

## Örgüt Depresyonu Ölçeği'nin Geliştirilmesi ve Psikometrik Niteliklerinin Belirlenmesi

*Development Of An Organization Depression Scale And  
Determination Of It's Psychometrical Qualifications*

**Sevgi SEZER**

Öğr. Gör. Dr./Ank.Üniv. Eğit. Bil.Fak./ A.Ü.E.B.F. PDR Anabilim Dalı

Ocak/January 2011, Cilt/Vol: 13, Sayı/Num: 1, Page: 39-50  
ISSN: 1303-2860, DOI: 10.4026/1303-2860.2010.0164.x

**Makalenin on-line kopyasına erişmek için:**

<http://www.isguc.org/?p=article&id=447&vol=13&num=1&year=2011>

**To reach the on-line copy of article:**

<http://www.isguc.org/?p=article&id=447&vol=13&num=1&year=2011>

**Makale İçin İletişim/Correspondence to:**

**Sevgi SEZER, [sszr2002@yahoo.com](mailto:sszr2002@yahoo.com)**

© 2000- 2011

**“İşGüç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**  
**“İşGüç” Industrial Relations and Human Resources Journal**

Ocak/January 2011, Cilt/Vol: 13, Sayı/Num: 1

ISSN: 1303-2860, DOI: 10.4026/1303-2860.2010.164.x

**Editör/Editor-in-Chief**

Aşkın Keser (Kocaeli University)

**Editör Yardımcıları/Co-Editors**

K.Ahmet Sevimli (Uludağ University)

Gözde Yılmaz (Kocaeli University)

**Uygulama/Design**

Yusuf Budak (Kocaeli University)

**Yayın Kurulu / Publishing Committee**

Dr.Zerrin Fırat (Uludağ University)

Doç.Dr.Aşkın Keser (Kocaeli University)

Yrd.Doç.Dr.Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)

Yrd.Doç.Dr.Ahmet Sevimli (Uludağ University)

Yrd.Doç.Dr.Abdulkadir Şenkal (Kocaeli University)

Yrd.Doç.Dr.Gözde Yılmaz (Kocaeli University)

Dr.Memet Zencirkıran (Uludağ University)

**Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board**

Prof.Dr.Ronald Burke (York University-Kanada)

Assoc.Prof.Dr.Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)

Prof.Dr.Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)

Prof.Dr.Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)

Prof.Dr.Adrian Furnham (University College London-İngiltere)

Prof.Dr.Alan Geare (University of Otago- Yeni Zelandiya)

Prof.Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)

Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)

Prof.Dr.George Manning (Northern Kentucky University-ABD)

Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)

Prof.Dr.Mustafa Özbilgin (University of East Anglia-UK)

Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)

Prof.Dr.İşık Urla Zeytinioğlu (McMaster University-Kanada)

**Danışma Kurulu / National Advisory Board**

Prof.Dr.Yusuf Alper (Uludağ University)

Prof.Dr.Veyssel Bozkurt (Uludağ University)

Prof.Dr.Toker Dereli (Işık University)

Prof.Dr.Nihat Erdoğmuş (Kocaeli University)

Prof.Dr.Ahmet Makal (Ankara University)

Prof.Dr.Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)

Prof.Dr.Nadir Suğur (Anadolu University)

Prof.Dr.Nursel Telman (Maltepe University)

Prof.Dr.Cavide Uyargil (İstanbul University)

Prof.Dr.Engin Yıldırım (Sakarya University)

Doç.Dr.Arzu Wasti (Sabancı University)

*Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.*

*Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.*

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the outhors.*

*None of the contents published can't be used without being cited.*

## Örgüt Depresyonu Ölçeği'nin Geliştirilmesi ve Psikometrik Niteliklerinin Belirlenmesi \*

### Development Of An Organization Depression Scale And Determination Of It's Psychometrical Qualifications

Sevgi SEZER

Öğr. Gör. Dr./Ank.Üniv. Eğit. Bil.Fak./ A.Ü.E.B.F. PDR Anabilim Dalı

#### Özet:

Bu araştırmanın amacı, örgüte yayılmış bir hareketsizlik, saplanıp kalmış olma hali, sıklıkla geleceği planlamada yetersiz kalma, örgütteki bireylerin gelecekte ne yapacakları hakkında bir vizyonlarının olmayışı ve denemekten vazgeçmiş halde olmaları (Bilchik, 2000:35) olarak tanımlanan örgüt depresyonunu ölçmek amacıyla "Örgüt Depresyonu Ölçeği"ni geliştirmektir. Örgüt Depresyonu Ölçeği'ni geliştirmek için ilk olarak 55 maddelik madde havuzu oluşturulmuştur. Yedi uzmanın görüşleri sonunda 55 madde 45 maddeye indirilmiştir. 45 maddelik taslak form lise ve ilköğretim ikinci kademe okullarında çalışan 282 öğretmene uygulanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliği için uygulanan açımlayıcı faktör analizi sonucunda "Örgüt Depresyonu Ölçeği"nin .30'un altında faktör yük değeri veren 3 maddesi ölçekten çıkartılmış, geriye kalan 42 madde tek faktör altında toplanmıştır. Bu faktörün tek başına açıkladığı varyans %38.384 ve Cronbach-Alpha güvenirlik katsayısı ise 0.94'tür. Geçerlik için, Örgüt Depresyonu Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Envanteri ile birlikte 35 kişilik bir öğretmen grubuna tekrar uygulanmış ve benzer ölçekler geçerliği incelenmiştir. İki ölçeğin toplam puanları arasındaki korelasyon katsayısı  $r = .77$  şeklinde, gerçekleşmiştir. Örgüt Depresyonu Ölçeği 35 kişilik öğretmen grubuna 3 hafta arayla tekrar uygulanmış ve test tekrar test güvenirlik puanları;  $r = .91$  bulunmuştur.

**Anahtar Sözcükler:** Örgüt, depresyon, örgüt depresyonu, ölçek geliştirme, geçerlik, güvenirlik.

#### Abstract:

The aim of the research is to develop an "Organizational Depression Scale" to measure the organizational depression which can be described as a state of inertia and being stuck across the organization, individuals in the organization frequently failing to plan the future, absence of a vision among them about what to do in the future and making no effort (Bilchik, 2000:35). First of all, including 55 an items-pool, was created to develop the "Organizational Depression Scale". These 55 items were reduced to 45 after the review of seven experts. 45 items draft form was applied 282 teachers who are working in different primary and secondary schools. According to the results of exploratory factor analysis, the items were collected under one factor except the items with factor loadings that are under .30. This factor explains for %38.3 of variance and it's Cronbach-Alpha coefficient is 0.94. The Organizational Depression Scale and the Maslach Burnout Inventory were administered to 35 of teachers to test the validity of the scale. The correlational coefficient between the total scores of these two scales wase found as .77. The Organizational Depression Scale was administered to a group of teachers (n=35) after a 3 weeks interool and the test-retest reliability coefficient was found as  $r = .91$ .

**Key words:** Organization, depression, organizational depression, scale development, validity, reliability.

\* Bu çalışma "Bilişsel davranışçı yaklaşımla bütünleştirilen hobiterapi programının bir eğitim kurumunun örgüt depresyonu üzerindeki etkisi" isimli doktora tez çalışmasından üretilmiştir. Bahçeşehir Üniv. Uluslararası PDR Kongresi (2008)'nde bildiriler olarak sunulmuştur.

## 1.GİRİŞ

Hastane, cezaevi, fabrika, okul gibi gerek özel gerekse de devlet sektöründe yer alan birçok kurum toplumun en temel örgütsel yapılarını oluşturmaktadır. Örgüt; belli amaçlara ulaşmak için bir araya gelmiş insanların, karşılıklı işbirliği ve koordinasyon içinde, ortak hedeflere yönelik çabalarından oluşan grup olarak tanımlanmaktadır (Aytaç, 2004:189). Bu çalışmada örgütsel bir yapı olarak okul seçilmiştir. Bilindiği üzere okullar, bir toplumun geleceği olan bireyleri, topluma etkin olarak katılacak yaşa gelene kadar yaşama hazırlayıcı bir eğitim verirler. Böylece okullar yoluyla bireylerin gelişimi ve toplumsallaşması sürecine yön verilmektedir. Bu nedenle okulun örgütsel yapısı içindeki olumsuz bir gelişme bütün bir toplumu ilgilendirir.

20'inci yy'ın sonlarında örgütlerdeki uyum konusuna olan vurgunun yerini patolojik yaklaşımlar almıştır. Uzmanlar örgütlerin de bazen hedeflerinden uzaklaştığı ve örgütlerin hedeflerine ulaşamadıklarında insanlar gibi psikolojik tepki gösterdiklerine dikkat çekmişlerdir. Örgüt depresyonu, paranoid örgüt, obsesif kompulsif örgüt, örgütsel anksiyete, örgütsel travma örgütlerin gösterdikleri psikolojik tepkilerden bazılarıdır (Brunsson,1986:166; Frankel,1992:445; Scurlock, 1995:10 ; Cohen ve Cohen, 1993:120; Barton, 1994:20; Bilchik, 2000:35; Frankel, 2002: 1; Overby, 2002:1; Mariott, 2005:3 ; Schwarz, 2007:23; Baruch ve Lambert, 2007:86)

Cohen ve Cohen'e (1993:2) göre örgüt, bir örgütü oluşturan bireylerin kişiliklerinden farklı olarak kendi kişiliği ile kendine özgü bir varlıktır. Özel bir amacı gerçekleştirmek için oluşturulmuştur ve bir lideri vardır. Genel amacı desteklemek için çeşitli rol ve görevleri olan üyeleri vardır. Topluluğu oluşturan bireyler akılcı ve sevecen olabilirler. Ama onların her biri bireysel olarak hareket ettiği zaman, topluluk olarak genel hedeflerinden uzaklaşmaya başlayabilirler. Bu duruma hem olayların özel bir etkileşimi hem de bireylerin kişilikleri yol açar. Böylece topluluk kendini ve kendisine ait bir yaşamı

yaratır. Aynı yazarlara göre bireyler bir örgüt dinamiğinin parçası oldukları zaman akılcı olmayan davranışlarının nedenlerini açıklayamazlar. Eğer bir örgüt kendi kişiliğini geliştirirse, o zaman bu örgüt insanlar gibi psikolojik olarak hasta da olabilir. Bu nedenle örgütlerdeki bu hastalıklar da bireylerin hastalıklarıyla aynı isimlerle tanımlanabilir. Bu hastalıklar aynen bireyler için söz konusu olduğunda kullanılan metodlarla tedavi edilebilir (Cohen ve Cohen, 1993:3). Cohen ve Cohen (1993:7) örgütlerde gözlenmesi muhtemel bütün patolojik durumları klinik psikolojik hastalıkların sınıflamasına uygun olarak psikozlar ve nevrozlar şeklinde ikiye ayırmışlardır. Psikozlar; manik davranış, manik depresyon, şizofreni ve paranoya'dan oluşurken, nevrozlar; nevrotik davranış, depresyon, obsesif kompulsiyon, post travmatik sendromdan oluşmaktadır. Araştırmacılar ayrıca "Organizational Health Analyzer (Örgütsel Sağlık Analizi)" (Cohen ve Cohen, 1993:175) isimli bir ölçme aracı ile bu hastalıkların nasıl tanımlanabileceğini göstermişlerdir.

Bu çalışmada örgütlerde gözlenen bu patolojik durumlardan "örgüt depresyonu" ele alınmıştır. Örgüt depresyonunu anlayabilmek için "öğrenilmiş çaresizlik" davranışını, bunun sonucu ortaya çıkan örgüt nevrozunu ve klinik psikolojik bir hastalık olarak depresyonu tanımlamak faydalı olacaktır.

Hastalıklı örgütleri inceleyen Frost (1985; Akt; Güler, 2006:72), bir örgüt için nevrotik tanısının konulmasında en önemli nedenin "öğrenilmiş çaresizlik" olduğunu belirtmiştir. Bireyin kontrol yoksunluğu sonucunda kendi yetkinliğine olan inancın zayıflaması ile sorunlarla baş etmede pasifleşmeyi ifade eden öğrenilmiş çaresizlik, 1960 ve 70'lerde ilk defa Seligman ve arkadaşları tarafından köpekler üzerinde yapılan deneylerde gözlenmiş ve o zamandan bu yana psikolojide önemli bir yere sahip olmuştur. Frost öğrenilmiş çaresizliğin bir örgütü nasıl nevrotik yaptığını şu şekilde tanımlamaktadır;

*"Örgütün sonuçları etkileyebilmek için hiçbir şey yapamadığını görmesi çaresiz olma-*

sına yol açmaktadır. Sonuçları etkilemek adına, sürekli olarak başarısızlık yaşayan örgüt "öğrenilmiş çaresizlik" sergileyecektir. Ardi sıra gelen başarısızlıklar o kadar etkilidir ki, örgütün (veya bağlı olan çalışanın) koşulları değiştirebileceği bir durum söz konusu olduğunda bile, örgüt (çalışan) acizlik içinde hareketsiz kalır. Öğrenilmiş çaresizlik örgütü nevrotik yapar. Örgüt içsel kontrolünü kaybederek, başarının kendinden dışarıda tamamen şansa ve çevresel etkenlere ve koşullara bağlı olduğuna inanır." (Frost, 1985; Akt; Güler, 2006:26)

Bu süreç içerisinde birçok araştırmacı öğrenilmiş çaresizlik ve depresyon arasındaki benzerliğe hatta öğrenilmiş çaresizliğin bir sonucu olarak depresyonun gelişmesine dikkat çekmiştir (Güler, 2006:26). Nevrotik bir alt yapı depresyona götüren süreci hızlandıracaktır. Örgüt içinde çalışanın kontrol olanağına sahip olamaması, yeni teknolojilerin olumsuz etkilerinin ve örgüt içinde öğrenme olanaklarının kısıtlı olması öğrenilmiş çaresizliği körükleyebilecek faktörler olarak gösterilmektedir (Güler, 2006: 79).

Klinik bir hastalık olarak depresyon bireyin yaşamının hemen her alanında; iş, aile, sosyal yaşam olmak üzere bozulmalara yol açan psikolojik bir hastalıktır. Depresyondaki birey işine devam edememekte, sosyal çevresi ile iletişimini kesmekte giderek daha fazla içe kapanmaktadır. Beck ve Alford (2009) depresyonu aşağıdaki belirtilerle tanımlamıştır;

- 1-Kişinin ruh halinde belirgin bir değişiklik; hüzün, yalnızlık, ilgisizlik.
- 2-Kendini suçlayan (self reproache) olumsuz bir benlik kavramı.
- 3-Gerileme (regression) ve kendini cezalandırma istekleri; kaçma, saklanma veya ölme isteği.
- 4-İstem dışı değişiklikler; anorexia (yemek yemek istememenin sonucu olarak gelişen yeme bozukluğu), uykusuzluk, libido kaybı.
- 5-Aktivite düzeyinde değişim; geciktirme veya ajitasyon.

Tedavi uygulanmadığı takdirde depres-

yondaki birey kendine ve çevresindeki bireylere zarar vermeye devam edecektir. Benzer bir durum örgütler için söz konusu olduğunda bütün bir örgütün ilgi kaybı, gerileme isteksizlik gibi belirtiler göstermesi, örgütün hedeflerinden uzaklaşması ve kendisini bu durumdan çıkarmak için herhangi bir çaba içine girmemesi söz konusu olmaktadır. Bu durum yani örgüt depresyonu Bilchik (2000: 35) tarafından şu şekilde tanımlanmıştır; "örgüt depresyonu, örgüte yayılmış bir hareketsizlik, saplanıp kalmış olma hali, sıklıkla geleceği planlamada yetersiz kalma, örgütteki bireylerin gelecekte ne yapacakları hakkında bir vizyonlarının olmayışı ve denemekten vazgeçmiş halde olmaları durumudur". Bu tanım ile daha önce yapılmış olan öğrenilmiş çaresizlik, örgütsel nevroz ve depresyon tanımları arasındaki benzerlik anlamlıdır.

Örgüt depresyonunun nedenleri ve belirtileri konusunda farklı görüşler vardır. Brunsson'a (1986:164) göre örgütler çoğu zaman, kendi içlerindeki çelişkileri, uyumsuzlukları, destekle ve yasalara uygunluğa göre değerlendirmektense; sadece yapıları, süreçleri ve sonuçları değerlendirir. Bunun sonucunda da örgütte çatışan bölümler ya da görüşler ortaya çıkar. Akılcı karar verme süreçlerini kullanmada, üretimde, örgüt problemlerinin çözüm aşamasında depresif süreçler gözlenmeye başlanır. Scurlock (1995:10) ise örgüt depresyonu yaşanan örgütlerde, bireylerin bireysel umutlarının boşa çıktığı bir tür felce uğramışlık hissi içinde olduğunu ifade etmektedir. Yazar bu durumun, söz konusu örgütte ciddi yapısal çatlaklar oluşturabileceğine işaret etmekte ve yazara göre bu erezyon özellikle yönetici tabakasında gözlenmektedir. Bilchik (2000:36) ise örgüt depresyonunun bulaşma özelliğine vurgu yapmaktadır. Ona göre örgüt depresyonu örgütteki liderlerden çalışanlara yansiyarak yayılmaktadır. En önemli belirtisi ise "umutsuzluk"tur. Üzerinde durulan bir diğer önemli konu da; depresif bir örgütün çalışanlarını ve kaynaklarını harekete geçirme kapasitesinin düşük olduğu, örgütün aşağıya doğru bir sarmal halinde kendisini kuşatmış bu hastalığa katlandığı



ve bir müdahale uygulanmadığı sürece kısa zamanda yok olabileceğidir (Cohen ve Cohen, 1993:79).

Örgüt depresyonu belirtileri Frankel (2002:2) tarafından şu şekilde tanımlanmıştır;

- \* genel olarak gözlenen uyuşukluk hali,
- \* değişime karşı direnç,
- \* düşük yaratıcılık ve yeniliklere kapalı olma,
- \* kabul edilebilir verimliliğin en alt sınırında yer alma,
- \* devamsızlıkta artış, geç gelme ve öğle aralarını uzatma gibi davranışlarda artış,
- \* departmanlar arası ve departman içinde sınırlı iletişim,
- \* depresif bireylerin çalışma isteksizliği nedeniyle verimde ya da karlılıkta azalma
- \* karar vermede gecikme,
- \* başarıların ardından sevinç belirtisi göstermeme.

Cohen ve Cohen (1993:80) de benzer biçimde depresyon halindeki bir örgütte çalışan bireylerin, ilgisiz, duygusuz ve uyuşuk olduğunu ifade etmişlerdir. Yazarlara göre depresyondaki örgütler, geleceğe ilgi geçmişe bağlılık göstermez. Aslında depresif bir örgüt depresyonda olduğunu bilir, bundan suçluluk duyar ve bu durumun üstesinden gelmek için çabalamak istemez.

Bilchik (2000:37) ise belirtileri sıralamak yerine, depresyondaki bir örgütün çalışanlarının duygu ve düşüncelerini çalışanların kendi cümleleri ile açıklamaya çalışmaktadır;

*"Bu örgütün nereye gittiği hakkında bir fikrim yok",*

*"Bundan ben sorumlu değilim, ve kimin sorumlu olduğunu da bilmiyorum",*

*"Herhangi bir şey yapmayacağım, yeni bir görev üstlenmeyeceğim",*

*"Bu gidişi geriye döndürecek, ama yeni olmayan, bir şeyler istiyorum".*

*Bilchik (2000:37) ayrıca, bir depresyon testindeki maddelerin, örgüt depresyonunda yaşanan duygusal*

*durumlarla örtüştüğünü söyleyerek şu maddelerle durumu örnelemektedir;*

*"Geleceğimi umutsuz görüyorum",*

*"Karar vermekte zorluk çekiyorum",*

*"Hayata ve benim için önemli olan şeylere ilgimi yitirmekteyim",*

*"Gerginim ve hiçbir şey yapmak istemiyorum",*

*"Kendimi kapana kısılmış gibi hissediyorum".*

Görüldüğü üzere örgüt depresyonu, diğer psikolojik sorunlar gibi, duygusal, bilişsel ve davranışsal düzeyde gözlenmektedir. Klinik depresyondan farkı, örgütün genelinde gözlenmesi ve nedenlerinin örgüt kaynaklı olmasıdır. Söz konusu belirtiler, örgüt depresyonunun yöneticiler tarafından gözlenmesini kolaylaştırmakta ve bu konuda araştırma yapanlara incelenmesi gereken süreçleri işaret etmektedir.

Araştırmalar da örgütlerdeki patolojik yapıya dikkat çekmektedir. Son yıllarda ABD'de, çalışanların depresyon sebebiyle sevk almasındaki artış dikkat çekici boyutlara ulaşmış ve birçok araştırma (Johnson, 1997:359; Burgess, 1999: 37; Park, Wilson ve Lee, 2004:444) konuya dikkat çekmiştir. Söz konusu araştırmalar depresyonun maddi ve manevi açıdan birey ve örgüt için, makro boyutta ülke ekonomisi için zararlarını ortaya koymuştur.

Örgütsel faktörlerin çalışan psikolojisi üzerindeki etkisine ve örgütsel felaketlerin (organizational catastrophe) bütün örgüt üzerindeki olumsuz etkilerine de dikkat çekilmiştir (Barton, 1994:19; Sutherland, 1995:24; Mariott, 2005:3; Baruch ve Lambert, 2007:86). Barton (1994:18) örgütsel felaketlerin çalışanlar üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Ona göre örgütsel bir felaketin sonunda yaşanan ruhsal sıkıntılar; hafif dü-

zeyde depresyondan, manik-depresif bozukluğa ve hatta intihar düşüncelerine kadar değişebilmektedir. Carr (1994:8), devlet okullarındaki müdürler arasında, depresyon ve anksiyetenin yaygınlığına ilişkin araştırma sonuçlarına dikkat çekmiş ve bunun devlet okullarındaki psikolojik yapının gelişimi ile ilişkisine işaret etmiştir. Sutherland (1995:17) 1987 ve 1990 yıllarında pratisyen hekimlerin sorunlarını araştırmıştır. Araştırmada idari uygulamalar, rutin tıbbi çalışma ve rol stresi, düşük iş doyumu ve düşük psikolojik iyilik halinin en önemli göstergeleri olarak belirlenmiştir. Park, Wilson ve Lee'e (2004:444) göre Amerika'da çalışanların %9,5'u depresif bozukluk yaşamaktadır. Araştırmacılara göre depresyon, yalnızca kişiyi işinde yetersiz kılmakta, tıbbi maliyet, devamsızlık ve iş performansındaki düşüşün de etkisiyle örgütsel verimliliği etkilemekte, bu durum da ciddi bir mali yük oluşturmaktadır. Bunların dışında NASA'da yaşanan örgüt depresyonu (Marriott, 2005:12) -1970 yılında Apollo uzay aracı projesinin sonlandırılması ile başlayan süreç, 1986 yılında Challenger Uzay Mekiği'nin içindeki mürettebatla birlikte patlaması ile su yüzüne çıkmıştır. Kurumun işleyişini inceleyen uzmanlar bu durumu NASA'nın örgüt depresyonu yaşadığı şeklinde yorumlamışlardır- ve örgütsel bir fenomen olan örgütsel anksiyete (Baruch ve Lambert, 2007:84) araştırmalara konu olmuştur.

Bu çalışmanın örneklemini ilköğretim ikinci kademe ve lisede çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Örgüt depresyonunun gözlemlendiği bir okulda eğitimin temel amaçlarına ve okulun kendi hedeflerine ulaşmasının mümkün olmadığı düşünülmektedir. Son yıllarda okullardaki; şiddet, başarısızlık, yetersiz kalan öğretmen maaşları, öğretmenlerin çalışmaya yönelik isteksizliği gibi birçok sorun gündemde yer bulmuştur. Bireylerin toplumsal hayata hazırlanmaları, gelişimsel özelliklerine uygun olarak yetişmelerine destek olmayı amaçlayan okulların, bu amaca yönelik görevlerini yerine getirmede ne kadar başarılı oldukları tartışma konusu olmaktadır. Örgütü oluşturan

üyelerin psikososyal açıdan sağlıklı olması, örgüt etkinliğini ve verimliliğini artıran önemli bir faktördür.

Bu araştırmanın amacı; bir hareketsizlik, saplanıp kalmış olma ve geleceği planlamada yetersiz kalma hali, örgütteki bireylerin gelecekte ne yapacakları hakkında bir vizyonlarının olmadığı ve denemekten vazgeçtikleri bir çöküntü durumu olarak tanımlanan (Bilchik, 2000:34) örgüt depresyonunu ölçmek için Örgüt Depresyonu Ölçeği'ni geliştirmek ve ölçeğin psikometrik niteliklerini belirlemektir.

## 2.YÖNTEM

Bu araştırma bir ölçek geliştirme çalışmasıdır. Bu bölümde araştırma örneklemini, veri toplama sürecindeki işlem basamakları ve örgüt depresyonu ölçeğinin puanlanmasına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

### 2.1. Araştırma Örneklemini

Araştırma grubunu Ankara'nın Gölbaşı ilçesi ve Ankara merkezdeki sekiz ilköğretim ikinci kademe ve orta öğretim okulunda çalışan 282 kişilik bir öğretmen gurubu oluşturmuştur.

### 2.2. İşlem

1-Ölçek maddeleri, araştırmacı tarafından ilgili literatür gözden geçirilerek ve uzman görüşlerine başvurularak hazırlanmıştır. Bu süreçte, Bilchik'in (2000:38) 15 maddelik "Örgütünüz İçin Depresyon Kontrol Listesi" soruları da dikkate alınmıştır. Cohen ve Cohen'in (1993:175) örgütleri farklı psikolojik boyutlarda inceleyen -mani, manik depresif, depresyon, paronoya, şizofren, nevroitik davranış, obsesif kompulsif bozukluk gibi- "Organizational Health Analyzer (OHA)" isimli ölçme aracı da incelenmiş fakat ölçek maddeleri klinik depresyona daha uygun bulunduğu için sözü edilen ölçekten yararlanılamamıştır. Maddelerin oluşturulması sürecinde Örgüt Depresyonu konusundaki literatürü inceleyen psikolojik danışma ve rehberlik alanındaki bir profesör ve iki bilim uzmanının görüşüne başvurulmuştur. İlgili kuramsal görüşler ve ölçme araçları çerçe-

vesinde bir örgütün depresyonda olup olmadığını ölçmek için geliştirilecek bir ölçme aracındaki maddelerin; kurumun gelişime dönüklüğü, kurum içi demokrasi ve çalışma motivasyonu konularını içermesi gerektiği sonucuna varılmıştır. Oluşturulan maddelerin dengeli biçimde olumlu ve olumsuz ifadelerden oluşmasına ve karamsarlık, umutsuzluk, ilgisizlik, isteksizlik gibi depresif duygular içermesine özen gösterilmiştir.

Bu doğrultuda Örgüt Depresyonu Ölçeği'ni geliştirmek için ilk olarak, 55 maddelik madde havuzu oluşturulmuştur. 55 maddelik madde havuzu, psikolojik danışma ve rehberlik alanında bilim uzmanı altı kişi ve bir profesörün görüşüne sunulmuştur. Uzman görüşleri sonunda bu sayı 45 maddeye indirilmiştir. 45 maddelik taslak form sekiz farklı okulda çalışan 300 öğretmene uygulanmıştır. Bu formlardan 290 form geri dönmüştür, fakat bu formların sekizi eksik doldurulduğu için değerlendirmeye alınmamıştır. Böylece 282 form üzerinden değerlendirme yapılmıştır.

2-Ölçeğin yapı geçerliğini ortaya koymak ve ölçekte yer alan maddelerin faktör yüklerinin belirlenerek boyutlandırılması amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Ölçekte yer alan maddelerin benzer davranışları ölçtüğünü belirlemek için, her maddeden alınan puanlar ile ölçeğin toplam puanı arasındaki ilişki (madde-toplam puan korelasyonu) hesaplanmıştır.

3-Ölçeğin geçerliğini test etmek için 282 kişilik örneklemden tesadüfi olarak seçilen 35 kişilik bir öğretmen grubuna "Maslach Tükenmişlik Envanteri" de uygulanmış ve bu yolla benzer ölçekler geçerliğine bakılmıştır.

4-Ölçeğin güvenilirlik çalışması için Cronbach Alpha Katsayısı formülü kullanılmıştır. Ayrıca test tekrar test yöntemiyle ölçek üç hafta arayla aynı gruba tekrar uygulanmıştır.

5-Faktör yükleri ve madde-toplam korelasyonları katsayısı düşük olan maddeler ölçekten çıkartıldıktan sonra 42 maddelik

nihai ölçek ortaya çıkmıştır.

### 2.3.Örgüt Depresyonu Ölçeği'nin Puanlanması

Örgüt Depresyonu Ölçeği 42 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri likert tipindedir ve 1-5 arasında puanlanmaktadır. Ölçekte en olumlu cevap en yüksek puanı almaktadır. Böylece ölçekten alınan en yüksek puan 210 olurken, alınacak en düşük puan 42 olmaktadır. Olumsuz ifadeler tersine puanlanmaktadır (5'ten 1'e doğru). 42 ve 210'nun orta noktası 126'dır. Alt ve üst %27'lik dilim 70-182 arasında kalan puan dilimidir. Alınan puanın yüksek olması örgüt depresyonunun düşük olduğunu göstermektedir.

### 3. BULGULAR

Ölçeğin yapı geçerliğini tespit etmek amacıyla 45 maddelik ilk form 300 kişilik bir öğretmen grubuna uygulanmış ve değerlendirme hatasız 282 form üzerinden yapılmıştır. Öncelikle örneklem büyüklüğünün yeterliliğini test etmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri ve örneklem dağılımının normallik varsayımını karşılayıp karşılamadığını test etmek için Barlett Küresellik Testi sonuçları incelenmiştir. KMO değeri, seçilen örneklem verilerinin faktör çıkarmak için uygun olup olmadığına karar vermenin bir ölçüsü olarak kullanılmaktadır. KMO değerinin .50'den yüksek olması, faktör analizine devam edilebileceği anlamına gelir. Ancak oran ne kadar yüksek olursa, veri seti faktör analizi yapmak için o kadar iyidir. Bu analizde KMO değerinin .90 olduğu saptanmıştır. Bu da "çok iyi" olarak nitelendirilebilir (Kalaycı, 2005:322). Yine Barlett Küresellik Testi değerinin de anlamlı olduğu [ $\chi^2 = 7758.556, p < 0.01$ ] belirlenmiştir. Bu sonuç örneklem dağılımının normallik varsayımını karşıladığını göstermektedir. Bu bulgular doğrultusunda, veri setinin faktör analizi yapmak için uygun olduğuna karar verilmiştir (Kalaycı, 2005:322; Şencan, 2005:384).

Faktör Analizi sonucunda "Örgüt Depresyonu Ölçeği" maddeleri .30'un altında



değer veren, 21, 24 ve 25'inci maddeler (Tablo 1) hariç tek faktör altında toplanmıştır. Söz konusu maddeler ölçekten çıkartılmıştır. Ölçekteki maddelerin faktör yük değerleri.301 ile.816 arasında değişmektedir. Kalan maddelerin madde-toplam korelasyonları incelendiğinde ise, 0.313 ile 0.777 arasında değiştiği görülmektedir (Tablo 2). Bu faktörün tek başına açıkladığı varyans %38.384 ve Cronbach-Alpha güvenilirlik katsayısı ise 0.941'dir.

**Tablo 1**

Ölçekten Çıkarılan Maddeler

|    |   |
|----|---|
| 21 | Kurumumda dedikodu çok yapılır          |
| 24 | Kurumum merkezîyetçi yapıdan uzaktır    |
| 25 | Birimler arasındaki iletişim sınırlıdır |

### 3.1. Ölçeğin Benzer Ölçek Geçerliliği ve Test Tekrar Test Güvenirliği

Tükenmişlik, 1970'li yılların başlarında Freudenberger, Maslach ve Pines tarafından ayrı ayrı tanımlanmış ve son 20-30 yıldır üzerinde yoğun çalışılan bir kavram olmuştur. Birçok araştırmacı tükenmişliğin, beklentiler, tutumlar, güdüler ve duygular içeren, bireysel düzeyde ortaya çıkan, içsel, psikolojik bir deneyim olduğu konusunda karar birliğine varmışlardır. Tükenmişliğe yol açtığı düşünülen bireysel faktörler kadar örgütsel faktörlerden de söz edilmektedir. Tükenmişliğe yol açtığı düşünülen örgüte ilişkin faktörler; örgütteki rol karmaşası, rol belirsizliği, karar verme sürecine katılmama, idarecinin/yöneticinin desteğinin ve örgütte ödüllendirme sisteminin olmaması, çalışılan örgütün bulunduğu çevrenin sosyoekonomik düzeyi, ayrıca çalışılan ortam, işten soğuma, yetersiz eğitim, uzun süre yaşanan iş

**Tablo 2**

Örgüt Depresyonu Ölçeği Faktör Analizi Sonucu

| Madde No | Maddeler  | Faktör-Yük Değeri | Madde-Toplam Korelasyonu |
|----------|---|-------------------|--------------------------|
| 1        | Kurumumda çatışmalara yapıcı çözümler getirilir.                                    | ,684              | ,642                     |
| 2        | Çalışanların düşüncelerine saygı gösterilir   | ,691              | ,644                     |
| 3        | Kişilerarası iletişim yapıcı olmaktan çok yıkıcıdır.                                | ,467              | ,459                     |
| 4        | Çalışanlarda genel olarak bir halsizlik hali mevcuttur.                             | ,637              | ,605                     |
| 5        | Çalışanların görev, yetki ve sorumluluklarında belirsizlik vardır.                  | ,492              | ,481                     |
| 6        | Kurumum yeniliklere açıktır.  | ,301              | ,290                     |
| 7        | Çalışanlar teşvik edilip ödüllendirilir.  | ,729              | ,698                     |
| 8        | Karar almadan önce her düzeydeki çalışanların fikirleri alınır ve değerlendirilir.  | ,689              | ,658                     |
| 9        | Bu kurumda çalıştığım için kendimi değerli ve şanslı hissediyorum.                  | ,700              | ,658                     |
| 10       | Çalışanlar kurumun geleceği konusunda umutsuzdur.                                   | ,583              | ,560                     |
| 11       | Çalışanlar şevkle çalışmaktadır.  | ,636              | ,578                     |
| 12       | Her zaman yönetimin görüşü uygulanır.   | ,496              | ,493                     |
| 13       | Farklı görüşlere karşı çıkılır.   | ,416              | ,391                     |
| 14       | Kurumum sürekli gelişmekte ve ilerlemektedir.                                       | ,723              | ,678                     |
| 15       | Çalışanların sorunlarıyla hemen ilgilenilir ve giderilmeye çalışılır.               | ,810              | ,777                     |
| 16       | Çalışanların çoğu işini severek yapmaz.   | ,545              | ,530                     |
| 17       | Çalışanlar gereksiz işlerle uğraşmaktan, gerçek işlerini tam olarak yapamamaktadır. | ,505              | ,491                     |
| 18       | Çalışanların çoğu iş yerinde mutsuzdur.   | ,635              | ,616                     |
| 19       | Çalışanlar birbirlerinin gelişmelerine yardımcı olmaktadır.                         | ,636              | ,587                     |
| 20       | Çalışma ortamımız her zaman iyileştirilir.  | ,816              | ,759                     |

**Tablo 2**  
Örgüt Depresyonu Ölçeği Faktör Analizi Sonucu

| Madde No | Maddeler  | Faktör-Yük Değeri | Madde-Toplam Korelasyonu |
|----------|---|-------------------|--------------------------|
| 22       | Kurumumdaki değişimler ümit vericidir.  | ,771              | ,734                     |
| 23       | Kurumun fiziki koşulları bakımsızdır.   | ,396              | ,362                     |
| 26       | Kurumum yeni şeyler öğrenmeye elverişlidir.   | ,722              | ,682                     |
| 27       | Bürokratik nedenlerden kurumum gelişmemektedir.   | ,505              | ,484                     |
| 28       | Kurumumda gelişim için planlar yapılır ve uygulanır.  | ,752              | ,707                     |
| 29       | Kurumumda çalışanların ihtiyaçları giderilmeye çalışılır.                                   | ,787              | ,738                     |
| 30       | İdare ile uyum ve işbirliği içinde çalışılmaktadır.   | ,759              | ,711                     |
| 31       | Yönetim çalışanlara eşit davranmaz.   | ,621              | ,593                     |
| 32       | Çalışanlar öğrencilerin sorunlarını dinlemeye açıktır.                                      | ,488              | ,466                     |
| 33       | Çalışanların çoğu ek sorumluk almak istemez.  | ,518              | ,503                     |
| 34       | Yönetim, çalışanların yetenek ve becerilerini geliştirmesi için bütün imkanlarını kullanır. | ,758              | ,716                     |
| 35       | Kurumumda işler yavaş ilerler.  | ,607              | ,597                     |
| 36       | Çalışma koşullarımdan memnunum.   | ,619              | ,584                     |
| 37       | Kurumumda politika ve prosedürlere daima uyulur.  | ,408              | ,375                     |
| 38       | Değerlendirmeler nasıl çalıştığıma göre yapılır.  | ,712              | ,668                     |
| 39       | Çalışanlarda işe geç kalma çok olur.  | ,425              | ,422                     |
| 40       | Çalışanların fikirleri, projeleri idare tarafından dinlenir ve desteklenir.                 | ,709              | ,680                     |
| 41       | Çalışanlar değişime direnç gösterir.  | ,309              | ,313                     |
| 42       | Çalışanların performansı düşüktür.  | ,454              | ,451                     |
| 43       | Çalışmamın kalitesi hakkında, düzenli olarak geri bildirim alırım.                          | ,549              | ,516                     |
| 44       | Bir çatışma durumunda herkes birbirini suçlar.  | ,501              | ,487                     |
| 45       | Kurumumda yenilikler takip edilir.  | ,799              | ,772                     |

KMO=0.906.516

Barlett Küresellik Testi:  $\chi^2=7758.556$ ,  $P<0.01$

Açıklanan Varyans= %38.384

Cronbach-Alpha=0.94

Madde Sayısı: 42

stresi ve stresle baş etmedeki başarısızlığın fark edilmesi (Gold,1985; Sarros ve Sarros, 1987; Wisniewski ve Gargulo, 1997 Akt; Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001) tükenmişliğe neden olabilmektedir. İşin niteliği ve iş ortamına ilişkin nedenlerin çokluğu, tükenmişlik kavramı ile örgüt depresyonunu yakın iki kavram yapmaktadır. Geçerlik çalışmasında bir tükenmişlik ölçeğinin tercih edilmesi de bu sebeptir.

Benzer ölçekler geçerliği için kullanılan Maslach Tükenmişlik Envanteri, Maslach ve Jackson (1981; Akt: Ergin, 1992:43) tarafından geliştirilmiş ve Ergin (1992:43) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır.

Tükenmişliği üç alt evrede değerlendiren Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin ilk alt ölçeği 9 maddeden oluşan duygusal tükenme, ikincisi 5 maddeden oluşan duyarsızlaşma, üçüncüsü 8 maddeden oluşan kişisel başarısızlık alt ölçeğidir. 22 maddenin toplamı da toplam tükenmişlik puanını vermektedir. Ölçeğin son yapılan güvenilirlik çalışmasında duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık alt boyutları için Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları sırasıyla; .75, .62, .71 bulunmuştur. Testin toplamına ilişkin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı ise .80 bulunmuştur (Babaoğlu, 2006:56).

Örgüt depresyonu Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Envanteri ile birlikte 35 kişilik bir öğretmen grubuna uygulanmıştır. İki ölçeğin toplam puanları arasındaki korelasyon  $r = .77$ , tükenmişlik envanterinin alt ölçekleri ile örgüt depresyonu ölçeğinin toplam puanı arasındaki korelasyonlar; duygusal tükenmişlik:  $r = .79$ , kişisel başarı:  $r = .57$ , duyarsızlaşma:  $r = .54$  bulunmuştur. Örgüt Depresyonu Ölçeği 35 kişilik öğretmen grubuna 3 hafta arayla tekrar uygulanmıştır ve test tekrar test güvenilirlik puanları; [ $r = .91$ ;  $p < .01$ ] bulunmuştur.

#### 4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Örgütleri oluşturan da bireylerdir. Bu nedenle örgütler de bireyler gibi psikolojik tepkiler vermektedir. Modern toplumu oluşturan yapılar olan örgütlerin sağlığı, toplumun sağlığı ile çok yakından ilgilidir. Bireysel olarak yaşanan patolojik durumlar büyük ölçüde bireyi ve yakın çevresini olumsuz etkilerken, bir örgütteki patolojik bir durum, örgütün büyüklüğü ve toplumdaki önemi ölçüsünde bütün bir toplumu etkileyecek kadar büyük sonuçlara yol açabilir. Bu çalışmada temel alınan ve bir toplumun yarınlarının mirasçısı bireylerin yetişmesinden sorumlu okulların örgütsel yapısı, çalışanlar ve öğrenciler için sağlıklı bir atmosfer oluşturamadığı takdirde, söz konusu örgütler asıl amacından uzaklaşmış olacaktır. Bu durum toplumun geleceği için bir tehdit olarak düşünülebilir.

Son yıllarda çalışanların, iş doyumu, tükenmişliği, depresyonu, iyilik hali konularında ölçme araçları geliştirilmekte, bu sorun ve olguların öncül ve sonuçlarına ve birbiriyle ilişkisine yönelik önemli veriler toplanmaktadır. Ancak örgütün geneline ya da bir departmanın tümüne yayılmış, yılgınlık, isteksizlik gibi belirtilerle ortaya çıkan, depresif atmosfere ilişkin araştırmalar sınırlıdır. Her örgüt kendi geleceği için psikolojik yapısını düzenli olarak gözden geçirebilir, buna hizmet edecek araştırmalar yapabilir.

Bir örgütün mevcut duygusal durumunun tespit edilmesi, olumlu ve olumsuz süreçlerin farkına varılmasını sağlayacağı gibi,

sorunla baş etme stratejilerinin geliştirilmesine de hizmet edecektir. Asıl önemli konu, örgüt depresyonunun tespit edildiği kurumlarda, bu durumla mücadele için geliştirilecek yaklaşımlardır. Bu yaklaşımlar farklı bakış açılarına göre geliştirilebilir. Bundan sonraki çalışmalar bu yaklaşımların geliştirilmesini konu edinebilir.

Bu araştırmada okuldaki örgüt depresyonunu ölçmeye ilişkin bir araç geliştirilmiştir. Bu çalışma yeni çalışmalar için örnek oluşturabilir ve böylece farklı örgütlerin psikolojik yapılarını ölçmeye ilişkin araçlar geliştirilebilir.

## Kaynaklar

- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Aytaç, Ö. (2004). Örgütler Sosyolojik Bir Perspektif. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 14 (1), 189-217. Elazığ.
- Babaoğlu, E. (2006). İlköğretim Okulu Yöneticilerinde Tükenmişlik. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Barton, L. (1994). Trauma in the Aftermath of Organizational Catastrophe: The Short- and Long-term Impact on Employees and their Supervisors. Disaster Prevention and Management, 3 (3), 18-26.
- Baruch, Y. & Lambert ve R. (2007). Organizational Anxiety: Applying Psychological Concepts into Organizational Theory. Journal of Managerial Psychology, 22 (3), 84-99.
- Beck, A.T. & Alford, B.A. (2009). Depression: Causes and Treatment. Second edition. University of Pennsylvania Press.
- Bilchik, G. S. (2000). Organizational Depression. H&HN. Hospitals & Health Networks, 74 (2), 34-38
- Burgess, A.G. (1999). Managing Workplace Depression. Behavioral Health Management, 19 (3), 37
- Brunsson, N. (1986). Organizing for inconsistencies: On organizational conflict, depression and hypocrisy as substitutes for action. Scandinavian Journal of Management Studies, 2 (3-4), 165-168.
- Carr, A. (1994). The Psychosocial Structure of Work: "Bend Me, Shape Me, Anyway You Want Me, as long as You Love Me It's Alright". Journal Workplace Learning, 6 (3), 7-10.
- Cohen, W. & Cohen, N. (1993) The Paranoid Corporation: And 8 other ways your company can be crazy. Advice from on organizational shrink. Newyork American Management Association. Emerald.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Malasch Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmalar, 22-25 Eylül 1992.
- Frankel, L. (2002). What to Do If Your Company is "Depressed", from <http://www.fabjob.com/tips194.html>
- Frankel, L. (1992). Depressed Organizations: Identifying the Symptoms and Overcome. Employment Relations Today Haboken: Winter 1991/1992, 18 (4), 443-452.
- Güler, B.,K. (2006). Çalışma Hayatında Öğrenilmiş Çaresizlik. 1. Baskı. Liberte Yayınları. Ankara
- Johnson, P. (1997). The Boomer Blues: Depression in the Workplace. Public Personnel Management, 26 (3), 359-366
- Kalaycı, Ş. (2005). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. Ankara, Asil Yayın Dağıtım.
- Mariott, D. (2005). NASA Chief's Vision is on Track. USA Today, ISSN: 0734-7456.
- Overby, S. (2002). Leadership Corporate. CIO, April, <http://www.cio.com/article/30979/>
- Park, K.O., Wilson, M.G. & Lee, M.S. (2004). Effects of Social Support at Work on Depression and Organizational Productivity. American Journal of Health Behavior, 28 (5), 444-455.
- Scurlock, J. (1995). What's big and blue? Psychology Today, 28 (3), 10-11
- Schwarz, O.J. (2007). Assessing Future Disorders in Organizations: Implications for Diagnosing and Treating Schizophrenic, Depressed or Paranoid Organizations. Foresight, 9 (2), 15-26.
- Sutherland, V.J. (1995). Stress and The New Contract for General Practitioners. Journal of Managerial Psychology, 10 (3), 17-28.
- Şencan, H. (2005). Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik. Ankara, Seçkin Yayıncılık.