .40$).

Buradan hareketle, kurulan hipotezlerden H_{1b} (ilişkisel entropi ile iş sıkıntısı boyutu arasındaki ilişki pozitif yönlü ve anlamlıdır) ile H_{1e} (süreçsel entropi ile iş

sıkıntısı boyutu arasındaki ilişki pozitif yönlü ve anlamlıdır) hipotezleri kabul edilmiştir. Test sonuçları aşağıda tablo 18’de yer almaktadır:

Tablo-18. Regresyon Analizi Sonuçları 3

Model	Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken	β	R^2	r	F	p	t
3	İlişkisel entropi	İş sıkıntısı	,32*	,38	,39	3,005	,005	2,11
	Süreçsel entropi		,40*					

Dördüncü regresyon analizi tablosunda (tablo 19) ilişkisel ve süreçsel entropi boyutlarının/değişkenlerinin, işte büyüme krizini açıklayıcılık durumu test edilmiştir. Kurulan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır ($F = 3,989$, $p < ,01$). Yani boreout değişkeninin işte büyüme/gelişme krizi boyutunu entropik örgüt iklimi ile açıklamak mümkündür. Belirlilik katsayısı $R^2 = ,37$ olarak bulgulanmış olup, ilişkisel ve süreçsel entropinin bu modelin %37’sini açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Bağımsız değişkenler olarak ele alınan ilişkisel ve süreçsel entropinin, bağımlı değişken olan işte büyüme krizi üzerinde anlamlı etkisi bulunmaktadır. İlişkisel entropi ile işte büyüme krizi arasında negatif yönlü ancak anlamsız bir ilişki varken; süreçsel entropi ile işte büyüme krizi arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır.

Bu durumda H_{1c} hipotezi (ilişkisel entropi ile işte büyüme krizi arasındaki ilişki negatif yönlü ve anlamlıdır) ve H_{1f} hipotezi (süreçsel entropi ile işte büyüme krizi arasındaki ilişki negatif yönlü ve anlamlıdır) reddedilmiştir.

Tablo-19. Regresyon Analizi Sonuçları 4

Model	Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken	β	R^2	r	F	p	t
4	İlişkisel entropi	İşte büyüme krizi	-,18	,37	,25	3,989	,001	3,49
	Süreçsel entropi		,36*					

Kurulan tüm regresyon modellerinde Durbin-Watson değeri (D-W) 2’den küçük olarak bulgulanmış olup; bu durumda otokorelasyon probleminin olmadığı

(hata terimleri arasında ilişki yoktur) sonucuna ulaşılmıştır (Durbin & Watson, 1971).

Sonuç olarak, yapılan analizlerle doğruluğu kabul edilen “entropik örgüt iklimi ile çalışanlarda boreout sendromu arasında anlamlı bir ilişki vardır” temel varsayımından yola çıkılarak hazırlanan bu çalışmanın istatistiki analiz sonuçları göstermiştir ki çalışanların işyerinde çeşitli nedenlerle yaşadığı can sıkıntısı durumunu ifade etmekte kullanılan boreout sendromunu, örgütsel etkinliğin ve faaliyetlerin zayıflaması, bozulması hatta zamanla durma derecesine gelmesi anlamına gelen entropik örgüt iklimi ile açıklamak mümkündür.

Bu doğrultuda 7 temel/ana hipotez ve 6 alt hipotezden oluşan bu araştırma sonucunda hipotezlerin kabul/ret durumunu gösteren özet tablo aşağıda sunulmuştur:

Tablo-20. Hipotezlerin Kabul / Ret Durumunun Değerlendirilmesi

HİPOTEZ	KABUL / RET
H ₁ : Cinsiyet ile boreout ve tüm alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar vardır.	KABUL
H ₂ : Katılımcıların yaş aralıkları ile boreout ve tüm alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar vardır.	KABUL
H ₃ : Medeni durum ile boreout ve tüm alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.	KABUL
H ₄ : Katılımcıların eğitim durumu ile boreout ve tüm alt boyutları arasında anlamlı farklılık vardır.	KISMEN KABUL
H ₅ : Meslekte geçirilen toplam süre ile boreout ve tüm alt boyutları arasında anlamlı farklılık vardır.	KABUL
H ₆ : Katılımcıların çalışmakta olduğu kurumda/okulda geçirdikleri süre ile boreout ve tüm alt boyutları arasında anlamlı farklılık vardır.	KISMEN KABUL
H ₇ : Entropik örgüt iklimi ile çalışanlarda boreout sendromu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H _{7a} : İlişkisel entropi ile işte anlam krizi arasındaki ilişki negatif yönlü ve anlamlıdır.	RET
H _{7b} : İlişkisel entropi ile iş sıkıntısı boyutu arasındaki	KABUL

ilişki pozitif yönlü ve anlamlıdır.	
H _{7c} : İlişkisel entropi ile işte büyüme krizi arasındaki ilişki negatif yönlü ve anlamlıdır.	RET
H _{7d} : Süreçsel entropi ile işte anlam krizi arasındaki ilişki pozitif yönlü ve anlamlıdır.	RET
H _{7e} : Süreçsel entropi ile iş sıkıntısı boyutu arasındaki ilişki pozitif yönlü ve anlamlıdır.	KABUL
H _{7f} : Süreçsel entropi ile işte büyüme krizi arasındaki ilişki negatif yönlü ve anlamlıdır.	RET

SONUÇ VE ÖNERİLER

Son zamanlarda maruz kalınan salgın hastalıklar, ekonomik çöküşler, bilgi eksikliği, savaşlar, bunalımlar, işsizlik, değişen ve her geçen gün daha da zorlaşan yaşam koşulları gibi birtakım etkenler bireysel ve örgütsel yaşamı olumsuz etkilemekte ve var olan düzeni bozmaktadır. Tüm bu zorluklar ve beklenmezlikler karşısında bireyler kadar örgütler de ayakta ve hayatta kalma mücadelesi vermektedir. Bilim ve teknolojinin her geçen gün daha da geliştiği günümüz dünyasında, bireylerin yaşam kalitesinin bu denli düşmesi ve yaşanan olumsuzluklardan ziyadesiyle etkilenmesi, bilim insanlarını bu durumu tarif edecek doğru kavram arayışına itmiştir.

Bu çalışmada, faaliyetlerin bozulması olarak nitelenen entropi kavramının örgüt içerisindeki yansıması olan entropik örgüt iklimi ile iş yerinde belli birtakım sebeplerle yaşanan can sıkıntısı arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Üzerinde çok fazla çalışma bulunmayan bu iki konuya ve kavramlara dair teorik değerlendirmelerin ve mevcut ölçeklerin kullanılarak uygulamalı analizlerin

yapıldığı bu çalışmada ulaşılan sonuçlar ve değerlendirmeler ile alan yazına katkı sağlanması hedeflenmiştir.

Temel varsayım olan “entropik örgüt iklimi ile çalışanlarda boreout sendromu arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezinin doğrulanmasıyla başlayan etki analiz sonuçları incelendiğinde, örgütsel yaşamda faaliyetlerin ve organizasyon içi ilişkilerin zayıflaması, bozulması anlamına gelen ve örgütsel entropinin iki alt boyutu olan süreçsel ve ilişkisel entropi ile işyerinde can sıkıntısı olarak nitelendirilen boreout arasında anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yani çalışanlarda boreout sendromunu entropik örgüt iklimi ile açıklamak mümkündür. Burada dikkat çeken önemli bir husus, süreçsel entropinin boreout üzerindeki etkisinin daha fazla olduğudur.

İlişkisel entropi alt boyutunun işte büyüme krizi alt boyutu üzerindeki etkisi anlamsızdır. Yani örgütsel yaşamdaki bireysel ilişkilerde yaşanan bozulmalar, yapılan işle ilgili gelişme ve büyüme fırsatlarının yokluğu ya da yetersizliği durumunda yaşanan can sıkıntısını etkilememektedir. Fakat süreçsel entropi ile işte büyüme krizi arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu da dikkat çekmektedir.

İşte anlam krizi değişkeni, entropik örgüt iklimi ile açıklanamamaktadır. Örgütsel süreçlerde ve bireysel ilişkilerde yaşanan entropik durumlar, bireyin işine yüklediği anlam derecesini etkilememektedir. İşin anlamı çalışan için özeldir ve işini sevip sevmeme ya da anlamlı bulup bulmama düzeyini, örgütsel süreçlerin ya da ilişkilerin bozulması ya da zayıflamasıyla açıklamaya çalışmak anlamsızdır.

Henüz yeni bir ölçek olan ve 2021 yılında geliştirilen entropik örgüt iklimi ile alan yazında kullanımı henüz yaygınlaşmaya başlayan boreout sendromu arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmaların eksikliği, bu çalışmaya özgün değer katmaktadır.

Örgüt kültürünün önemi ve örgüt ikliminin iş yaşamındaki değeri göz önüne alındığında, bu iki kavrama dair olumlu ve geliştirici uygulamalar örgüt bünyesinde yaygınlaştırılmalı ve çalışanlarca benimsenmesi sağlanmalıdır. Örgütün içinde bulunduğu çevre koşulları sürekli analiz edilerek, çevresel unsurlarla olan etkileşim

ve iletişim geliştirilmeli, bilgi, enerji ve materyal alışverişinin entropiye zemin hazırlamayacak şekilde dizayn edilmesi ve sürdürülmesi önem arz etmektedir. Adil ücret ve dağıtım sisteminin geliştirilmesiyle çalışanların güveni kazanılmalı ve bireysel amaçlarla örgütsel amaçların uyum içinde olması gerekliliği vurgulanmalıdır. Yönetmel açıdan tehdit oluşturan, etkinlik ve verimliliği olumsuz etkileyen her türlü unsur ve örgütsel çıktılar, sürecin her aşamasında değerlendirilmeli ve bertaraf edilmelidir. Çalışanın sıkılmasına yol açan her türlü unsur ve uygulama yerinde ve kaynağında incelenmeli, gerektiğinde önlem alınmalıdır. Çalışanların kararlara katılımının sağlanmasıyla, kendilerine değerli oldukları hissi verilmeli ve örgüte ve yönetime bağlılıkları artırılmalıdır. Öte yandan, çalışanların yaptıkları işten ve iş ortamından sıkılmasına neden olan yoğun iş yükünün hafifletilmesi ve yıpratıcı etkilerinin azaltılması için çalışanların en azından kendi işleri üzerinde karar verici konumuna getirilmesi de önem arz etmektedir. Personel güçlendirme ve temel yeteneklere odaklanma uygulamalarının örgüt bünyesinde ve faaliyetlerde uygulanması, doğru personelin doğru işe yerleştirilmesi ve herkesin en iyi olduğu işi yapması sağlanmalıdır. Örgütsel karar verme süreçlerinde etik ilkelere (yardımseverlik, hakkaniyet, adil ve ahlaki uygulamalar...) verilen önemin çalışanlarca paylaşılması ve örgütte etik iklimin hâkim olması sağlanmalıdır.

Her çalışmada olduğu gibi, bu çalışmanın da birtakım kısıtları bulunmaktadır. Her şeyden önce, ele alınan konuların alan yazında teorik ve pratik dayanaklarının yetersiz oluşu önemli bir kısıt olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca anket uygulaması sırasında çalışanların bireysel ve örgütsel değerlendirmelerde bulunacağı sorulara/ifadelere cevap verme noktasında tedirgin ve çekingen davranmaları veri toplama sürecinde bir zorluk olarak yer almıştır. Zamanla yapılacak olan uygulamalı çalışmalar ve sunulacak kuramsal dayanaklar, konuların daha iyi anlaşılması ve yorumlanması açısından önem arz etmektedir. Öte yandan, işyerinde can sıkıntısı yaşayan bireylerin bir süre sonra yabancılaşma ve sessiz istifa gibi sorunlarla da karşılaşacağı öngörülerek, bu durumun iş tatminsizliği ve işten ayrılma niyeti ile sonuçlanacağı düşünülmektedir. Gelecekte yapılacak olan çalışmalarda bu değişkenlerin de göz önüne alınarak değerlendirilmesi ayrıca önerilmektedir.



KAYNAKÇA

- Akdeniz, T. (2018). Boreout İş Performans Üzerindeki Etkisinde İşe Bağlılık Aracı Rolü Ve Cinsiyet Düzenleyici Rolü. Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Yönetim Bilişim Sistemleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans tezi.
- Alpan, G. & Efil, İ. (2011). Bir Yönetim Modeli Önerisi: Toplam Entropi Yönetimi. *Business and Economics Research Journal*, 2(1), 53-87.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Ay, M.F. (2020). Ahlaki olgunluk ölçeğinin geliştirilmesi: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Bilimname*, XLIII, 3, 349-364.
- Aydın, U.A., Koç, M., Bir, Y. (2018). İş Yaşamında Yöneticiler ve Aksiyete Üzerine Bir Araştırma. 26. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, KTÜ, 10-12 Mayıs

2018.

- Baransel, A. (1993). *Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi*. İstanbul: İÜ İşletme Fakültesi Yayını.
- Bakker, A.B., van Veldhoven, M., & Xanthopoulou, D. (2010). Beyond the Demand-Control Model. Thriving on High Job Demands and Resources. *Journal of Personnel Psychology*, 9(1), 3-16.
- Baltaş, A., & Baltaş, Z. (2008). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Bedük, A. (2011). *Örgüt Psikolojisi: Yeni Yaklaşımlar, Güncel Konular*. Ankara: Atlas Akademi.
- Bertalanffy, L.V. (1971). *The Theory of Open Systems in Physics and Biology, Systems Thinkings*. Emery, F.E. (Ed.), Victoria: Penguin Books.
- Berlyne, D. E. (1960). *Conflict, Arousal, and Curiosity*. McGraw: Hill Book Company.
- Bolat, T., Seymen, O.A., Bolat, O.İ., & Erdem, B. (2008). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Bozkurt, V. (2000). *Püritanizmden Hedonizme Yeni Çalışma Etiği*. Bursa: Alesta Basım Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: istatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum*. Ankara: Pegem Akademi.
- Braham, B. (2004). *Stres Yönetimi: Ateş Altında Sakin Kalabilmek*. (Vedat G. Diker, çev.), İstanbul: Hayat Yayınları.
- Bruursema, K., Kessler, S.R., & Spector, P.E. (2011). Bored employees misbehaving: The relationship between boredom and counterproductive work behavior. *Work & Stress*, 25(2), 93–107.
- Can, H. (1999). *Organizasyon ve Yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Churchill Jr, G. A. (1979). A paradigm for developing better measures of marketing constructs. *Journal of Marketing Research*, 16(1), 64-73.
- Coldwell, D. (2016). Entropic Citizenship Behavior and Sustainability in Urban Organizations: Towards a Theoretical Model. *Entropy*, 18(12), 453. DOI: 10.3390/e18120453
- Cole, G.A. (1993). *Management: Theory and Practice*. London: DP Publications Ltd.

- Collins, J. C., & Porras, J.I. (1999). Kalıcı Olmak: Geleceğin Güçlü Kurumlarını Yaratmak. (Çev. Z. Çivi). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Cürten, S. (2013). Boreout-Syndrom Und Coaching. Organisations beratung, Supervision, Coaching, 20(4), 473–478.
- Çarıkçı, İ.H., Yavuz, H. (2009). Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısı: Sağlık Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 10, 47-62.
- Çavuş, M.F., & Develi, A. (2019). Entropik Örgüt İklimi, Umursamazlık ve İş Tatmini: Nicel Bir Araştırmaya Yönelik Bulgular. 7. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, 01-02 Kasım 2019/ Burdur.
- Çavuş, M. (2021). Entropic organizational climate (EOC): Development and validation of new scale. Organizational Psychology, 11(3), 106-119.
- Çavuş, M.F., & Develi, A. (2022). Entropik Örgüt İklimi, Örgütsel Umursamazlık ve İş Tatmini: Kavramlar ve Ölçme Araçları. Journal of Organizational Behavior Studies (Örgütsel Davranış Çalışmaları Dergisi), 2(2), 110-123.
- Daft, R. L. (2010). New Era of Management, International Edition, Boston: Cengage Learning.
- Demir, Ö., Yalın, Ç., & Narlıkaya, Z. (2020). İşyerinde Can Sıkıntısı Ve Çözüm Önerileri Üzerine Teorik Bir Çalışma. Fırat Üniversitesi, İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 4(2), 147-166.
- Demirel, H. G. (2023). Doğa bilimlerinden sosyal bilimlere: Örgütsel entropi. R&S-Research Studies Anatolia Journal, 6(4), 556-583.
- Demirtaş, Z., & Usta, M.E. (2011). İbn-i Haldun'dan Günümüze Örgütlerin Çöküşüne Dair Deterministik Bir Yaklaşım. Milli Eğitim Dergisi, 41(191), 108–119.
- Doğan, M. (2002). İşletme Ekonomisi ve Yönetimi, İzmir: Anadolu Matbaacılık.
- Durbin, J., & Watson, G. S. (1971). Testing for serial correlation in least squares regression. III. Biometrika, 58(1), 1-19. <https://doi.org/10.2307/2334313>.
- Dutton, J. E., Roberts, L. M., & Bednar, J. (2010). Pathways for Positive Identity Construction at Work: Four Types of Positive Identity and the Building of Social Resources. Academy of Management Review, 35(2), 265-293.
- Düşükcan, M., Sezgin, E.E., & Kaya, E. (2019). Elazığ 112 Acil Sağlık Hizmetleri

- İstasyonlarında Görev Yapan Sağlık Çalışanlarında İş Streslerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Journal of Academic Value Studies*, 5(3), 433-442.
- Erdem, F. (1992). Fiziksel Çevre Stressörleri ve İşgörenler Üzerinde Bir Uygulama. *Verimlilik Dergisi*, MPM Yayını, Ankara.
- Erkuş, A. (2011). Davranış bilimleri için bilimsel araştırma süreci. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Eroğlu, Ş.G., & Alga, E. (2017). Açık Sistem Açısından Örgütsel Muhalefet. *Yeni Fikir*, 8(18), 64-86.
- Erol, M. (2001). Sosyal Entropi'nin Verimlilik Üzerindeki Etkileri. *C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(2), 127-143.
- Eryılmaz, B. (2014). Kamu Yönetimi. Ankara: Okutman Yayıncılık.
- Field, A. (2009). *Discovering statistic using SPSS for windows*. London: SAGE Publications.
- Fisher, R. (1998). *Teaching Thinking*. London and New York: Continuum. Publisert förste gang.
- Gross, E. (1969). The Definition of Organizational Goals. *The British Journal of Sociology*, 20(3), 277-294. <https://doi.org/10.2307/588953>.
- Gümüştekin, G.E., & Gültekin, F. (2009). Stres Kaynaklarının Kariyer Yönetimine Etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23, 147-158.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2014). *Multivariate data analysis: Pearson new international edition*. Essex: Pearson Education Limited.
- Karaboğa, T., & Zehir, C. (2020). Henri Fayol ve Yönetim Alanına Katkıları Üzerine Bir İnceleme. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (7), 53-68. DOI: 10.21733/ibad.665130
- Karadal, H., Abubakar, A.M., & Erdem, A. T. (2018). Boreout, kariyer uyumluluğu ve aile-iş zenginleştirme etkileşimi: Selçuk Üniversitesi örneği. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(35), 41-63.
- Karadal, H., & Erdem, A.T. (2018). Boreout Sendromunun Kariyer Uyumluluğu Ve Kariyer İyimserliği Arasındaki İlişki Bağlamında Analizi Üzerine Bir Uygulama. *International Journal of Academic Value Studies (Javstudies)*, 4(18), 30-38.
- Karatepe, O.M., & Kim, T.T. (2020). Investigating the Selected Consequences of Boreout Among Cabin Crew. *Journal of Air Transport Management*, 1(82), 1-22.

- Kass, S.J., Vodanovich, S.J., & Callender, A. (2001). State-Trait Boredom: Relationship To Absenteeism, Tenure, And Job Satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 16(2), 317-327.
- Kline, P. (2014). *An easy guide to factor analysis*. Routledge.
- Koçel, T. (2013). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Koçel, T. (2018). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Latella, M.,S., Marciano, N., & Velasco, M.E. (2016). Bore Out: Aburrimiento Crónico En El Trabajo. Doktora Tezi, Universidad Argentina de la Empresa, Argentina.
- Loukidou, L., Loan-Clarke, J., & Daniels, K. (2009). Boredom in the Workplace: More than Monotonous Tasks. *International J. of Management Reviews*, 11(4), 381–405.
- Luthans, F. (1992). *Organizational Behavior*. Mc Graw Hill Inc.: New York.
- Memduhoğlu, H. B. (2010). *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar*. Ankara: Pegem Akademi.
- Merdan, E., Erdem, A.T., & Gümüşsoy, Y. (2022). Boreout Sendromunun Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Üzerine Etkisinde Sanal Kaytarmanın Aracılık Rolü. *Business And Management Studies An International Journal*, 10(1), 176-191.
- Misun, J., & Hudakova, I. (2010). The Bore Out Syndrome–Current Knowledge. University of Economics Faculty of Business Management, Department of Management.
- Nişancı, Z.N. (2015). Geçmişten Günümüze Yönetim Düşüncesi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(25), 257-294.
- Olpin, M., & Hesson, M. (2012). *Stress Management For Life A Research Based Experimental Approach*. USA: Centage Learning Publication.
- Otrar, M., & Arın, F.S. (2015). Öğrencilerin sosyal medyaya ilişkin tutumlarını belirlemeye yönelik bir ölçek geliştirme çalışması. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 391-403.
- Özbucak A.B. (2019). Çalışma Hayatında Algılanan Boş Zaman ve Sanal Kaytarma. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 6(2), 44-53.
- Özgener, Ş. (2015). Bir Yönetim Stratejisi Olarak Outsourcing, (Ed. Bakan, İsmail) *Çağdaş Yönetim Yaklaşımları*, İstanbul: Beta Yayınları.

- Özmutaf, N.M. (2006). Örgütlerde İnsan Kaynakları ve Stres: Ampirik Bir Yaklaşım. *E.Ü. Su Ürünleri Dergisi*, 23(1-2), 75–81.
- Özsungur, F. (2020). The Effects Of Boreout On Stress, Depression And Anxiety In The Workplace, *Business & Management Studies: An International Journal-BMIJ*, 8(2), 1391-1423. doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v8i2.1460>.
- Parlak, B. (2013). *Yönetim Bilimi ve Çağdaş Yönetim Teknikleri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Pehlivan, İ. (1995). *Yönetimde Stres Kaynakları*. Personel Geliştirme Merkezi Yayınları, 15-43, Ankara.
- Phillips, C.R., Bedeian, A.G., & Molstad, C. (1991). Repetitive Work: Contrast and Conflict. *The Journal of Socio-Economics*, 20(1), 73–82.
- Prammer, E. (2012). *Boreout - Biografien der Unterforderung und Langeweile: Eine soziologische Analyse*. Springer VS; 2013th edition (November 24, 2012). German Edition.
- Robbins, S.P. (2003). *Organizational Behavior*. Pearson Education International Inc.: New Jersey.
- Rothlin, P., & Werder, P. (2007). *Diagnose Boreout: Warum Unterforderung Im Job Krank Macht*. Redline Wirtschaft, German Edition.
- Rothlin, P., & Werder, P. (2008). *Boreout: Overcoming Workplace Demotivation*. Kogan Page, London and Philadelphia.
- Reijseger, G., Schaufeli, W.B., Peeters, M.C.W., Taris, T.W., Van Beek, I., & Ouweneel, E. (2013). Watching the paint dry at work: Psychometric examination of the Dutch Boredom Scale. *Anxiety, Stress & Coping*, 26(5), 508-525.
- Rengade, C.E. (2016). De l'ennui au bore-out, une revue de la littérature. *Journal de Thérapie Comportementale et Cognitive*, 26(3), 123–130.
- Seçer, İ. (2017). *SPSS ve LISREL ile Pratik Veri Analizi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Seçkin, Ş.N. (2018). Boredom at Work: A Research on Public Employees. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 639-651.
- Sezgin, E.E., Düşükçan, M. (2020). Hemşirelerin Öz Yeterlik İnanç Düzeylerinin Performansları Üzerindeki Etkisi: Elazığ İli Örneği. *Manas Sosyal Araştırmalar*

- Dergisi, 9(3), 1689-1702.
- Sürücü, L., & Yıkılmaz, İ. (2022). Boreout (İş Yerinde Sıkılma) Ölçeğinin Türkçe Formu: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 72, 64-77.
- Stock, R.M. (2015). Is Boreout a Threat to Frontline Employees' Innovative Work Behavior?. Journal of Product Innovation Management, 32(4), 574–592.
- Stock, R.M. (2016). Understanding the Relationship Between Frontline Employee Boreout and Customer Orientation. J. of Business Research, 1(69), 4259–4268.
- Şimşek, M.Ş. & Çelik, A. (2018). Yönetim ve Organizasyon. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Tortop, N., İşbir, E. G., Aykaç, B., Yayman, H. & Özer, M. A. (2010). Yönetim Bilimi. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Tunçkan, E. (2008). Endüstrileşme Olgusu ve Endüstriyel Reklamcılık. Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi, 5(2), 113-120.
- Tutar, H. (2000). Kriz ve Stres Ortamında Yönetim. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Tutar, H. (2004). Kriz ve Stres Yönetimi. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tutar, H. (2007). Kriz ve Stres Yönetimi. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yenisu, E., Şahin, F. & Öztekkeli, H. (2019). Yönetim Düşüncesinin Evriminde Sistem Kuramının Etkileri: Kavramsal Bir Çözümleme. Akademi Sosyal Bilimler Dergisi, 6(18), 514-527.
- Yüksel, H. (2014). Çalışma Yaşamı Ve Stres Kavramı: Durumsal Bir Yaklaşım. Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(3). ISSN: 1624-7215

EK-1: Anket Formu

Değerli Katılımcı,

Bu anket çalışması, Prof. Dr. Adnan ÇELİK danışmanlığında, entropik örgüt iklimi ile boreout sendromu arasındaki ilişkiyi incelemek üzere bilimsel bir çalışmaya (yüksek lisans tezi) veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Çalışmaya katılım, tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Dilediğiniz zaman çalışmadan ayrılma hakkına sahipsiniz. Elde edilen veriler sadece bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Bireysel değerlendirme yapılmayacak olup, değerlendirmeler toplu yapılacaktır. Bu nedenle sizlere isim, soyisim gibi kimlik belirleyici herhangi bir soru yöneltilmemektedir. Ankette yer alan ifadeleri okuduktan sonra katılım derecenizi en iyi ifade eden seçeneği işaretleyiniz. Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

İsmail KAPUSUZ (Yüksek Lisans Öğrencisi)

Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı

Bu çalışmaya tamamen gönüllü olarak katılıyorum ve istediğim zaman yarıda kesip çalışmadan çıkabileceğimi biliyorum. Verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlı yayınlarda kullanılmasını kabul ediyorum.

☐ Evet ☐ Hayır

1. (Entropik örgüt iklimi-15)

Lütfen size uygun gelen seçeneği işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Bu kurumda çalışanlar yüzünüze başka konuşur, arkanızdan başka konuşur.	☐	☐	☐	☐	☐
Bu kurumda çalışırken stresli hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
Bu kurumda çalışanlar birbirine karşı güvensizdir.	☐	☐	☐	☐	☐
Bu kurumda çalışanlar arasında ayrımcılık vardır.	☐	☐	☐	☐	☐
Bu kurumda çalışanlar arasında iletişim kopuktur.	☐	☐	☐	☐	☐
Bu kurumda çalışanlar arasında sürekli çatışma yaşanır.	☐	☐	☐	☐	☐
Bu kurumda kendimi mutsuz hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
Bu kurumda kaynaklar çalışanlar arasında adil dağıtılmaz.	☐	☐	☐	☐	☐
Bu kurumda gerçek arkadaşlar bulmak zordur.	☐	☐	☐	☐	☐
Bu kurumda yazılı kurallar ve talimatlara uyulmaz.	☐	☐	☐	☐	☐
Bu kurumda hiçbir iş kuralına göre yapılmaz.	☐	☐	☐	☐	☐
Bu kurumda etik/ahlaki kurallar önemsizdir.	☐	☐	☐	☐	☐
Bu kurumda alınan kararların kanun ve kurallara uymasına dikkat edilmez.	☐	☐	☐	☐	☐
Bu kurumda işler kurumsal olarak yürümez.	☐	☐	☐	☐	☐
Bu kurumda resmi iletişim kanallarından ziyade gayri resmi	☐	☐	☐	☐	☐

iletişim kanalları kullanılır.					
--------------------------------	--	--	--	--	--

2. (İş yerinde sıkılıma-11)

Lütfen size uygun gelen seçeneği işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
İşim anlamsız (manasız) görünüyor.	☐	☐	☐	☐	☐
İşimde hiçbir anlam görmüyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
Çalışmamda (işimde) herhangi bir anlam göremediğim için acı çekiyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
İşimin anlamını düşündüğümde sadece bir boşluk görüyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
İş yerimde sıkılıyorum	☐	☐	☐	☐	☐
İşimde sinirliyim.	☐	☐	☐	☐	☐
İşimde yeterince konsantre olamıyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
İşim bana kişisel gelişim ve gelişme fırsatları sunuyor.	☐	☐	☐	☐	☐
İşim bana her şeyi başarabileceğim hissini veriyor.	☐	☐	☐	☐	☐
İşim bana bağımsız düşünce ve eylem imkânı sunuyor.	☐	☐	☐	☐	☐
İşimde yeni şeyler öğreniyorum.	☐	☐	☐	☐	☐

3. (Demografik Bilgi Formu-5)

Cinsiyetiniz	☐ Kadın ☐ Erkek
Medeni Durumunuz	☐ Evli ☐ Bekar
Yaşınız	☐ 20-29 yaş ☐ 30-39 yaş ☐ 40-49 yaş ☐ 50-59 yaş ☐ 60 yaş ve üzeri
Eğitim Durumunuz	☐ Üniversite/Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora
Öğretmenlik mesleğinde toplam çalışma süreniz?	☐ 1 yıldan az ☐ 1-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16-20 yıl

	☐ 21 yıl ve üzeri
Bu okulda kaç yıldır çalışıyorsunuz?	☐ 1 yıldan az ☐ 1-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16-20 yıl ☐ 21 yıl ve üzeri

**EK-2: Etik Kurul Onayı**

"Çalışanlarda Boreout Sendromunu Entropik Örgüt İklimi İle Açıklamak: Özel Eğitim Kurumlarında Bir Araştırma" konulu çalışma için Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Bilimsel Etik Değerlendirme Kurulunun 15.05.2023 tarih ve 06/107 (E-22752295-900-521037) sayılı kararı ile **etik kurul onayı** verilmiştir.

