

BANKACILIK SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL ATALETİN TÜKENMİŞLİK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Dr. Öğr. Üyesi Ayhan BAYRAM

Giresun Üniversitesi, Görele Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Ulaştırma ve Lojistik Bölümü,
ayhan_bayram1987@hotmail.com

ORCID: 0000-0003-0640-8106

Öz

Bu çalışmanın amacı bankacılık sektörü çalışanlarında örgütsel ataletin tükenmişliğe etkisini belirlemektir. Kolayda örnekleme yöntemine göre yüz yüze anket yöntemiyle 172 sektör çalışanından elde edilen veriler analiz edilmiştir. Katılımcılardan demografik etkenlerle ilgili 3, örgütsel atalet ile ilgili 14 ve tükenmişlikle ilgili 22 ifadeye cevap vermeleri istenilmiştir. Elde edilen veriler SPSS 24 programı ve Amos 24 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Analizler sonucunda ölçeklerin orijinal yapılarıyla benzerlik gösterdiği belirlenmiştir. Araştırma bulgularına göre bankacılık sektörü çalışanlarında örgütsel ataletin tükenmişlik üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Anahtar kelimeler: Bilgi, Deneyim, Duyarsızlaşma, Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı

THE EFFECTIVE OF BANKING SECTOR WORKERS ORGANIZATIONAL INERTIA ON BURNOUT

Abstract

The aim of this study determines the effective of banking sector workers organizational inertia on burnout. According to the easy sampling method of face to face survey method 172 sector workers data obtaines were analyzed. Participants were wanted to answer about demographic factors 3, about organizational inertia 14 and about burnout 22. The data were analyzed by SPSS 24 program and Amos 24 program. The result to analyze the scales were defined similar to original structure. According to research findings were determined the in a positive way significant effective of banking sector workers organizational inertia on burnout.

Keywords: Knowledge, Experience, Desensitization, Emotional Burnout, Personal Successful

1. Giriş

Atalet kişisel açıdan; daha önceden kazanılan deneyim ve bilgilerin kullanılması, değişimlere karşı duyarsızlık, yapılan görevin önemsenmemesi ve tembellik olarak görülürken, örgütsel düzeyde ise değişim ve gelişimleri takip etmeme, değişime ve yeniliğe karşı direnç gösterme ve mevcut durumun rutin olarak sürdürülmesi şeklinde ifade edilmektedir (Kinneer ve Roodt, 1998). Atalet, yönetimin çevresinde meydana gelen

*Sorumlu Yazar (Corresponding Author)

Citation/Atıf: Bayram, A. (2020). Bankacılık Sektörü Çalışanlarında Örgütsel Ataletin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi. Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi , 4 (1) , 28-42 . DOI: 10.46452/baksoder.723137

Geliş (Received) : 19.04.2020
Kabul (Accepted) : 03.05.2020
Yayın (Published) :30.06.2020

değişimlere karşı gösterdiği etkilerin çok yavaş olması ya da çevresinden toplanan verilerin kurumun faydasına, bilinçli olarak yapılan eylemlere dönüştürülmesi için gerekli yönlendirmelerin yetersiz ve başarılı olmadığı durumlarda ortaya çıkmaktadır (Godkin ve Allcorn, 2008). Atalet kavramı iki boyutta değerlendirilmiştir; deneyim ataleti, kişinin daha önceki yaşamında elde ettiği deneyim ve birikimler sayesinde, daha sonra karşılaştığı farklı sorunları benzer metotlarla çözmeye çalışması, bilgi ataleti ise kişinin daha önceki yaşamında elde ettiği bilgiler çerçevesinde karşılaştığı yeni durum ve sorunları bu bilgilerle çözmeye çalışmasıdır (Şaştım, 2019). Ayrıca bilgi ataleti, yaratıcı düşünme ve yenilik uygulamalarına da engel olmaktadır (Fang, Chang ve Chen, 2011).

Ataletin bireysel ve örgütsel sebeplerden kaynaklandığını, bireysel sebeplere ilişkin kişilik tipleri, motivasyon eksikliği, iş doyumunu, eski alışkanlıklar, değer yargıları ve ekonomik sebeplere vurgu yapılırken, kurumsal sebepler olarak da şeffaf olmayan yönetim, hiyerarşi, iş bölümü, fiziksel donanım eksikliği ve iş yükü konularına vurgu yapılmaktadır (Arlı, Ölmez ve Akduman, 2012). Rumelt (1995) yaptığı çalışmada algı yanlışlığı, eksik motivasyon, verilen tepki düzeyinin kontrolsüzlüğü, siyasi sorunlar ya da durgunluk ve davranışlardaki tutarsızlıkları ataletin nedenleri olarak ifade etmiştir. Kafchehi vd. (2012), yaptıkları çalışmada İran'daki özel ve kamu sektöründeki banka çalışanlarında örgütsel etkenler ve teknolojik değişimlerin bireysel faktörleri etkilediği ve bu faktörlerin dolaylı olarak atalet ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca bireyin yenilikçi davranışlarını, bilgi ataletinin de örgütsel ataleti dolaylı olarak etkilediğini belirlemiştir. Zander ve Kogut (1995) iletişim düzeyi zayıf olan örgütlerin atalet eğiliminin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Liao, Fei ve Liu, (2008) yaptıkları çalışmada örgütsel atalet ile örgütsel öğrenme ve örgütsel yenileşme arasında ters ilişki olduğu, ayrıca örgüt üyelerinin daha çok deneyim ya da daha az öğrenme ataleti içerisinde olduklarında örgüt performansında iyileşme görüldüğü sonucuna ulaşmıştır. Örgütsel atalet ikliminde çalışanlar zamanla örgütlerinden, yaptıkları işlerden ve hatta kendilerinden soğuyarak yabancılaşmaya başlarlar. İşlerine ve örgüte karşı aidiyet hissinin gelişmemesi örgütsel düzeyde yabancılaşmaya, örgütsel bağlarının gevşemesine neden olmaktadır (Türkan ve Esmer, 2019). Bu durum tükenmişliğe neden olmaktadır.

Tükenmişliği ilk olarak Freudenberger (1974), başarısızlık, yorgunluk, enerji-güç kaybı ve insanın iç dünyası içerisinde karşılanamayan istek ve arzular sonucunda meydana gelen bir durum olarak tanımlamıştır. Daha sonra Maslach ve Jackson (1981) tükenmişliği, yaşama, mesleğe ve diğer insanlara karşı olumsuz tutum ve davranışlar ile belirginleşen fiziksel, duygusal ve zihinsel bir sendrom olarak ifade etmiştir. Tükenmişlik üç boyutta değerlendirilmiştir; duygusal tükenme, kişinin çalışma koşullarından dolayı tüketilmiş ya da aşırı yüklenilmiş olma duygularını; duyarsızlaşma, kişinin bakım ve hizmet sundukları kişilere karşı, kendilerine özgü birey olduklarını göz ardı ederek, duygudan yoksun biçimde davranış ve tutum sergilemesini (Havle, İnem, Yener ve Gümüş, 2008).; kişisel başarı ise bireyin başkalarıyla ilgili geliştirdiği olumsuz düşüncelerin, bireyin kendisi hakkındaki düşüncelerini de etkileyerek olumsuz eğilime dönüşmesini ifade eder (Gürsoy, 2013).

Örmen (1993) yaptığı çalışmada bazı kişisel özellikler ve yaşamışlıkların tükenmişliğe neden olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca iş yükünün fazla olması, otoriter yönetim, katı kurallar, yetki dağıtımındaki adaletsizlik, yöneticilerle zaman zaman yaşanan çatışmalar ve meslek arkadaşları gibi iş ortamından kaynaklanan olumsuz etkiler tükenmişliğe neden olmaktadır. Tükenmişliğe karşı stresten uzak durmak, dinlenme, zaman yönetimi, akılcı ve duygusal terapi, kişiler arası ve sosyal beceri alanlarında gelişimin ön plana çıkarılması gerekmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Weisberg (1994) çalışanların iş bırakmalarının nedenleri arasında olan tükenmişliğin, insanlarla yoğun olarak çalışan ve insanların aşırı istek ve taleplerini yerine getirmek zorunda olan meslek gruplarında daha fazla olduğunu belirtmiştir.

Literatür incelendiğinde, örgütsel atalet ve tükenmişlik kavramları ile ilgili araştırmacılar tarafından çeşitli çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Örgütsel ataletin tükenmişlik üzerindeki etkisini inceleyen bir çalışmanın olmadığı görülmüştür. Bu yönüyle literatürde yer alan bu eksikliği dolduracağı için bu çalışmanın önemli olduğu düşünülmektedir. Ayrıca, bu çalışmanın araştırmacılar ve bankacılık sektörü çalışanları için de referans teşkil etmesi açısından önemli bir çalışma olduğu söylenebilir.

Ash (1913) yaptığı çalışmada bürokraside yüksek düzeydeki atalet düzeyinin, çalışanların vicdanlarına göre davranarak daha fazla sorumluluk almalarına, amaçlar doğrultusunda hareket etmeleri ve düşük düzeydeki mesleki bağlılıktan dolayı oluştuğu sonucuna ulaşmıştır. Çankaya (2010) ise yaptığı çalışmada vicdan düzeyi arttıkça atalet düzeyinin azaldığı sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca bürokratik örgütlerde atalet eğilimleri yüksek derecededir ve bu örgütlerde değişime karşı koyma eğilimi doğrultusunda iş bölümü ve hiyerarşi anlayışı yaygındır (Çankaya ve Demirtaş, 2010). Bürokratik örgütlenme biçiminin hâkim olduğu örgütsel yapılarda çalışanların örgüt içinde demokratik katılımları düşük oranlardadır (Şahlan, 1979). Demokratik iklimin ortadan kaybolması çalışanların zamanla duyarsız ve mutsuz bir hale gelmesine sebebiyet vermektedir. Bu durum aynı zamanda çalışanların verimsizliğine ve isteksizliğine yol açmaktadır. İşinden veya örgütün ortamından memnun olmayan çalışanlar (Türkan ve Esmer, 2019) tükenmişlik yaşayarak örgütten ayrılma yolunu seçmektedir. Örgütsel atalet, katılım düşüklüğü, mutsuzluk, duyarsızlık gibi etmenler dolayısıyla tükenmişliği pozitif olarak etkileyebileceğini düşündürmektedir. Bu doğrultuda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H₁: Bankacılık sektörü çalışanlarında örgütsel atalet tükenmişliğe pozitif yönde anlamlı olarak etki etmektedir.

Araştırmada bankacılık sektörü çalışanlarında örgütsel ataletin tükenmişlik üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

2. Materyal ve Metot

Bu bölümde araştırmada kullanılan materyal ve metot hakkında bilgilere yer verilmiştir.

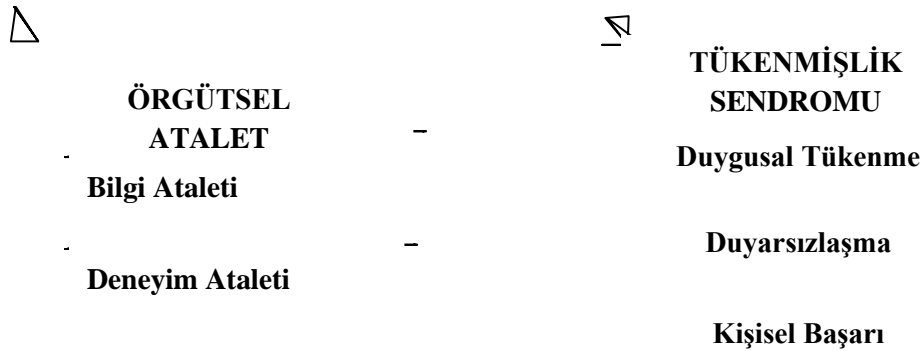
2.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Giresun (580) ve Trabzon (1.519) illerinde görev yapan 2.099 bankacılık sektörü çalışanı oluşturmaktadır (www.tbb.org.tr). Örneklem belirlenirken olasılığa dayanmayan kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2012). 186 bankacılık sektörü çalışanına yüz yüze anket yapılmış, hatalı ya da eksik olan 14 anket elenerek, 172 anket analiz edilmiştir. Araştırmaya katılanların % 54,7'si erkek,

% 45,3'ü kadın, % 64'ü evli, % 36'sı bekar ve genel yaş ortalamasının 35,02±10,403 olduğu belirlenmiştir.

2.2. Veri Toplama Araçları

Örgütsel atalet için Liao, Fei ve Liu (2008) tarafından geliştirilen, Çankaya'nın (2010) Türkçe'ye uyarlayarak, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını yaptığı örgütsel atalet ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, bilgi ataleti ve deneyim ataleti alt boyutlarını oluşturan 14 ifadeden oluşmaktadır. Örgütsel atalet ölçeğinin Cronbach's Alpha değerinin ,717 olduğu belirlenmiştir. Tükenmişlik için Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen, Ergin'in (1992) Türkçe'ye uyarlayarak, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını yaptığı tükenmişlik sendromu ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarını oluşturan 22 ifadeden oluşmaktadır. Tükenmişlik ölçeğinin Cronbach's Alpha değerinin ,820 olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın modeli şekil 1'de gösterilmiştir.



Şekil 1 : Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modelinde örgütsel ataletin tükenmişliğe etkisi ve aralarındaki ilişki incelenmiş, örgütsel atalet bağımsız değişken, tükenmişlik ise bağımlı değişken olarak değerlendirilmiştir.

2.3. İstatistiksel Analiz

Örgütsel ataletin tükenmişlik üzerindeki etkisi ve aralarındaki ilişkiyi belirleyebilmek için korelasyon analizi, değişkenlerin etki düzeyini belirlemek için de regresyon analizi yapılmıştır. Araştırmanın bulguları %95 güven aralığı ve ,05 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklere açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmış ve orijinal formula yakın benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

3. Bulgular

Örgütsel atalet ölçeğinin yapı geçerliliğini belirlemek için verilere açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Sonuçlar (KMO=0,709; $X^2= 586,176$; $df=55$; $p=,000$) verilere faktör analizi yapılabileceğini göstermektedir. En düşük faktör yükü ,35 alınmış ve ölçekteki bir ifadenin faktördeki yükü bu değer üzerindeyse ve bu ifadenin diğer faktörlerdeki yükünden ,10 veya daha yüksek ise ifade o faktörde sayılmıştır (Barnes, Cote, Cudeck ve Malthouse, 2001). 3, 4 ve 11. maddelerin faktör yüklerinin, diğer faktördeki yükleri arasındaki fark ,10'un altında olduğu için ölçekten çıkarılmıştır. Varimax faktör analizine göre, % 48,818'ini açıklayan ve öz değeri birin üzerinde iki faktör belirlenmiştir. Birinci faktör, yükleri ,516 ve ,757 arasında değişen yedi maddeden oluşmaktadır. Faktörün toplam varyansı açıklama oranı % 29,435 ve özdeğeri 3,238'dir. İkinci faktör, yükleri ,443 ve ,784 arasında değişen dört maddeden oluşmaktadır. Faktörün toplam varyansı açıklama oranı % 19,383 ve özdeğeri 2,132'dir. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan boyutlardan örgütsel atalet ölçeğinin uyum indekslerini değerlendirmek amacıyla AMOS 24 Programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. X^2/sd ($163,250/38=4,296$), CFI (,901), AGFI (,873) ve RMR (,077) kabul edilebilir uyum, GFI (,869) ve RMSEA (,907) ise zayıf uyum olduğunu göstermektedir. AIC ($219,250<624,019$), CAIC ($335,380<669,641$) ve ECVI'ya ($1,282<3,649$) göre en uygun seçimin yapıldığı görülmektedir. Bu sonuçlara göre ölçeğin uyum indekslerinin sağlandığı söylenebilir.

Tükenmişlik ölçeğinden elde edilen verilere (KMO=0,744; $X^2= 2353,685$; $df=171$; $p=,000$), faktör analizi yapılmıştır. 11, 18 ve 19. maddelerin faktör yüklerinin, diğer faktördeki yükleri arasındaki fark ,10'un altında olduğu için ölçekten çıkarılmıştır. Varimax faktör analizine göre, % 61,675'ini açıklayan ve öz değeri birin üzerinde üç faktör belirlenmiştir.

Birinci faktör, yükleri ,611 ve ,847 arasında değişen on bir maddeden oluşmaktadır. Faktörün toplam varyansı açıklama oranı % 33,958 ve özdeğeri 6,452'dir. İkinci faktör, yükleri ,633 ve ,792 arasında değişen beş maddeden oluşmaktadır. Faktörün toplam varyansı açıklama oranı % 15,297 ve özdeğeri 2,906'dır. Üçüncü faktör, yükleri ,687 ve ,791 arasında değişen üç maddeden oluşmaktadır. Faktörün toplam varyansı açıklama oranı % 12,420 ve özdeğeri 2,360'dır. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda tükenmişlik ölçeğinin uyum indekslerini değerlendirmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. X^2/sd (604,800/123=4,917), AGFI (,854), CFI (,902), GFI (,907), kabul edilebilir uyum, RMSEA (,108) ve RMR (,121) ise zayıf uyum olduğunu göstermektedir. AIC (778,800<2494,643), CAIC (1056,682<2573,446) ve ECVI'ya (4,554<14,589) göre en uygun seçimin yapıldığı görülmektedir. Bu sonuçlara göre ölçeğin uyum indekslerinin sağlandığı söylenebilir.

Araştırma modelinin uyum indekslerini değerlendirmek amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda: X^2/sd (1804,823/372=4,851), AGFI (,836) ve CFI (,902) kabul edilebilir uyum, REMSEA (,105), GFI (,629) ve RMR (,122) ise zayıf uyum olduğunu göstermektedir. AIC (2090,823<4250,101), CAIC (2476,540<4374,526) ve ECVI'ya (12,227<24,854) göre en uygun modelin seçildiği görülmektedir. Bu sonuçlara göre araştırma modelinin genel olarak uyumunun sağlandığı söylenebilir. Araştırmanın değişkenlerine ilişkin puan ortalamaları tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1: Değişkenlerin Puan Ortalamaları

Değişkenler	n	Ort.	S.s.
Bilgi Ataleti	172	2,36	0,41
Deneyim Ataleti	172	3,27	0,55
Örgütsel Atalet	172	2,94	0,40
Duygusal Tükenme	172	2,78	0,77
Duyarsızlaşma	172	2,18	0,88
Kişisel Başarı	172	3,79	0,65
Tükenmişlik	172	2,95	0,52

Katılımcıların örgütsel atalet değişkenine ilişkin puan ortalamasının (2,94±0,40) orta düzeyde ve tükenmişlik değişkenine ilişkin puan ortalamasının da (2,95±0,52) orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Değişkenlere ilişkin korelasyon analizi Tablo 2 'de verilmiştir.

Tablo 2: Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişken I	Değişken II	n	r	p
Örgütsel Atalet	Tükenmişlik	172	,338	,000
Bilgi Ataleti	Duygusal Tükenme	172	,073	,343
Bilgi Ataleti	Duyarsızlaşma	172	-,235	,002
Bilgi Ataleti	Kişisel Başarı	172	,245	,001
Deneyim Ataleti	Duygusal Tükenme	172	,261	,001
Deneyim Ataleti	Duyarsızlaşma	172	,340	,000
Deneyim Ataleti	Kişisel Başarı	172	,113	,139

Örgütsel atalet ile tükenmişlik değişkenlerinin puanları arasında 0,338 (pozitif) düzeyinde ($p=,000<,05$) zayıf bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Örgütsel ataletin puanı arttıkça tükenmişliğin de puanı artmaktadır.

Bilgi ataleti ile duygusal tükenme değişkeninin puanı arasında 0,073 (pozitif) düzeyinde ($p=,343>,05$) anlamlı olmayan bir ilişki; duyarsızlaşma değişkeninin puanı arasında 0,235 (negatif) düzeyinde ($p=,002<,05$) çok zayıf bir ilişki ve kişisel başarı değişkeninin puanı arasında 0,245 (pozitif) düzeyinde ($p=,001<,05$) çok zayıf bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bilgi ataletinin puanı arttıkça kişisel başarının puanı artmakta, duyarsızlaşmanın ise puanı azalmaktadır.

Deneyim ataleti ile duygusal tükenme değişkeninin puanı arasında 0,261 (pozitif) düzeyinde ($p=,001<,05$) zayıf bir ilişki; duyarsızlaşma değişkeninin puanı arasında 0,340 (pozitif) düzeyinde ($p=,000<,05$) zayıf bir ilişki ve kişisel başarı değişkeninin puanı arasında 0,113 (pozitif) düzeyinde ($p=,139>,05$) anlamlı olmayan bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Deneyim ataletinin puanı arttıkça duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın puanları da artmaktadır. Örgütsel ataletin tükenmişlik değişkeni üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3: Örgütsel Ataletin Tükenmişliğe Etkisi

Değişkenler	Model Değişken.	St. Hata	Standart Katsayılar (β)	t	Sig.
Sabit	1658	0,280		5,926	,000
Örgütsel Atalet	0,441	0,094	0,338	4,689	,000
R= ,338	R ² = ,115	F= 21,991	p=,000		

Örgütsel atalet değişkeninin tükenmişlik değişkenine etkisi incelendiğinde, R=,338;

$R^2=,115$; $F=21,991$ ve anlamlılık değeri= $,000$ olarak bulunmuştur. R^2 değeri ile tükenmişlik değişkenindeki değişimin % 11,5'lik kısmı örgütsel atalet değişkenince açıklanmaktadır. Anlamlılık değeri ($p=,000<,05$) ,05'ten küçük olduğu için F değeri, modelin anlamlı olduğunu göstermektedir ($H_1=Kabul$). Örgütsel atalet değişkenindeki 1 birimlik artış toplamda tükenmişlik değişkenini 0,338 birim artıracaktır. Örgütsel atalet değişkeninin ($p=,000<,05$) anlamlılık değeri istatistiksel olarak anlamlı olduğu için tükenmişlik değişkenini azaltmak için örgütsel atalet değişkeninin de azaltılması gerekmektedir. Bilgi ataleti ve deneyim ataleti değişkenlerinin duygusal tükenme değişkeni üzerindeki etkisine ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4: Bilgi Ataleti ve Deneyim Ataletinin Duygusal Tükenmeye Etkisi

Değişkenler	Model Değişken.	St. Hata	Standart Katsayılar (β)	t	Sig.
Sabit	1,456	0,446		3,262	,001
Bilgi Ataleti	0,074	0,141	0,039	0,524	,601
Deneyim Ataleti	0,353	0,104	0,255	3,412	,001
R= ,263	$R^2= ,069$	Düz. $R^2=,058$	$F= 6,302$	$p=,002$	

Bilgi ataleti ve deneyim ataleti değişkenlerinin duygusal tükenme değişkenine etkisi incelendiğinde, $R=,263$; $R^2=,069$; düzeltilmiş $R^2=,058$; $F=6,302$ ve anlamlılık değeri= $,002$ olarak bulunmuştur. Düzeltilmiş R^2 değeri ile duygusal tükenme değişkenindeki değişimin % 5,8'lik kısmı bilgi ataleti ve deneyimsel atalet değişkenlerince açıklanmaktadır. Anlamlılık değeri ($p=,002<,05$) ,05'ten küçük olduğu için F değeri, modelin anlamlı olduğunu göstermektedir. Bilgi ataleti değişkeninin ($p=,601>,05$) anlamlılık değeri istatistiksel olarak anlamlı olmadığı için duygusal tükenmeye bir etkisi bulunmamaktadır. Deneyim ataleti değişkeninin ($p=,001<,05$) anlamlılık değeri istatistiksel olarak anlamlı olduğundan duygusal tükenme değişkenini azaltmak için deneyim ataletinin de azaltılması gerekmektedir. Deneyim ataleti değişkenindeki 1 birimlik artış duygusal tükenme değişkenini 0,255 birim artıracaktır. Bilgi ataleti ve deneyim ataleti değişkenlerinin duyarsızlaşma değişkeni üzerindeki etkisine ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5: Bilgi Ataleti ve Deneyim Ataletinin Duyarsızlaşmaya Etkisi

Değişkenler	Model Değişken.	St. Hata	Standart Katsayılar (β)	t	Sig.
Sabit	,570	,509		1,119	,265
Bilgi Ataleti	,502	,160	,234	3,128	,002
Deneyim Ataleti	,130	,118	,083	1,101	,272
R= ,259	R²= ,067	Düz. R²=,056	F= 6,057	p=,003	

Bilgi ataleti ve deneyim ataleti değişkenlerinin duyarsızlaşma değişkenine etkisi incelendiğinde, $R=,259$; $R^2=,067$; düzeltilmiş $R^2=,056$; $F=6,057$ ve anlamlılık değeri $=,003$ olarak bulunmuştur. Düzeltilmiş R^2 değeri ile duyarsızlaşma değişkenindeki değişimin % 5,6'lık kısmı bilgi ataleti ve deneyimsel atalet değişkenlerince açıklanmaktadır. Anlamlılık değeri ($p=,003<,05$) ,05'ten küçük olduğu için F değeri, modelin anlamlı olduğunu göstermektedir. Bilgi ataleti değişkeninin ($p=,002<,05$) anlamlılık değeri istatistiksel olarak anlamlı olduğundan duyarsızlaşma değişkenini azaltmak için bilgi ataletinin de azaltılması gerekmektedir. Bilgi ataleti değişkenindeki 1 birimlik artış duyarsızlaşma değişkenini 0,234 birim artıracaktır. Deneyim ataleti değişkeninin ($p=,272>,05$) anlamlılık değeri istatistiksel olarak anlamlı olmadığı için duyarsızlaşmaya bir etkisi bulunmamaktadır. Bilgi ataleti ve deneyim ataleti değişkenlerinin kişisel başarı değişkeni üzerindeki etkisine ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6: Bilgi Ataleti ve Deneyim Ataletinin Kişisel Başarıya Etkisi

Değişkenler	Model Değişken.	St. Hata	Standart Katsayılar (β)	t	Sig.
Sabit	3,413	0,352		9,692	,000
Bilgi Ataleti	-0,453	0,111	-0,284	-4,086	,000
Deneyim Ataleti	0,443	0,082	0,377	5,420	,000
R= ,442	R²= ,195	Düz. R²=,186	F=20,477	p=,000	

Bilgi ataleti ve deneyim ataleti değişkenlerinin kişisel başarı değişkenine etkisi incelendiğinde, $R=,442$; $R^2=,195$; düzeltilmiş $R^2=,186$; $F=20,477$ ve anlamlılık değeri $=,000$ olarak bulunmuştur. Düzeltilmiş R^2 değeri ile kişisel başarı değişkenindeki değişimin % 18,6'lık kısmı bilgi ataleti ve deneyimsel atalet değişkenlerince açıklanmaktadır. Anlamlılık değeri ($p=,000<,05$) ,05'ten küçük olduğu için F değeri, modelin anlamlı olduğunu

göstermektedir. Bilgi ataleti değişkeninin ($p=,000<,05$) anlamlılık değeri istatistiksel olarak anlamlı olduğundan kişisel başarı değişkenini arttırmak için bilgi ataletinin de azaltılması gerekmektedir. Bilgi ataleti değişkenindeki 1 birimlik artış kişisel başarı değişkenini 0,284 birim azaltacaktır. Deneyim ataleti değişkeninin ($p=,000<,05$) anlamlılık değeri istatistiksel olarak anlamlı olduğundan kişisel başarı değişkenini arttırmak için deneyim ataletinin de artırılması gerekmektedir. Deneyim ataleti değişkenindeki 1 birimlik artış kişisel başarı değişkenini 0,377 birim artıracaktır.

4. Tartışma ve Sonuç

Örgütsel atalet ve alt boyutlarından deneyim ataletinin orta düzeyde ve alt boyutlardan bilgi ataletinin ise düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Tükenmişlik ve alt boyutlarından duygusal tükenmenin orta düzeyde ve alt boyutlardan duyarsızlaşmanın düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bankacılık sektörü çalışanlarında tecrübe, yaş vb etkenler dolayısıyla deneyim ataleti düzeylerinin orta düzeyde; çalışma şartları, iletişim, vb etkenler dolayısıyla da duygusal tükenme düzeylerinin orta düzeyde olduğu düşünülmektedir. Karayel (2014) yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin örgütsel atalet düzeylerinin olumlu bir düzeyde olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Şaştım (2019) yaptığı çalışmada tükenmişlik ve alt boyutlarından kişisel başarısızlık ve duyarsızlaşmanın düşük düzeyde, duygusal tükenme boyutunun orta düzeyde, bilgi ataleti, deneyim ataleti ve örgütsel ataletin ise orta düzeyde olduğunu belirlemiştir.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda örgütsel atalet ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel atalet değişkeninin puanı arttıkça tükenmişlik değişkeninin de puanı artmaktadır. Örgütsel ataletin değişimin yakalanmaması, rehavet, tembellik vb. etkiler dolayısıyla tükenmişlik düzeyini artırdığı düşünülmektedir.

Örgütsel ataletin alt boyutlarından bilgi ataleti ile tükenmişliğin alt boyutlarından duyarsızlaşma ve kişisel başarı değişkenleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu, duygusal tükenme arasında ise anlamlı bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir. Bilgi ataletinin puanı arttıkça duyarsızlaşma düzeyi azalırken, kişisel başarı düzeyi artış göstermektedir. Eski bilgilerin kullanılmasının işlem hızı, hızlı karar alma vb. etkenler dolayısıyla duyarsızlaşmayı azalttığı, gelişim, beceri, vb unsurları sağlayarak da kişisel başarıyı artırdığı düşünülmektedir.

Eski bilgilerin kullanılmasının duygusal açıdan bir katkı ya da sorun oluşturmadığı için bu nedenle anlamlı bir ilişki bulunmadığı düşünülmektedir. Şaştım (2019) yaptığı çalışmada bilgi ataleti ile tükenmişlik arasında çok zayıf bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Örgütsel ataletin alt boyutlarından deneyim ataleti ile tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma değişkenleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu, kişisel başarı ile anlamlı bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir. Deneyim ataletinin puanı arttıkça duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri de artış göstermektedir. Karşılaşılan olayları sürekli olarak geçmiş deneyimlerle çözüme kavuşturma yaklaşımı, yeniliği engelleyerek sürekli değer yargılarını ön plana çıkartacağı için duygusal tükenme ve duyarsızlaşmayı artırırken kişisel başarıyı etkilemediği için arasında anlamlı bir ilişki bulunamadığı düşünülmektedir. Şaştım (2019) yaptığı çalışmada deneyim ataleti ile tükenmişlik arasında ise zayıf düzeyde bir ilişki olduğunu belirlemiştir.

Örgütsel ataletin tükenmişlik üzerindeki etkisini belirleyebilmek için yapılan regresyon analizi sonucunda pozitif yönlü olarak etkilediği belirlenmiştir. Örgütsel atalet değişkeni 1 birimlik artırıldığında tükenmişlik değişkeni 0,338 birim artacaktır. Bu etkinin değişim ve gelişmelerin takip edilmemesi süreci sonucunda oluştuğu düşünülmektedir.

Bilgi ataleti ve deneyim ataletinin duygusal tükenme üzerindeki etkisini belirleyebilmek için yapılan regresyon analizi sonucunda anlamlı bir etkide buldukları belirlenmiştir. Bilgi ataleti ve deneyim ataleti değişkenleri 1 birimlik artırıldığında; bilgi ataletinin duygusal tükenmeye istatistiksel olarak anlamlı bir etkide bulunmadığı, deneyim ataletinin ise duygusal tükenmeyi 0,255 birim artırdığı belirlenmiştir. Eski bilgilerin kullanılmasının duygusal tükenmeye bir etkisinin bulunmadığı, geçmişte karşılaşılan sorunlardan elde edilen tecrübeyle sorunlarının çözülebileceği algısının ise duygusal tükenmeyi etkilediği düşünülmektedir.

Bilgi ataleti ve deneyim ataletinin duyarsızlaşma üzerindeki etkisini belirleyebilmek için yapılan regresyon analizi sonucunda anlamlı bir etkide buldukları belirlenmiştir. Bilgi ataleti ve deneyim ataleti değişkenleri 1 birimlik artırıldığında; bilgi ataletinin duyarsızlaşmayı 0,234 birim artırdığı, deneyim ataletinin ise duygusal tükenmeye istatistiksel

olarak anlamlı bir etkide bulunmadığı belirlenmiştir. Eski bilgilerin kullanılmasının yapılan işlemlerin rutin bir süreç olarak görülmeye başlanmasının etkisiyle duyarsızlaşma düzeyini etkilediği, geçmişte karşılaşılan sorunlardan elde edilen tecrübenin ise duyarsızlaşmaya bir etkisinin olmadığı düşünülmektedir.

Bilgi ataleti ve deneyim ataletinin kişisel başarı üzerindeki etkisini belirleyebilmek için yapılan regresyon analizi sonucunda anlamlı bir etkide buldukları belirlenmiştir. Bilgi ataleti ve deneyim ataleti değişkenleri 1 birimlik artırıldığında; bilgi ataletinin kişisel başarıyı 0,284 birim azalttığı, deneyim ataletinin ise kişisel başarıyı 0,377 birim artırdığı belirlenmiştir. Eski bilgilerin kullanılmasının değişim ve gelişimlerin takip edilmemesi dolayısıyla kişisel başarıyı etkilediği, geçmişte karşılaşılan sorunlardan elde edilen tecrübenin ise kişisel başarıyı etkilediği düşünülmektedir.

Gelecekte bu konuda araştırma yapacak araştırmacıların örgütsel atalet bağlamında pygmalion etkisi, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizlikle ilgili yapacakları çalışmaların literatüre önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. 7. basım. Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Arlı, D., Ölmez C., Ö. ve Akduman Y., S. (2012). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Örgütsel Ataletle İlişkin Görüşleri. *Ege Eğitim Dergisi*, 13(1), 73-91.
- Ash, I.E. (1913). What Makes A People Lethargic Or Energetic?. *The American Journal Of Sociology*, 19(3), 370-379.
- Barnes, J., Cote, J., Cudeck, R. ve Malthouse, E. (2001). Factor Analysis -Checking Assumptions of Normality Before Conducting Factor Analysis. *Journal of Consumer Psychology*, 10(1), 79-81.
- Çankaya, İ.H. ve Demirtaş, Z. (2010). Öğretmen Adaylarının Görüşlerine Göre Üniversite İklimi ve Atalet Arasındaki İlişki. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(2), 1-9.
- Çankaya, H.İ. (2010). İlköğretim Okul Yöneticilerinin Vicdan Odaklı Yaklaşım Düzeyleri ile

- Atalet Algıları Arasındaki İlişki. *Ahi Evran Üniv., Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 65-74.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması, Hacettepe Üniversitesi VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, 143–154, Ankara.
- Fang, C.H., Chang, S.T. ve Chen, G.L. (2011). Organizational Learning Capability and Organizational Innovation: The Moderating Role Of Knowledge Inertia. *African Journal Of Business Management*, 5(5), 1864-1870.
- Freudenberger, N.D. (1974). Staff Burnout. *Journal Of Social Issues*, 30, 159-165.
- Godkin, L. ve Allcorn, S. (2008). Overcoming Organizational Inertia: A Tripartite Model for Achieving Strategic Organizational Change. *Journal of Applied Business and Economics*, 8(1), 82-94.
- Gürsoy, N. (2013). Hastane Çalışanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Durumlarının Aile Yaşamına Etkisi: Kurum Ev İdaresi Personeli Üzerine Bir Uygulama. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Havle, N., İlnem, M.C., Yener, F. ve Gümüş, H. (2008). İstanbul'da Çalışan Psikiyatristlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Bunların Çeşitli Değişkenlerle İlişkisi. *Düşünen Adam: Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi*, 21(1-4), 4-13.
- Kafchehi, P., Zamani, A. ve Ebrahimabadi, F. (2012). A Model Of Influential Factors On Knowledge Inertia, *Asian Journal of Business Management*, 4(4), 386-391.
- Karayel, G. (2014). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Atalet Düzeyleri (Bayrampaşa İlçesi Örneği). (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kinnear, C. ve Roodt, G. (1998). The Development Of An Instrument For Measuring Organisational Inertia, *Journal of Industrial Psychology*, 24(2), 44-54.
- Liao, S., Fei, W. ve Liu, C. (2008). Relationships Between Knowledge Inertia, Organizational Learning and Organization Innovation, *Technovation*, 28, 183–195.
- Maslach, C. ve Jackson, S.E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of*

- Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. ve Leiter, M.P. (2001). Job Burnout. *Annual Reviews Psychology*, 52, 397-422.
- Örmen, U. (1993). Tükenmişlik Duygusu Ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Rumelt, R.P. (1995). Inertia and Transformation, In A. Cynthia, (Ed.), Resources in a Evolutionary Perspective: Towards a Synthesis of Evolutionary and Resources- Based Approaches to Strategy (101-132). Norwell Mass: Kluwer Academic Publishers.
- Şahlan, G. (1979). Bürokratik Sistemlerde Yönetime Katılma Olgusu ve Yapısal Sınırlılıklar. *Amme İdaresi Dergisi*, 12(2), 19-32.
- Şaşım, Z. (2019). Öğretmenlerin Algılarına Göre Atalet ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Türkan, A. ve Esmer, Y. (2019). Örgütsel Atalet Kavramına Teorik Bir Bakış. *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(3), 525-534.
- Türkiye Bankalar Birliği (2020) <https://www.tbb.org.tr/tr/bankacilik/banka-ve-sektor-bilgileri/veri-sorgulama-sistemi/illere-ve-bolgelere-gore-bilgiler/73>, Erişim Tarihi: 27.04.2020.
- Weisberg, J. (1994). Measuring Workers' Burnout and Intention to Leave. *International Journal Of Manpower*, 15(1), 4-14.
- Zander, U. ve Kogut, B. (1995). Knowledge And The Speed Of The Transfer And Imitation Of Organizational Capabilities: An Empirical Test. *Organization Science*, 6(1), 76-92.