NEW ERA INTERNATIONAL JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY SOCIAL RESEARCHES ISSN 2757-5608

Article Arrival Date 13. 10. 2024 | Article Type Research Article | Article Published Date 25.12.2024

Doi Number:10.5281/zenodo.14553335

MENEMEN BELEDİYESİ ÇALIŞANLARI ÖRNEKLEMİNDE TÜKENMİŞLİK VE ÖZ-ŞEFKAT İLİŞKİSİ[1]

A STUDY ON THE RELATIONSHIP BETWEEN BURNOUT AND SELF-COMPASSION AMONG MENEMEN MUNICIPALITY EMPLOYEES

Cemile ÇETİN

Doç. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İzmir, Türkiye/e-posta: cemile.gurcay@deu.edu.tr /ORCID ID: 0000-0002-6659-4855

Özlem ANUK

Öğr. Gör. Dr., İzmir Kavram Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, İnsan Kaynakları Yönetimi Programı, İzmir, Türkiye/e-posta: ozlem.anuk@kavram.edu.tr/ ORCID ID: 0000-0003-2724-5422

Emre ARAŞLIKLAR

Yüksek Lisans Öğrencisi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İzmir, Türkiye/e-posta: emrearasliklar@gmail.com/ORCID ID:0009-0001-9391-0059

Ümmünur AK

Yüksek Lisans Öğrencisi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İzmir, Türkiye/e-posta: *ummunurak45@gmail.com/*ORCID ID: 0009-0002-3299-1489

Özet

Tükenmişlik, çalışanların iş stresi ve yorgunluk sonucu fiziksel ve duygusal enerjilerinin tükenmesi durumu olarak tanımlanırken, öz-şefkat bireyin kendine karşı nazik ve anlayışlı olma kapasitesini ifade etmektedir. Çalışmanın amacı, İzmir'de Menemen Belediyesi çalışanlarında tükenmişlik ile öz-şefkat ilişkisini analiz etmektir. Bu kapsamda iki boyutlu Oldenburg Tükenmişlik Ölçeği ile tek boyutlu Öz-Anlayış Ölçeği ve bazı sosyo-demografik değişkenleri içeren anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Gönüllülük esaslı katılım ile 115'i kadın (%70,1) ve 49'u erkek (%29,9) toplam 164 belediye çalışanından analiz edilebilir veri elde edilmiştir. Veriler geçerlilik ve güvenirlik analizi, frekans analizi, bağımsız örneklem t testi, one-way anova testi ile korelasyon analizine tabi tutulmuştur. Alan yazınında yer alan sonuçların aksine tükenmişlik ile öz şefkat arasında %99 güven aralığında, pozitif yönlü ve orta düzeyde ilişki bulunmuştur. Elde edilen diğer sonuçlarda cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, kıdem, çalışılan statü, eşin çalışma durumu gibi sosyo-demografik değişkenlerin tükenmişlik ve öz şefkat ile ilişkisi bulunamamıştır. Belediyede kadrosuz çalışanlar tükenmeyi kadrolu çalışanlara göre daha fazla yaşamaktadır. Örneklemin %99'u tükenmişlik yaşadığını belirtmektedir. Olumsuz kişi, olay ve durum karşısında kendine anlayışlı davranan çalışanların öz şefkatleri kendilerine nötr ve acımasız davranan çalışanlara göre daha yüksektir. Belediyede tükenmişliğin bir sorun haline gelmesini beklemek ve çözüm üretmek yerine öz şefkati etkin bir çözüm olarak uygulayabilecek düzenlemeler yapmak gerekmektedir.

Anahtar kelimeler: Tükenmişlik, Öz Şefkat, Belediye, Belediye Çalışanları, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri.

Abstract

While burnout is defined as the state of exhaustion of physical and emotional energy of employees as a result of work stress and fatigue, self-compassion refers to the capacity of an individual to be kind and understanding towards himself. The aim of the study is to analyze the relationship between burnout and self-compassion in Menemen Municipality employees in Izmir. In this context, a survey study including a two-dimensional Oldenburg Burnout Scale, a one-dimensional Self-Understanding Scale and some socio-demographic variables was conducted. Analyzable data were obtained from a total of 164 municipal employees, 115 of whom were women

[1] 10th International Aegean Congresses 2024'de özet metin olarak sunulmuştur.

(70.1%) and 49 of whom were men (29.9%) with voluntary participation. The data were subjected to validity and reliability analysis, frequency analysis, independent sample t test, one-way anova test and correlation analysis. Contrary to the results in the literature, a positive and moderate relationship was found between burnout and self-compassion at a confidence interval of 99%. In other results, no relationship was found between socio-demographic variables such as gender, age, marital status, education, seniority, employment status, spouse's employment status and burnout and self-compassion. Non-tenured employees in the municipality experience burnout more than tenured employees. 99% of the sample states that they are experiencing burnout. The self-compassion of employees who behave understandingly to themselves in the face of negative people, events and situations is higher than employees who behave neutrally and cruelly to themselves. Instead of waiting for burnout to become a problem in the municipality and creating solutions, it is necessary to make arrangements that can apply self-compassion as an effective solution.

Keywords: Burnout, Self-Compassion, Municipality, Municipal Employees, Labor Economics and Industrial Relations.

Giriş

Günümüzün çalışma ortamı ve işyeri ve yönetimdeki temel değişiklikler, çalışanları farklı ve zorlu bir ortama götürmektedir. Artan kısıtlamalar, azalan kaynaklar ve zaman sınırlamaları, çalışanları çok daha agresif hale getirmektedir. Çalışanların karşı karşıya kaldıkları benzeri durumlarda stres ve iş yükü giderek artmakta fiziksel ve duygusal enerjilerde tükenmenin yanı sıra tükenmişlik sendromuna her zamankinden daha fazla yol açmaktadır. Tükenmişlik ise kendini bireylerin işlerine karşı motivasyonlarının azalması, performanslarının düşmesi ve genel yaşam kalitelerinin olumsuz etkilenmesi şeklindeki sonuçlarla göstermektedir. Tükenmişlik ve tükenmişlik riski hem kamu hem de özel sektörde gerek yoğun iş temposu gerekse hizmeti talep edenlerle sürekli etkileşim gerektiren görevlerin varlığına dayalı olarak artmaktadır.

Tükenmişlik duygusal bitkinlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliği ile karakterize psikolojik bir semptomdur. Doktorlar, hemşireler, öğrenciler ve öğretmen toplulukları da dahil olmak üzere çoğunlukla doğrudan hizmet sunan çalışanlarda yaygınlığı yüksektir ve araştırılmaktadır (Mak vd., 2018). Sendrom olarak da ifade edilen tükenmişlik sürekli ve sık iş stresinin bir sonucu olarak değerlendirilmektedir. Çalışanın işinden sıkılmasının yanı sıra enerji ile canlılık eksikliği olarak da ifade edilmektedir. Başka bir deyişle, çalışma ortamındaki iç ve dış faktörlerden dolayı baskı hisseden çalışan için bu baskı zamanla tükenmişlik hissine dönüşebilmektedir. Kaynakları olarak çalışma ortamındaki stres, gürültü, iş yükü ve yetersiz aydınlatma gibi çevresel ve fiziksel faktörlerin yanı sıra diğer insanlarla yaşanabilen çatışmalar gibi insan kaynaklı faktörler ve iş yükü ile yönetim uygulamalarındaki yetersizlikler gibi örgütsel faktörler belirtilebilmektedir. Çalışma hayatında farklılığı ve çeşitliliği yüksek bu durumlarla başa çıkamadıklarında fiziksel, psikolojik ve davranışsal komplikasyonlar geliştirebilmektedir. Nitekim uzun süreli stres iş tatmininin azalmasına ve tükenmişliğe yol açabilirken can sıkıntısı, ilgisizlik, azalmış etkinlik, yorgunluk, başarısızlık ve hatta cesaretsizlik de ortaya çıkabilen olumsuz sonuçlar olarak görülebilmektedir (Hosseini vd., 2023).

Tükenmişliğin olumsuz sonuçlarına karşın tampon görevini üstlenebilecek olgu olan öz-şefkat ise bireyin kendine karşı nazik ve anlayışlı olma kapasitesini ifade etmekte bunun ötesinde stresle başa çıkmada önemli bir rol oynayabilmektedir. Budist düşünceden gelen bir yapı olan öz şefkat ortak insanlık ve farkındalıktan oluşmaktadır. Yetersizlik veya başarısızlık algısıyla karşı karşıya kalındığında kendine karşı nazik olmakla karakterize edilmektedir. Öz şefkat, benliğin değerlendirilmesine dayanmamaktadır. Kişinin kendisiyle olumlu bir şekilde ilişki kurmasının yolu (Neff-Costigan, 2014) olarak ifade edilmektedir. Nitekim, öz-şefkatli davranabilen bireyler, hatalarından dolayı kendilerini sert bir şekilde eleştirmek yerine hatayı