

**KADIN ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL İLETİŞİM ÇERÇEVESİNDE
TÜKENMİŞLİK SENDROMU VE İŞ TATMİNİ**

YÜKSEK LİSANS PROJE ÖDEVİ

Mevlüt DUMAN

**MERSİN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**KADIN ARAŞTIRMALARI
ANA BİLİM DALI**

**MERSİN
ARALIK-2020**

KADIN ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL İLETİŞİM ÇERÇEVESİNDE TÜKENMİŞLİK SENDROMU VE İŞ TATMİNİ

YÜKSEK LİSANS PROJE ÖDEVİ

Mevlüt DUMAN
19-05120172-037

MERSİN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KADIN ARAŞTIRMALARI
ANA BİLİM DALI

Danışman
Doç. Dr. Öğr. Üye. Erhan ARSLAN

MERSİN
ARALIK-2020

Bu tezde kullanılan özgün bilgiler, şekil, tablo ve fotoğraflardan kaynak göstermeden alıntı yapmak 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu hükümlerine tabidir.

ETİK BEYAN

Mersin Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliğinde belirtilen kurallara uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada,

- Tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlâk kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak kullandığımı,
- Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- Bu tezin herhangi bir bölümünü Mersin Üniversitesi veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı,
- Tezin tüm telif haklarını Mersin Üniversitesi'ne devrettiğimi

beyan ederim.

ETHICAL DECLARATION

This thesis is prepared in accordance with the rules specified in Mersin University Graduate Education Regulation and I declare to comply with the following conditions:

- I have obtained all the information and the documents of the thesis in accordance with the academic rules.
- I presented all the visual, auditory and written information and results in accordance with scientific ethics.
- I refer in accordance with the norms of scientific works about the case of exploitation of others' works.
- I used all of the referred works as the references.
- I did not do any tampering in the used data.
- I did not present any part of this thesis as an another thesis at Mersin University or another university.
- I transfer all copyrights of this thesis to the Mersin University.

...../...../ 2020

İmza / Signature

Öğrenci Adı ve Soyadı / Student Name and Surname

Mevlüt DUMAN

ÖZET

KADIN ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL İLETİŞİM ÇERÇEVESİNDE TÜKENMİŞLİK SENDROMU VE İŞ TATMİNİ

Tükenmişlik sendromu başarısızlık, yıpranmış hissetmek, duygusal tükenmişlik, güç ve enerji düzeyinin düşmesi gibi sonuçlar ortaya çıkaran psikolojik bir rahatsızlıktır. Hastalığın tanımının yapıldığı dönemden bugüne kadar bu rahatsızlıkla ilgili olarak bir çok araştırma yapılmış ve hastalığın teşhisine yönelik olarak çeşitli tanı testleri geliştirilmiştir. 1974 yılında ilk olarak Herbert Freudenberger tarafından psikolojik bir rahatsızlık olarak tanımlanmıştır. Daha sonraki dönemde; Maslach'ın tükenmişlik modeli kabul görmeye başlamıştır. Maslach üç ifadeden bahsetmiştir. Bunlar; kişisel başarısızlık, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme şeklindedir. Hizmet Sektöründe çok fazla görülmektedir. Tükenmişlik sendromu rahatsızlığı genel anlamıyla mesleğini yürütenlerin, artık mesleği yapmak istememesi ve amacından uzaklaşması, hizmet götürdüğü insanların memnuniyetini önemsememesi ve kendisini aşırı strese sokup kendisini gergin, mutsuz hissetmesidir. Çalışma hayatını olumsuz olarak etkileyen tükenmişlik sendromu, hem bireysel olarak hem de örgütsel açıdan olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Günümüz dünyasında, çok sık rastlanan bu sendromu yıpranma, yalnız hissetme, her konuda başarısız ve değersiz hissetme, tükenme, enerji ve gücün düşmesi bireyin iç dünyasında meydana gelen tükenme durumu olarak ifade edilmektedir.

Toplumsal , ekonomik gelişmelerle birlikte kadınların da iş hayatına atılmaları ve hem ev hem iş hayatını birlikte yürütmeye çalışmaları kendilerini daha fazla sorumluluk sahibi hissetmeleri, beraberinde tükenmişlik sendromu problemleri getirmiştir. Ataerkil toplum olduğumuz düşünüldüğünde; Genellikle; Evin tüm düzeni, temizlik, yemek ve çocukların bakımı. vb. görevler kadınlara yüklenilmiş olduğu için erkeklere nazaran daha fazla iş yükü altında kalmakta , ayrıca işyerinde çalışmakta ücret eşitsizliği, mobing, işyerinde erkekler tarafında hor görülmekte . vb. işyerinde de buna benzer sorunlar yaşayabilmekte ve bunların sonucu olarak iletişim çerçevesinde tükenmişlik sendromu yaşamaktadır.

Bu çalışmada; İş hayatında birçok problemle karşı karşıya kalan Çalışan Kadınların; Bunların sonucu olarak Örgütsel iletişim çerçevesinde Tükenmişlik sendromu ve iş tatmini ile ilgili olarak literatür incelenerek ortaya konmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik Sendromu, Çalışan Kadınlar, Örgütsel iletişim, İş Tatmini, Mobing

Danışman: Doç. Dr. Öğr. Üye. Erhan ARSLAN, Mersin Üniversitesi, Kadın Araştırmaları
Ve Haber Analizi, Mersin.

TEŞEKKÜR

Proje Ödevimin hazırlanmasında Sevgili Annem-Babam ve değerli aileme bana verdikleri destekleri için teşekkür ve şükranlarımı sunarım.

Çalışmamın her aşamasında benden desteğini ve sevgisini esirgemeyen, sonsuz sabır gösterip beni cesaretlendiren eşim ve çocuklarıma ve gösterdikleri fedakârlıklar ve sabırlarından dolayı sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

* Bu tezde belirtilen görüş ve yorumlar yazara aittir. Yazar, Kamu ve/veya özel kuruluşların görüşlerini yansıtmaz.

İÇİNDEKİLER

İÇ KAPAK.....	ii
ETİK BEYAN	iii
ÖZET	iv
TEŞEKKÜR.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar DİZİNİ.....	vii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	vii
KISALTMALAR ve SİMGELER.....	vii
1.GİRİŞ	1
2.TÜKENMİŞLİK KAVRAMI VE TARİHÇESİ.....	2
2.1.Tükenmişlik Sendromu Tarihçesi.....	2
2.2.Maslach'ın Tükenmişlik Modeli.....	2
3.TÜKENMİŞLİĞE ETKİ EDEN ÖNEMLİ ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER.....	3
4.İŞ TATMİNİ KAVRAMI.....	3
4.1.Tükenmişlik ve iş tatmini ilişkisi.....	4
4.2.Örgütsel iletişim.....	4
5.TÜKENMİŞLİĞİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	5
5.1 Tükenmişliğe etki eden kişisel faktörler.....	5
5.2. Tükenmişliği etki eden çevresel faktörler.....	5
6.ÖRGÜTSEL İLETİŞİM ÇERÇEVESİNDE TÜKENMİŞLİK SENDROMUNUN ÇEŞİTLERİ.....	6
6.1.Örgütsel İletişim Çerçevesinde Tükenmişlik Sendromunun Genel Modeli.....	8
7. İŞ TATMİNİ KAVRAMI.....	8
7.1 İş Tatminin Tanımı	8
7.2 İş Tatminin Boyutları	8
7.3 İş Tatminin Önemi.....	8
8. KADIN ÇALIŞANLARIN TÜKENMİŞLİK SENDROMU İLE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER...9	
8.1. Kadının İş Yaşamına Katılımı	10
8.2. Kadın Çalışanların Örgütsel İletişim Çerçevesinde Karşılaştığı Sorunlar ve Tükenmişlik Sendromu.....	10
8.3. Kadın Çalışanlarının Örgütsel İletişim Çerçevesinde Tükenmişlik Sendromunun Kadının İş Yaşamına Etkileri ve İş tatmini.....	10
9.KADIN ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL İLETİŞİM ÇERÇEVESİNDE TÜKENMİŞLİK SENDROMU İLE BAŞA ÇIKMA YOLLARI.....	11
10.SONUÇ.....	12
KAYNAKLAR.....	13
ÖZGEÇMİŞ	144

TABLolar DİZİNİ

	Sayfa
Tablo 2.1 Tükenmişlik Sendromu Tarihçesi	2
Tablo 6.1 Tükenmişlik Sendromunun Önemli Belirtileri	6
Tablo 6.2 Kadın ve erkeklerin örgütsel iletişim çerçevesinde tükenmişlik sendromu oranları örneği	7
Tablo 9.1 Kadın Çalışanların Örgütsel Düzeyde Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları	11

ŞEKİLLER DİZİNİ

	Sayfa
Şekil 2.2.1 Maslach'ın Tükenmişlik Modeli	3
Şekil 6.1.1 Tükenmişlik Modeli	6

KISALTMALAR ve SİMGELER

Kısaltma/Simge	Tanım
Vb.	Ve benzeri
Ör.	Örneğin

1.GİRİŞ

İnsanoğlu doğası gereği hayatını idame ettirirken bulunduğu iç ve dış ortamdanda direkt veya dolaylı olarak etkilenmektedir. Bu sebeple sürekli olarak bir etkileşim ve iletişim içinde hayatını sürdürmektedir. Özellikle kadınların hem evde sorumlulukları büyüktür hem de dışarıda iş hayatındaki faktörler ve iletişim kurduğu çevresinin baskıları sonucunda Tükenmişlik sendromu yaşamaktadır. İnsan sosyal bir varlıktır ve toplum içinde yaşamaya ve etkileşim kurmaya devam ettiği sürece günümüzün psikolojik hastalığı haline gelen Tükenmişlik sendromuna maruz kalabilecektir.

Çalışan kadın zamanının büyük bir kısmını iş hayatında geçirmektedir. İşyerinde erkeklerle ve hemcinsleriyle birlikte çalışmaktadır. Ekonomik bağımsızlığını kazanmak, üretime katkıda bulunmak, ayaklarının üzerinde durmak ve toplumda saygın bir birey olmak istemektedir.

Günümüz dünyasında; Erkeklerle birlikte çalışmakta ve sadece erkeklerin değil kadınlarında bu işleri yapabileceklerini ve iş yükünü paylaştıkları görülmektedir. İş hayatında hemcinsleriyle rekabeti, kıskançlık, vb. olumsuz iletişim, erkeklerin tacizi, yönetimin ve örgütsel iletişimde bulunduğu kişilerin mobingi. vb. iletişimin etkileri sonucunda mutsuz, iş tatmini olmayan ve bıkkın, yorgun, tükenmiş kadın çalışanlar haline dönüşebilmektedir. Özellikle küçük çocukları olan annelerin çocuklarının sorumluluğu, bakımı, ev işleri, vb. İşi yetiştirememeye kaygıları sonucunda kendisini huzursuz ve işine verememe gibi duygular yaşayabilmektedir.

Tükenmişlik ve iş tatmini konusu da bireyin performansını ve davranışlarını önemli ölçüde etkilemektedir. İnsanlarla iç içe ve yoğun bir şekilde çalışan bireylerde, tükenmişlik daha çok ortaya çıkan bir sendrom olarak tanımlanmaktadır.

Ayrıca; İşverenler için de çalışan elemanlarının bu duygularını ve işe karşı davranışlarını anlayabilmek ve kontrol edebilmek ancak bu sebep-sonuç ilişkilerinin neler olduğunun tesbit edilmesi ve yapıcı olarak iyileştirme yapılması ile sağlanabilecektir.

Bu çalışmada, Kadın çalışanların örgütsel iletişim çerçevesinde TÜKENMİŞLİK SENDROMU ve İŞ TATMİNİ; Tükenmişlik kavramının tanımı, tarihsel gelişimi ve modelleri açıklanmış, tükenmişliğe etki eden örgütsel faktörler, İş tatmini ve tükenmişlikle ilişkisi, örgütsel iletişim ve süreci , iş tatminin boyutu ve süreci , Kadın çalışanların tükenmişlik sendromu ile iş tatmini arasındaki ilişkileri, kadın çalışanın iş yaşamına katılımı ve kadın çalışanlarının örgütsel iletişim çerçevesinde tükenmişlik sendromunun ailesine ve iş yaşamına etkileri il iş tatmini detaylı bir literatür taraması yapıldıktan sonra ele alınmıştır.

2.TÜKENMİŞLİK KAVRAMI VE TARİHÇESİ

Tükenmişlik kavramı Psikolog Herbert Fredenberger (1974) tükenmişlik sendromunu bıkkınlık, hayal kırıklığı ve bunların sonucu olarak işi bırakmayla kendini gösteren “mesleki bir tehlike” şeklinde ifade etmiştir. Bu durumda;

- Örgüt içinde tükenmişlik sendromu
- Kişinin iç kaynaklarında tükenmişlik sendromu

olarak iki çevresel şekilde ortaya çıktığını vurgulamıştır.

2.1.Tükenmişlik Sendromu Tarihçesi

Tablo 2.1 Tükenmişlik Sendromu Tarihçesi

Yazarın Adı (Çalışmalarda önem derecesi yüksek olanlar)	Tükenmişlik Sendromu Konusunda Çalışma Yılı
Freudenberger	1974
Cherniss	1980
Cardinell	1981
Maslach	1981
Perlman ve Hartman	1982
Gaines ve Jermier	1983
Suran ve Sheridan	1985
Golembiewski ve Munzenrider	1988
Leiter	1991
Maslach	2003

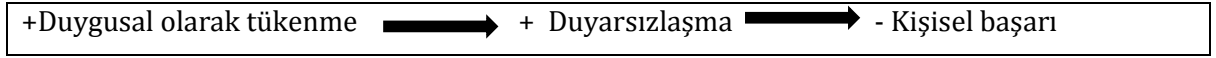
2.2.Maslach'ın Tükenmişlik Modeli

Günümüze gelene kadar bir çok konuda tanımlama yapılmış olmasına rağmen en kabul gören tanımlama Christina Maslach' a göre tükenmişlik sendromudur.

Maslach'ın Tükenmişlik Modeli Maslach ve Jackson (1986) tükenmişliği duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşmeden oluşan, “üç bileşenli bir psikolojik sendrom” şeklinde ifade etmişlerdir. Tükenmişlik öncelikle bireyin duygusal kaynaklarını tüketmesi ile ortaya çıkmakta ve kişinin duygusal anlamda tükenmesi ile sonuçlanmaktadır. Duygusal anlamda tükenen birey bir sonraki aşamada çevresindeki insanlarla olan ilişkisini sınırlandırarak psikolojik olarak insanlardan uzaklaşır.

“Bu şekilde duyarsızlaşma boyutu kendisini gösterir. Son aşamada ise birey daha önceki olumlu tutumlarıyla şimdiki tutumları arasındaki ayrımı fark eder ve bunun sonucunda mesafeli tutumlarının, çalıştığı kuruma ve topluma katkılarını sınırladığını düşünür. Böylece birey iş ve insan ilişkileri konusunda bir yetersizlik duygusu içerisine girmekte, kısacası işini yapma ve müşterilerine hizmet sunma konusunda, kendisini yetersiz görmeye başlamaktadır. Kişinin kendini olumsuz değerlendirme eğilimi içerisinde olması

kişisel başarı boyutu içerisinde tanımlanmaktadır (Cordes ve Dougherty, 1993: 624; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001:403 ; Maslach ve Zimbardo, 1982” (ARDIÇ & POLATÇI, s. 2-3).



Şekil : 2.2.1 Maslach'ın Tükenmişlik Modeli

Şeklinde gösterilir

3.TÜKENMİŞLİĞE ETKİ EDEN ÖNEMLİ ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER

Yapılan araştırmalarda;

Örgütsel iletişim çerçevesinde tükenme fazla	➔	Örgütsel iletişim çerçevesinde tükenme daha az
----------------------------------------------	---	------------------------------------------------

Bekar	➔	Evli
Üniversite mezunu	➔	Yüksek lisans

Aynı koşullar altında bile olsa, bireysel nedenlerden dolayı bazı bireyler tükenirken, bazılarının tükenmediği görülmektedir.

Tükenmişliğe etki eden önemli örgütsel faktörler şu şekilde sıralanabilir;

- Örgütsel çatışma
- Kararlara katılmama
- Çalışma saatlerinin uzunluğu
- Örgütsel iletişimsizlik
- Sosyal desteğin az olması
- Rol çatışması
- Çalışma alanının olumsuz fiziksel koşulları
- İşyerinde duygusal ve cinsel taciz
- İş güvenliğinin olmaması

Çalışma hayatının alanları incelenmeli ve burada aniden olmayıp, yavaş yavaş oluşan iletişim çerçevesinde tükenmişlik sendromu ilgili alanlar ve konular düzeltilip kontrol altında tutulmalıdır.

4.İŞ TATMİNİ KAVRAMI

İş tatmini tanımı 1920 yılların sonlarına doğru kullanılmaya başlanmıştır. Çok geniş anlamı vardır. Sadece kişinin kendisinin hissedebildiği ve tarif edilebilen huzur ve mutluluk olarak ifade edilebilir. Bireyin hoşuna giden olumlu duygu uyandıran algıların tamamıdır. Çalışan elemanın işinden gerçekte “elde ettiği” ödüllerle, işinden “beklediği” ödüller arasındaki ilişki şeklinde tanımı yapılabilir. Fakat çalışan iş ortamından, çalıştığı işyerinden, birlikte çalıştıkları arkadaşlarından, yönetimden ..vb. memnun olmazsa çalışanın işgücü verimi düşer ve olumsuz sonuç ortaya çıkar.

İş tatmini sonucunda kişi tepki vermektedir. Bu tepki duygusaldır sadece hissedilebilir.

4.1 Tükenmişlik ve iş tatmini ilişkisi

Her iki kavram önemli olup ; Tükenmişlik kavramı çalışan kadınlar ve erkekler için söz konusu olmakla birlikte , örgütsel iletişim çerçevesinde tükenmişlik sendromu ve iş tatmini hususunda kadınlar için daha büyük ve ağır cereyan etmektedir.

“Tükenmişlik ve iş tatmini gibi iki önemli örgütsel davranış konusu günümüze dek farklı örneklerde incelenmiştir. Büyük çoğunluğunu hizmet sektöründen incelemelerin oluşturduğu araştırmalar, performans, motivasyon, işten ayrılma niyeti, yaşam mutluluğu, örgütsel destek ve rol belirsizliği gibi diğer örgütsel değişkenlerle tükenmişliği ve iş tatminini daha açıklanabilir kılmaya çalışmışlardır” (ARDIÇ & POLATÇI, s. 3-4).

4.2 Örgütsel iletişim

Örgütsel iletişim; Birden daha çok insanların bazı ortak amaçları için bir araya gelerek belli faaliyet de bulunmaları bu organizasyonda yaptıkları eylem, hareket, çalışma, emek..vb. unsurların ve süreçlerin tamamıdır.

İletişim çeşitleri

- ✓ Sözlü iletişim (Yüz yüze görüşmeleri kapsar ör: Seminer, mülakat, vb.)
- ✓ Sözsüz iletişim (Sesin tonunu, düzeyini değiştirmek yani dilin kullanım şekli hedef kitleyi etkilemek açısından önemlidir)
- ✓ Yazılı iletişim (yazılı şekilde yapılan iletişim ör. Broşür, form, toplantı, vb.)
- ✓ Karma iletişim (Tüm iletişim araçlarının birlikte kullanıldığı

Şeklinde yapılır.

İletişim Süreci:

Tek yönlü iletişim; Bir mesajın kaynaktan alıcıya, alıcının aktif geri bildirim olmaksızın yapılan iletişim biçimidir. Tek yönlü iletişim, bir kaynakla bir veya birden fazla hedef arasında kurulur. Tek yönlü iletişimde kaynak bir kişi, hedef bir veya birden fazla olabileceği gibi, kaynak birden fazla, hedef bir kişiden oluşabilir. İki yönlü iletişim, Göndericinin, mesajına alıcıdan geri bildirim aldığı anda ortaya çıkan iletişimdir. Astlara bir öneride bulunmak, soru veya zıt düşünceler almak, iki yönlü iletişim örneğidir. İki yönlü iletişimde problem çözme ve karar verme, iki yönlü etkin dinlemenin sonucunda ortaya çıkar. Tek yönlü iletişimde sadece bir mesaj, diğer bir kişiye gönderilir ve geribildirim ve etkileşimli akış olmaz. Aksine iki yönlü iletişimde gönderici ve alıcılar karşılıklı etkileşim içindedirler (<https://slideplayer.biz.tr/slide/10745461/>, 2020).

İşyerinde çalışan kadınların örgüt de faaliyetlerini sürdürürken karşılaştıkları iki tür iletişim vardır: İletişim süreci ve iyi niyetlilik veya karşı tarafın art niyet taşıyan iletişimi olabilir. Bu iletişim çalışma esnasında iş arkadaşlarının iletişimi, gergin bir ortamda sebepsiz yere yapılan baskı, taciz, mobing gibi çeşitli sebeplerden kaynaklanabilir. Bu durumda çalışan kadın için örgütsel

iletişim çerçevesinde tükenmişlik sendromu oluşur ve iş tatmini bakımından işyerinde çalışmak istemeyen, bezgin, bıkmış yani mutsuz olduğu bir çevrede bulunmuş olur. Bunun dışında evdeki sabit sorumluluğu devam ettiği için tükenmişlik sendromunun şiddeti de farkında olmadan artarak ilerler.

5.TÜKENMİŞLİĞİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Tükenmişliği etkileyen faktörler; Kişisel faktörler ve Çevresel faktörler olmak üzere iki grupta incelenebilir:

5.1 Tükenmişliğe etki eden kişisel faktörler

Tükenmişliği etkileyen faktörlerin Kişilik Özellikleri, Kişinin Kişisel Beklentileri , dış kontrol odaklı olmamak , kendine yeterli olamama ve demografik özellikler olarak ifade edilebilir. Aşağıda tek tek ele alınarak açıklanmıştır.

1. Kişilik Özellikleri: Sosyal etkileşimleri az bazı kişilerde, insanlarla rahat iletişim kuramayan, sosyal destek alamadıkları için stresin beraberinde tükenmişlik sendromunu yaşayanlardır.
2. Kişinin beklenti düzeyi: Beklentilerini tam bilemeyen ve netleştiremeyen kadın ve erkeklerde zamanla güven duygusunu yitirme ve yetersizlik hissini yoğun olarak yaşamaları neticesinde ortaya çıkar.
3. Dış kontrol odaklı olmak: Örgütsel iletişim çerçevesinde etrafında cereyan eden olaylar karşısında pasif kalırsa ve kontrol edebileceği konusunda güveni yoksa ve/veya olumsuz sonuçlara kendisinin sebep olduğunu düşünüyorsa tükenmişlik sendromunu yaşarlar.
4. Kendine Yeterli Olamama: Kişinin yetersizlik duyması ve o inancı hissedememe durumunda stres ve öz güven yoksunluğunun sebep olduğu tükenmişlik sendromunu yaşar.
5. Demografik özellikler: Örgütsel iletişim etkisinin daha fazla hissedildiği tükenmişlik sendromudur. Aynı işyerinde çalışan erkek-kadın bireyler farklı şekilde tükenmişlik sendromunu yaşarlar. Yapılan araştırmalarda, Eğitim arttıkça tükenmişlik sendromunun daha fazla arttığı gözlemlenmiştir.

5.2 Tükenmişliği etki eden çevresel faktörler

Çevresel faktörler; Araştırmacılardan, Maslach ve Leiter' in ileri sürdüğü sınıflama olarak; İş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet, adalet ve değerler şeklindedir.

- 1) İş yükü: Kadın veya erkeklerin üzerindeki yapmakla yükümlü olduğu görevler ve bunlardan sorumlu olmasıdır. Çalışan kişinin yüklendiği iş normalin üzerinde ise bu yükün ağır gelmesi sonucunda tükenmişlik sendromunu yaşar.

- 2) Kontrol: Bir işi daha önce belirtilen ve planlanan şekilde yapmak konusunda rehberlik eder. Çalışan kişinin işyerinde faaliyet de bulunurken işi konusunda seçim yapma, karar verme, problemi çözme seçeneğini ve çalışanın özgürlüklerini belirler.
- 3) Ödül: Çalışana verilen ücret ve maaş artışları, amirleri tarafından övülme, takdir, iş güvenliği sağlama, terfi, sorumluluğu arttırma, çalışma koşullarını iyileştirme, bilgi paylaşımı, aidiyet, birlik ve beraberlik duygusu, çalışan kişinin işyerindeki örgütle özdeşleşmesinin algılanması (örgütsel özdeşleşme) olarak ifade edilebilir.
- 4) Aidiyet: İşverenin bulunduğu örgüte kendisinin katmış olduğu değere ilişkin alması gereken ideal ödül miktarı Dağıtıcı adalet ve maaş, terfi, maddi olanaklar, çalışma koşulları ve performans değerlemesi gibi unsurların belirlenmesi hususunda adil davranmasının etkilerinin tükenmişlik sendromu için önem derecesi büyüktür.
- 5) Adalet; Örgüt içerisinde tüm çalışanların haklarını, sosyal güvence, maaş, vb. erkek-kadın cinsiyet ayrımı olmaksızın ve her alanda adaletli olarak davranılmasıdır.
- 6) Değerler: Kişilerin iyi, doğru, istenen özelliklere sahip olması olarak öngörülen ve onaylanan ve inançları içinde barındıran bir kavramdır ve iş çevresi arasında sözü edilen alanlarda yaşanacak uyumsuzluk kişinin tükenmişlik sendromuna , uyum ise kişinin işe bağlılığının artmasına sebep olacaktır

6.ÖRGÜTSEL İLETİŞİM ÇERÇEVESİNDE TÜKENMİŞLİK SENDROMUNUN ÇEŞİTLERİ

Tükenmişlik sendromu tanımı yapılmış fakat tükenmişlik sendromunun ayrıntılı ve net olarak değerlendirilmesi hususunda standartlaşmış şekilde tesbitler ve/veya kriterler yeterli düzeyde oluşturulamamıştır. Araştırmalara göre; Tükenmişlik bir süreçtir, tükenmişliğin meydana gelmesinde bireysel veya örgütsel faktörlerin çok büyük payı vardır, tükenmişlik stresin ilerlemiş ve kronik halidir, tükenmişlik etkili kişilerarası ilişkinin yetersizliğidir.

Tablo 6.1 Tükenmişlik Sendromunun Önemli Belirtileri

Fiziki Olarak	Psikolojik Olarak	Davranışsal Olarak
Depresyon	İlgisizlik dikkat kaybı	Sosyal çevrede mutsuzluk
Uykusuzluk ve aşırı uyuma	Endişe	Kişisel olarak kendi başına kaldığında mutsuzluk
Baş ağrısı Fiziksel bıkkınlık ve yorgunluk	Duygusal tükenme	İletişimde azalma ve geri çekilme
Mide rahatsızlıkları	Duygusal çöküntü	İşe gelmeme
Sık sık olan soğuk algınlığı ve grip	Moral azalma	İş heyecanını yitirme
Kilo kaybı veya kilo alma	Sabırsızlık ve sinirlilik	Evlilik ve aile çatışmalarında artış
Nefes darlığı	Kızgınlık, nefret, hüzn	İşe odaklanmama
Koroner hastalıklar	Bık kınlık	Amaç ve öncelik belirlemede kayıp
Kalp çarpıntısı	Şüphencilik veya paranoyaklık	Çevreyle iletişim kuramama
	Depresyon	
	Kaygı düzeyinde artış	

Tükenmişliğin cinsiyet değişkeniyle ilişkisi: Araştırmaya katılan kadın ve erkeklerin tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı puanları açısından farklılaşmış farklılaşmadıkları incelenmiştir. Bağımsız örneklem için t testi sonuçlarına göre, % 95 güven aralığında, düşük kişisel başarı hissi değişkeninde erkekler ve bayanlar arasında herhangi bir fark görülmemiştir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında ise kadın ve erkekler arasından anlamlı farklılıklar görülmüştür. MTÖ puan arttıkça tükenmişlik düzeyi de artmaktadır (Cemaloğlu ve Kayabaşı, 2007;135). Test sonuçları duygusal tükenme ve duyarsızlaşma tükenmişlik alt boyutlarında kadınların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğunu göstermektedir (ALTAY, 2020)

Tablo 6.2 Kadın ve erkeklerin örgütsel iletişim çerçevesinde tükenmişlik sendromu oranları örneği

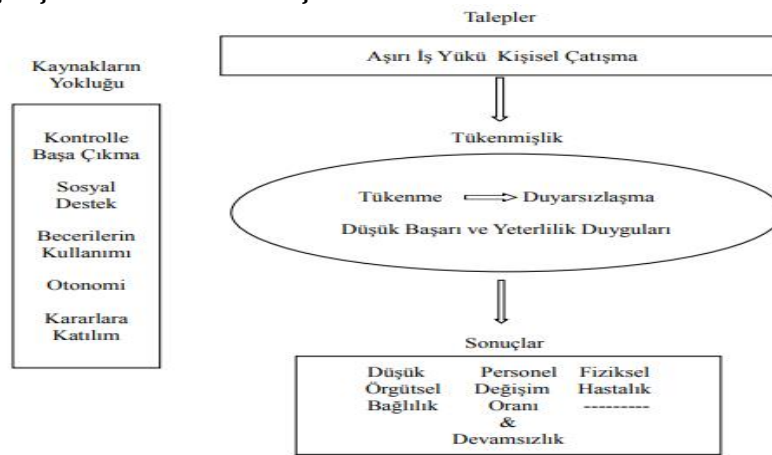
Tablo 2: Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Grup İstatistikleri ve Bağımsız t Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ar.Ort	S.S.	Fark	t	df	p(sig.)
Duygusal Tükenme	Bay	71	23,69	6,69	3,41	2,74	109	0,007
	Bayan	40	27,10	5,49				
Duyarsızlaşma	Bay	71	12,81	3,15	1,46	2,29	109	0,023
	Bayan	40	14,27	3,29				
Düşük Kişisel Başarı Hissi	Bay	71	20,49	5,05	1,41	1,53	109	0,12
	Bayan	40	21,90	3,74				

(ALTAY, 2020, s. 11).

Örnek tablo incelendiğinde (Kaynak adı: Antakya Ve İskenderun Otel Çalışanlarının Tükenmişliği Ve İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma) Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve Düşük kişisel başarı konularında tükenmişlik sendromu konusunda ; Kadınlarda 71, erkeklerde 40 olduğu görülmektedir. Burada anlaşılacağı üzere kadınlar örgütsel iletişim çerçevesinde tükenmişlik sendromu ve iş tatmini bakımından Neredeyse erkeklere nazaran İki Kat dolayında Olumsuz Yönde Etkilenmektedir.

6.1.Örgütsel İletişim Çerçevesinde Tükenmişlik Sendromunun Genel Modeli



Kaynak: Christina Maslach - Julie Goldberg, "Prevention Of Burnout: New Perspectives", Applied&Preventive Psychology, Vol:7,1998, s.65.

Şekil 6.1.1 Tükenmişlik Modeli (MASLACH & GOLDBERG, 2020) .

Şekilde de görüldüğü üzere Kaynak yetersizliği yoğun iş talepleri ve çalışma yerinde çatışmalar yaşandığı ve sosyal desteğin yetersiz oluşu bir süre sonra bireyde tükenmişlik sendromunun arttığı ve iş yerinde çalışma isteğinin azalmaya başlaması, işyerinden ayrılma ve sağlıkla ilgili sorunların baş gösterdiği görülmektedir.

7. İŞ TATMİNİ KAVRAMI

Bu bölümde iş tatmini tanımları, önemi, özellikleri ve iş tatminine etki eden faktörler belirtilecektir.

7.1 İş Tatminin Tanımı

İş tatmini tanımı; İşyerinde çalışanların örgütsel işyeri içerisinde bu ortamdaki duygularının bir reaksiyonu şeklinde belirtilmektedir. 1920 yıllarında ortaya atılmış, fakat 1930-1940 yıllarında daha çok önem kazanmıştır. İşyeri konusu veya sektörü ayırt edilmeksizin tüm örgütsel iletişim çerçevesinde işinden memnun olmayan ve örgütüne bağlı olmayan insanlar üretken, verimli, etkili ve yüksek performanslı olamayabilirler. Bu kişiler sadece örgütü değil, örgüt içerisinde iletişimde bulunduğu iş arkadaşlarını da olumsuz şekilde etkileyebilirler. Kişilerin çalıştıkları iş ekonomik, sosyal, kültürel ve psikolojik ihtiyaçlarını sağlamak ve örgüt içerisinde ve maaş karşılığında yerine getirmek üzere faaliyet de bulunmaları sürecidir. Bu sebeple, örgüt içinde kişilerin işine devamlılığı, bağlılığı, işini sevmesi ve verimliliği artması için önem arz eder. Buna göre; İş tatmini bireylerin işini veya iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan beğendiği ya da olumlu duygusal durum olarak tanımlanabilir.

7.2 İş Tatminin Boyutları

İş tatminin üç önemli boyutu olduğu söylenebilir:

- ✓ İş tatminin, daha çok duygusal tarafı ağır basar, görülemez, elle tutulamaz, hissedilebilir.
- ✓ İş tatmini, çıktılarının beklentileri ne oranda karşıladığı ile belirtilebilir
- ✓ İş tatmini, birbiriyle ilgili birçok tutumu kapsar. Ör. İş, ücret, terfi, yönetimin tutumu, iş arkadaşlarının tutumu.

Buna göre örgütsel iletişim içerisinde iş tatminsizliği sebepleri ve giderilmesi ve/veya iyileştirilmesi hususunda işverenler ve örgüt içi çalışanların üzerinde önemle durması gereken konudur.

7.3 İş Tatminin Önemi

Hem çalışanlar hem de firmalar için önemli sonuçlar meydana getirir. Örgütsel iletişim işyerinde çalışanların sağlığı üzerinde önemli etki yapar. İş tatmininin firma üst yönetimi tarafından ölçülmesinin ve takip altına alınmasının sağlanması gerekir. Bu kişilerin başarısı ile iş tatminleri arasında doğrudan bir etkileşim olduğu belirtilmektedir. Çalışanın tatminsizliği, mutsuzluğu arkasından da başarısızlığa sebep olur. Bu sebeple kadın-erkek için çalıştığı işyeri olumlu / olumsuz sonuçların ortaya çıkmasına sebebiyet verir. İnsanlar gün içinde en çok işyerinde vakit geçirmektedir. Buna göre; Örgütsel iletişim içerisinde İş tatmini, çalışan kişinin başarılı olması

için motivasyon sağlayacak ve örgütsel bağlılığını artıracak, personel devir hızını azaltacak bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

8. KADIN ÇALIŞANLARIN TÜKENMİŞLİK SENDROMU İLE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Tükenmişlik sendromu, Örgütsel iletişim çerçevesi ve İş tanımı yapıldıktan sonra; Bu tanımlara göre Kadın Çalışanların Tükenmişlik Sendromu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler konusu açıklanacaktır. Buna göre; Kadın" sözcüğü Türkçe' ye, kraliçe sözcüğünün hatun-katun kadın biçiminde dönüşüme uğramasıyla girmiştir.

1950'lerden sonra kadınların işgücüne katılım oranlarında hızlı bir şekilde düşüşlerin olduğu görülmektedir. Bunların en önemli nedenlerinden birisi; yüksek nüfus artış hızıdır. Türkiye'nin yüksek nüfus artış hızı yaklaşık olarak 10 sene sonra AB ülkeleri arasında en çok nüfus barındıran ülke durumuna gelebileceği öngörülmüyor. Bu sebepten, nüfusun hızla artmasının istihdamı negatif bir biçimde etkilediği düşünülüyor. Nüfus artışına ve makineleşmeye bağlı olarak işgücüne katılım oranları hızlı bir şekilde düşüyor. Diğer bir faktör ise; ataerkil zihin yapısıdır. Bu zihniyet kadının iş gücüne katılım oranının hızla düşmesine sebep olurken diğer yandan da çalışma hayatını da cinsiyetçi bakımdan etkilemektedir. Bu nedenle kadınların daha çok hemşirelik, öğretmenlik, sekreterlik gibi alanlarda istihdamın fazla olduğu açıkça görülmektedir. Kadınların eğitim olanaklarından yeteri kadar faydalanamaması, kadın-erkek arası fırsat eşitliğinin bulunmuyor olması da işgücüne katılım oranlarının düşmesine etki eden diğer faktördür. Ülkemizde ortalama eğitim zamanının uzamış olması da diğer bir önemli etken olarak görülmektedir (Karaaslan, 2015, s.24) (YILDIZ, 2020).

Kadınların örgütsel çerçevede düşük oranlarda yer almalarının nedenleri kültürel, sosyal, yetersiz eğitim düzeyi, düşük ücret aile baskısı, evdeki iş yükü, aileden izin alamamak, iş ve ev yaşamını birlikte yürütmek zorunda olması gibi belli başlı nedenler olabilir. Eğitimli kadınlarda bile geleneksel rol modelin dışına çıkılamadığı görülmektedir.

8.1. Kadının İş Yaşamına Katılımı

Kadınların iş hayatına girmeleri 18. yy sonlarına doğru gerçekleşmiştir. Sanayi devriminin gerekleri olarak ihtiyaç duyulan emek ve düşük ücretle çalıştırma politikası gereği kadınlarda, tarla, bağ- bahçe işlerinin dışındaki işlerin ortaya çıkmasıyla örgütsel iletişim içine girmişlerdir. Daha çok hizmet sektöründe çalışma hayatına girmiş, zaman içerisinde eğitim olarak belli bir kariyer statüsüne ulaşmıştır.

İstatistiksel olarak çalışma verileri incelendiğinde; İşgücüne katılma oranına kadın-erkek ayrımında bakıldığında, kadınların işgücüne katılma oranının erkeklere oranla çok düşük olduğu görülmektedir. TÜİK verilerine göre, 2004 yılında kadınların işgücüne katılma oranı %23,3 iken bu oran 2012 yılında % 30,2'ye yükselmiştir. Aynı dönemde erkeklerin işgücüne katılma oranı % 70,3'den %71,8'ye yükselmiştir.

8.2. Kadın Çalışanların Örgütsel İletişim Çerçevesinde Karşılaştığı Sorunlar ve Tükenmişlik Sendromu

Medyada ve iletişim araçlarında; Özel veya İş hayatında, özellikle kadınların cinsiyet anlamında erkek yöneticiler ve çalışanlar tarafından cinsiyet ve/veya işgücünün zayıflığı hususunda baskıya maruz kaldıkları ve şiddet eğiliminde olan kişilerin sözlü veya fiziksel tacizine uğradıkları görülmektedir. Bu durumda kadın çalışan cinsiyet temelli ayrımcılıkla da başa çıkmak zorunda kalmaktadır. Kadınların ev dışına çıkarak toplumsal örgüt içine katılmaları bazen geleneksel bakış açısı ile bakan kişilerce hoş karşılanmamakta ve çalışan kadına bezdirme politikası uygulamakta, işyerinde kadının çalışmaması için baskı yapma ve yaptırma politikası uygulamaktadır. Bu tür davranışlar kadının tükenmişlik sendromuna sebep olmakta ve mutsuz olduğu için işyerinden gittikçe uzaklaşmaya çalışmaktadır.

Örgütsel iş hayatına aktif katılan kadınların önceliğinin evi ve ailesi olması beklenmektedir. Kadınlar iş hayatında erkek çalışanlarla karşılaştırılmakta, fiziki olarak zayıf ve güçsüz olarak görülmekte bu da erkek çalışanlara göre kariyer yapmasında olumsuz sonuç doğurmaktadır.

Üst yönetim alanlarında kadınlarının katılımı, hazırlanma sürecinin yetersizliği ve iş hayatıyla beraber rol aldıkları aile sorumlulukları neden olmaktadır iş yükünü artırmakta ve tükenmişlik sendromuna zemin hazırlamaktadır.

İş hayatında ücret düşüklüğü ve ücretlerde kadın erkek maaş farkı da olmaktadır. Çalışan kadınların mesleki kariyer elde etme noktasında da fırsat eşitliğinden yararlanması önünde engel teşkil eder. Erkek çalışanların maaşı genelde kadınlara göre daha fazla olabilir ve kadın çalışan örgüt içinde bunu hissetmekte bunun sonucunda iş tatmini zedelenmekte tükenmişlik sendromunu yaşamaktadır.

Eğitim düzeyi zayıf olan, vasıflı işlerde çalışmayan kadınlar örgütsel olarak ve özel hayatın da teknolojik gelişmelerden faydalanamayıp bilgi ve deneyim den uzak kalmaktadırlar. Kadınların hem örgütsel iletişim konusunda hem de çalışma hayatını sürdürmesini engelleyen önemli sorunlardan birisi de duygusal-psikolojik taciz (mobbing) ve cinsel tacizdir.

Mobbing kavramı, örgütsel evrede kadınlara, üstleri, eşit düzeydeki çalışanlar veya astları tarafından sistematik biçimde kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama şeklinde yapılan eylemlerdir. Bu şekildeki davranışa maruz kalmak riski kadının, iş yaşamına katılımlarını engellemektedir. Kadından beklenen bu roller ve örgütsel çevredeki olumsuz etkiler, ikinci planda tutulması kadını iş gücü olarak dezavantajlı bir konuma getirmekte ve bu koşullarda kadın kendini değersiz hissetmekte ve iş hayatından ayrılmakta tükenmişlik sendromuna girmektedir.

8.3. Kadın Çalışanlarının Örgütsel İletişim Çerçevesinde Tükenmişlik Sendromunun Kadının İş Yaşamına Etkileri ve İş tatmini

Kadın çalışanların tükenmişlik sendromu, örgütsel iletişim çerçevesinde çalışma hayatından kaynaklanmaktadır. Buna istinaden iş performansında düşüş meydana gelmektedir. İş performansı

azaldığı için örgüt içinde çeşitli baskılara ve sözlü tacizlere maruz kalmaktadır. Bu davranışlar sonucunda işten dışlandığı hissine kapılmakta ve işe gelmemekte, zincirleme olarak işyerinden uyarı vb. davranışlara maruz kaldığı içinde işe olan sevgisi azalmakta iş tatmini düşmektedir. Bu olumsuz örgüt içinde yaşadığı durum duygusal olarak çöküş yaratmakta gittikçe tükenmişlik sendromuna yaklaşmaktadır.

Kadının işyerinde örgüt içerisinde yaşadığı sorunlar hem iş çevresinde hem de aile içinde önemsenmediğinde sonuçları çok daha ağır olabilir ve ilerlediği takdirde şiddeti artacağı için ortaya çıkacak olan sağlık sorunlarının çözümünde yetersiz kalınacaktır. Buna göre; Ortaya çıkan olumsuz belirtilerin dikkate alınması ortaya çıkabilecek olan sorunları en baştan önleyecektir ve kadın çalışan hem örgüt içinde hem de aile içinde daha faydalı verimli olacak ve dolayısıyla iş tatmini olumlu olacağı için işyerinde de severek çalışacak, iş verimi artacaktır.

9.KADIN ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL İLETİŞİM ÇERÇEVESİNDE TÜKENMİŞLİK SENDROMU İLE BAŞA ÇIKMA YOLLARI

Tablo 9.1. Kadın Çalışanların Örgütsel Düzeyde Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları

<ul style="list-style-type: none">• Yardımcı personel ve ek donanım başvurmak,• Serbest karar verme imkânlarını ve kararlara katılımı artırmak,• İşin gerektirdiği sorumluluk miktarını belirleyip, yetki ve sorumluluğu denkleştirmek,• Adil bir ödül sistemi geliştirmek,• İş yükünün aynı kişilerde birikmesini önlemek için zor işlerin eşit olarak dağıtılmasını sağlamak,• Örgütsel değişimi sağlamak,• Takım çalışmasını desteklemek,• Örgütsel bağlılığı sağlamak,• Örgüt içerisinde düzenli işleyen bir çatışma yönetim sistemi kurmak,• Görev tanımlarını açık ve net olarak belirlemek,• Kişisel gelişim ve dinlenmeye önem vermek, çalışma saatleri içerisinde bunlara yeterli zamanı ayırmak,	<ul style="list-style-type: none">• Örgüt içi iletişimin yeterli düzeyde ve kaliteli olmasını sağlamak,• Öğle yemeği ve dinlenme aralarını rahatlatıcı ve iş ortamından uzaklaştırıcı yerlerde vermek,• Kişileri yeni görevlere atamak• Üst yönetimin desteğini sağlamak• Yetki devri ile astların yaptıkları iş konusunda yönetsel beceri sahibi olmalarını sağlamak,• Sık sık pozitif geri bildirim vermek,• Uzun çalışma saatlerini kısaltmak,• Örgüt içi danışmanlık hizmeti vermek,• Yerinde bir terfi politikası izlemek,• Tatil ve sosyal etkinlik imkânlarını artırmak,• Hizmet içi eğitimleri planlamak,• İşyerinde sosyal destek amaçlı gruplar kurmak,• Kariyer için fırsat tanımak.
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

(YILDIZ, 2020, s. 5-6).

Örgütsel iletişim içinde yer alan kadınların tükenmişlik sendromunu yaşamamaları için, üst yönetim ve örgüt içinde kişilerin çalışan kadına fırsat vermeleri, adaletli davranmaları, verimlilik çalışmasına göre ücret politikasını iyi saptamaları, örgüt içindeki problemleri uygun bir yönetim vasfı sergileyerek çözmeli, baskı yapmamalı, örgüt içinde tükenmişlik sendromu ile başa çıkma ile ilgili eğitimler verdirmelidir. Örgütsel koşulların da gerekli düzeltici faaliyetlerle iyileştirilmesi

organizasyon içinde ortaya çıkabilecek tükenmişliği azaltacaktır. Örgütsel mücadele yöntemleri, bireysel mücadele yöntemlerine göre daha kalıcıdır. Çünkü bireysel mücadele örgüt içinde neredeyse imkansızdır. Aynı zamanda çalışan kadın örgütsel olarak içinde bulunduğu çalışanlardan destek göremezse sonuçları daha olumsuz noktaya gelir. Tükenmişlik yaşayan kadın çalışan örgüt içinde yaşadığı problemi ister istemez eve taşır. Tükenmişlik sendromu yaşayan kadın çalışan eviyle, eşiyle, çocuklarıyla ilgilenemez duruma gelir ve sağlık problemi duygusal çöküş sonucunda aile bireyleri ile ilişkileri zayıflar.

Bu olumsuzluklara rağmen baş etme yollarını araştırmalı ve uygun bir şekilde uygulamalıdır. Bu şekilde kadınların hem sağlıklı ve huzurlu çalışmasını sağlayacak hem de işyeri için daha fazla iş verimi sağlayacaktır.

10.SONUÇ

Bu araştırmada; Kadın çalışanların örgütsel iletişim çerçevesinde tükenmişlik sendromu ve iş tatmini konusunun araştırılması amacıyla gerçekleştirilmiş ve veriler literatür ışığında ele alınmıştır.

“Tükenmişlik” kavramını Freudenburg (1974) ilk kez ortaya koymuştur 1981 yılında Maslach tükenmişliği umutsuzluk, kronik yorgunluk, çaresizlik ve duygusal anlamda tükenme olarak ifade etmiştir. Buna göre; duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı olmak üzere üç şekilde ele alınmıştır. Tükenmişlik sendromunun ilk başlangıcı olarak iletişimin yüz yüze olduğu mesleklerde çalışan kadın-erkeklerde görüldüğü ifade edilmiştir.

Duyarsızlaşma ise; örgütsel iletişim çerçevesinde diğer kişilerle ilgili olumsuz bazı duygu ve düşünce içinde olması sonucu kişinin davranışlarına yansımaları ve kendini suçlu hissetmeye başlaması şeklinde ifade edilmektedir. Düşük kişisel başarıda ise kişinin kendisini yetersiz hissetmesidir. Söz konusu olan 3 boyut birbiriyle bağlantılı olarak ilerler yani duygusal tükenmenin artması duyarsızlaşmanın da artmasına, duyarsızlaşmanın artması ise kişisel başarı duygusunda azalmaya sebep olur.

Çalışan kadınların örgütsel iletişim çerçevesinde tükenmişlik sendromu günümüzün önemli bir psikolojik rahatsızlığı olmakla birlikte iş tatmini değişkenlerine göre farklılaşabilmektedir. Buna göre iş tatmini değişkenleri ile tükenmişlik düzeyini de etkilemektedir. Bunun sonucu olarak en önemlisi; Gerek iş hayatında örgütsel iletişim içerisinde iş verimsizliğine neden olması gerekse aile hayatında evdeki bireylerle olan iletişim kopukluğu sonucunu doğurmaktadır. Tükenmişliğin azaltılması için yapılabilecek olan en önemli konu; Kadın çalışanların sorunları ciddiye alınmalı , üst yönetim, iş hayatında gerekli düzenlemeleri yapmalı, uygulanmalı ve takip edilmeli, sonuçlar analiz edilip gerekli düzeltici önlemler alınmalıdır. Ev hayatındaki bireylerin ise; Çalışan kadına karşı evin iş yükünü hep birlikte paylaşmalı ve sabırla tükenmişlik sendromunun atlatılması için destek olmalıdır.

Toplumun her alanında toplumsal cinsiyet eşitliği sağlanması, çalışan kadın ve erkeklere eşit çalışma şartları sağlanmalıdır. Tüm kurum ve kuruluşlar çalışan kadına destek olacak şekilde politika çerçevesinde hareket etmelidir. Çalışan kadını örgütsel çalışma hayatı içinde pasif duruma düşürecek etmenler belirlenmeli ve bu durumu ortadan kaldırmalıdır. Çalışma saatleri makul tutulmalıdır. Çalışma hayatında maaşın yanı sıra ödül, prim, vb. Desteklemelidir. Maaş eşit olarak verilmeli ve hiçbir konuda cinsiyet ayrımcılığı yapılmamalıdır. Çalışan kadın için her yönden güven ve huzur ortamında çalışma şartları oluşturulmalıdır. Sosyal etkinliklere, eğitimler, sempozyumlar yapılmalı çalışan kadının mutlu ve huzurlu olması iş hayatını sevmesi yani iş tatmini sağlanmalıdır.

Kadın çalışanların örgütsel iletişim çerçevesinde, tükenmişlik sendromunu yaşamaması, iş tatminin olumlu şekilde olmasına bağlıdır.

Bizleri yetiştiren ve ev ile örgütsel çerçevede iş hayatına da çok büyük emeği geçen kadınların iş hayatında ve evde mutlu olması, bulunduğu çevreye de mutluluğu aşılaması demektir.

Sonuçlar ve öneriler, bilimsel etik kurallarına uygun olarak sunulmuştur.

KAYNAKÇA

- AFŞAR, B., & ÖĞREKÇİ, S. (2020, 12 6). *Tarihsel Süreçte Kadının Gelişimi ve Ekonomideki Rolü: Toplayıcı Kadından Günümüz Kadınına Dönüşüm*. <http://sbmyod.selcuk.edu.tr>: <http://sbmyod.selcuk.edu.tr/sumbtd/article/view/289> adresinden alındı
- ALTAY, Y. D. (2020, 12 6). *Dergi: MKÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. <https://www.pegem.net>: <https://www.pegem.net/Akademi/3-122096-Antakya-ve-Iskenderun-Otel-Calisanlarinin-Tukenmisligi-ve-Is-Tatmini-Uzerine-Bir-Arastirma.aspx> adresinden alındı
- ANTAKYA VE İSKENDERUN OTEL ÇALIŞANLARININ TÜKENMİŞLİĞİ VE. (2020, 12 5). <http://www.mku.edu.tr>: http://www.mku.edu.tr/files/25_dosya_1337776141.pdf adresinden alındı
- ARDIÇ, K., & POLATÇI, S. (tarih yok). *TÜKENMİŞLİK SENDROMU AKADEMİSYENLER ÜZERİNDE BİR UYGULAMA (GOÜ Örneği)*. <https://dergipark.org.tr>: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/287441> adresinden alındı
- AVCI, S. (2020, 12 6). *FARKLI MESLEKLERDE ÇALIŞAN KADINLARIN YAŞAM DOYUMU, İŞ DOYUMU, TÜKENMİŞLİK VE ALGILANAN CİNSİYET AYIRIMCILIĞI DÜZEYLERİNİN DEPRESYON İLE İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ-Yüksek Lisans Tezi*. Haliç üniversitesi akademik arşiv: <http://earsiv.halic.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12473/694> adresinden alındı
- ÇELEBİ, F., & Alp Eren, K. (2018, 12 5). *TÜKENMİŞLİK VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİNDE ANKARA-KIZILAY'DAKİ BANKA ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ*. <https://dergipark.org.tr>: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/556170> adresinden alındı
- <https://slideplayer.biz.tr/slide/10745461/>. (2020, 12 6). <https://slideplayer.biz.tr>: <https://slideplayer.biz.tr/slide/10745461/>: <https://slideplayer.biz.tr/slide/10745461/> adresinden alındı
- KARAALIOĞLU, Z. (2020, 12 6). *TÜKENMİŞLİĞİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ-doktora tezi*. http://ders.es/zeynep_karaalioglu.pdf: http://ders.es/zeynep_karaalioglu.pdf adresinden alındı
- MASLACH, C., & GOLDBERG, J. (2020, 12 6). <https://www.researchgate.net>. Tükenmişliğin önlenmesi: Yeni bakış açıları: https://www.researchgate.net/publication/222495735_Prevention_of_burnout_New_perspectives adresinden alındı
- TOPRAK, E. (2020, 12 6). *Mesleki tükenmişlik düzeyi ile iş tatmini arasındaki ilişki: Sağlık sektöründe bir araştırma*. Dspace@ohu kurumsal akademik arşiv: <http://acikerisim.ohu.edu.tr/xmlui/handle/11480/5861/browse?value=Toprak%2C+Esra&type=author> adresinden alındı
- YILDIZ, S. K. (2020). *ÇALIŞAN KADINLAR ve TÜKENMİŞLİK SENDROMU Yüksek lisans tezi- 2020*. Mersin: YILDIZ, Sedef KARKIN.

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve Soyadı : Mevlüt DUMAN

Doğum Tarihi : 04.01.1964

E-mail : Mevlutduman@hotmail.com

Öğrenim Durumu :

Derece	Bölüm/Program	Üniversite	Yıl
Lisans	İşletme	Anadolu Üniversitesi	1989
Ön Lisans	Finans-Bankacılık ve Sigortacılık Bölüm	Anadolu Üniversitesi	2015
Yüksek Lisans			
Doktora			

Görevler :

Görev Ünvanı	Görev Yeri	Görev süresi
Bilgi İşlem Şefi	Elginkan Holding E.C.A Valfsel Armatür San.ve Tic. A.Ş. Manisa.	25 yıl
Dış İşlem Satın Alma Sorumlusu	SKP Makina kalıp San ve Tic. A.Ş. Manisa.	20-08-2015