

## TÜKENMİŞLİK VE ÖRGÜTE BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ: İSTANBUL'DA ÖZEL BİR HASTANEDE SAĞLIK BAKIM HİZMETLERİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

The Relationship Between Burnout And Organizational Commitment: A Research On Private Sector Health Workers

Öğr. Gör. Yonca YAVUZ AKÇAY <sup>1</sup>

Prof. Dr. Meliha Deniz BÖRÜ <sup>2</sup>

**Cite As:** Yavuz Akçay, Y. & Börü, M.D. (2021). "Tükenmişlik Ve Örgüte Bağlılık Arasındaki İlişki: İstanbul'da Özel Bir Hastanede Sağlık Bakım Hizmetleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies, (e-ISSN:2587-2168), Vol:7, Issue:36; pp:1258-1276

### ÖZET

Günümüzde sağlık çalışanlarının sağlık çalışanlarının çalışma koşullarının zorlaşması ile birlikte tükenmişlik sendromu ile karşı karşıya kaldıkları görülmektedir. Bunun sonucunda iş değişikliğine gitmek istediklerini ifade eden bir çok sağlık çalışanının çalıştıkları örgüte karşı bağlılığının azaldıkları gözlemlenmektedir. Bu durum hem de hizmet kalitesini düşürebilmektedir. Bu çalışma özel sağlık kuruluşlarında görev alan sağlık çalışanlarının tükenmişlik düzeyleriyle örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin ortaya konması için gerçekleştirilmiştir. Bu amaç ile İstanbul ilinde bulunan özel sağlık kuruluşlarında çalışan 156 kişiyle görüşülmüştür. Veriler anket yöntemiyle toplanmış olup Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Yapılan anket sonucunda veri toplama araçlarından elde edilen veriler SPSS 16.0 paket programıyla analiz edilmiştir.

Yapılan istatistiksel analizler neticesinde tükenmişlik düzeyi alt boyutlarıyla örgütsel bağlılık alt boyutları arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışma neticesinde aynı zamanda tükenmişlik ve alt boyutlarının örgütsel bağlılık ve alt boyutları üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmüştür. Bununla birlikte sağlık bakım hizmeti veren çalışanların tükenmişliğinin önlenmesi ve örgütsel bağlılığın artırılması için yapılacaklar ortaya konulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Bağlılık, Sağlık Çalışanı, Tükenmişlik

### ABSTRACT

Today, it is seen that health workers are faced with burnout syndrome due to the difficult working conditions of health workers. As a result, it is observed that many health workers who express that they want to change their jobs have decreased their commitment to the organization they work for. This situation can reduce both efficiency and service quality. This study was conducted to investigate the relationship between organizational burnout levels and organizational commitment of the health professionals working in private health institutions. For this purpose a total of 156 health professionals working in private health institutions in Istanbul were interviewed. The data were obtained with questionnaire method. Maslach Burnout Inventory and Organizational Commitment Scale were used for data collection. The data obtained from the scales were analyzed with SPSS 16.0 package program.


As a result of the statistical analyses it has been found that there is a statistical significant and negative relationship between organizational burnout/sub-dimensions and organizational commitment/sub-dimensions. In addition it has been found that burnout and its sub-dimensions have significantly explained the organizational commitment and its sub-dimensions. In addition, what needs to be done to prevent burnout of health care workers and to increase organizational commitment has been revealed.

**Keywords:** Organizational commitment, Health Care Professional, Burnout

## 1. GİRİŞ

Örgüte bağlılık ile tükenmişlik kelimeleri, organizasyon üzerinde önemli etkileri olan kavramlardır. Bu kavramlar ile ilgili yapılan çalışmalarda duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve bireysel başarı duygusunda azalma ile örgütsel bağlılık arasında olumsuz bir ilişki olduğu bildirilmiştir (Leither ve Maslach, 1988: 306; Liu, 1996: 86). Bununla birlikte Haley (2003) yapmış olduğu çalışmada örgütsel bağlılığın tükenmişlik alt boyutlarından yalnızca kişisel başarı hissini azalmasıyla bağlantılı olduğunu belirlemiştir. Özel hastanelerde çalışan sağlık personellerinin hem örgütsel bağlılığı hem de tükenmişlik düzeylerini bir arada inceleyen, örgütsel bağlılık ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik çalışmaların bilhassa ülkemizde son derece yetersiz olduğu görülmektedir.

<sup>1</sup> İstanbul Rumeli Üniversitesi, SHYMO, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, İstanbul/Türkiye

 0000-0002-2294-9087

<sup>2</sup> Marmara Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, İstanbul/Türkiye,

 0000-0002-3916-9765

Bu çalışmada sağlık çalışanlarında tükenmişlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

## 2. TÜKENMİŞLİK

İlk kez 1974 yılında “başarısız olma, yıpranma, enerji ve gücün azalması veya tatmin edilemeyen istekler sonucunda bireyin iç kaynaklarında meydana gelen tükenme durumu” (Ardıç ve Polatçı, 2008; Freudenberger, 1974) şeklinde tanımlanan tükenmişlik kavramını daha sonra pek çok bilim insanı yeniden tanımlamıştır. Cherniss (1980)’e göre ise tükenmişlik, yoğun stres ve yeterli doyuma ulaşamama sonucu kişinin psikolojik olarak işinden soğuması durumudur (Başol ve Altay, 2009). Maslach ise tükenmişliği, “iş gereği yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli diğer insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda olan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının, yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansımaları ile oluşan bir sendrom” olarak tanımlamıştır (Maslach ve Jackson, 1981).

Tükenmişlik; dinamik bir süreç olarak, duygusal faktörleri olduğu kadar bilişsel ve yargısal süreçleri de içeren değişimlere yol açmaktadır. Bireyin bir mesleğe girmesinde en önemli motivasyonu idealizmi ise ve bu idealizmi, bu meslekteki coşkuyu kaybetmişse, bu durumda tükenmişlik yas dinamikleriyle birlikte yaşanan bir süreç olarak da ortaya çıkabileceği bilinmektedir (Freudenberger, 1974:159). Cherniss; Ne baş edemeyen birey, ne bir işin kapsamındaki taleplerin yüklülüğü, ne de organizasyonla ilgili sınırlamaları değil, tüm bu birimlerin karmaşık ilişkisini içeren bir stres denklemi olarak görmüş, bunun ilerleyici bir stres süreci olduğunu belirtmiştir. Ayrıca işine fazlasıyla bağlı olan bireyin aşırı stres ya da doyumsuzluk nedeniyle, işten geri çekilerek, işinden soğuduğunu da ifade etmiştir. Tükenmişlikle ilgili bir süreç modeli de geliştirmiştir. Hem iş ve çalışma özelliklerinin hem de bireysel özelliklerdeki farklılığın tükenmişlik yaşanıp, yaşanmayacağına belirleyicisi olduğu görülmektedir (Jansen ve ark., 1996:407). Tükenmişlik ile ilgili bir çok araştırma ve makalede iş doyumu, motivasyon, depresyon, stres kavramları birlikte ele alınmıştır.

Tükenmişlik kavramı 1970’li yıllardan beridir tartışılmakta olan bir kavram olup 1970’lerden önce her ne kadar kavram tükenmişlik olarak ifade edilmese de kurgusal veya kurgusal olmayan kitaplarda söz edilmiştir (Maslach ve diğerleri 2008: 87). 1970’li yıllarda süregelen hap bağımlılığının fiziksel etkisi olarak kullanılmakta olan tükenmişlik kavramı daha sonraları ise hap bağımlıları ile çalışan danışman ve terapistlerce psikolojik durumda yaşanan kötüleşmeyi ifade etmek için kullanılmaya başlanmıştır (Schaufeli ve diğerleri 2009: 205).

Klinik psikolog Herbert Freudenberg tükenmişlik kavramını ilk olarak 1974 yılında yayınladığı bir çalışmada kullanmış olup aynı dönemde sosyal psikolog Christina Maslach da sağlık sektöründe ve beşeri alanlarda çalışmakta olanların kuvvetli duygusal uyarılmalar ile nasıl mücadele edebileceklerine yönelik çalışmalar gerçekleştirmekteydi. Yapmış olduğu bu çalışmalarda yanıtlarda gelen tükenmişlik kavramı ilgisini fazlaca çektiğinde tükenmişlik kavramına odaklanmış ve 1976 yılından beridir bu kavram üzerine çalışmalarını sürdürmektedir. Tükenmişlikle ilgili yapılan tanımlardaki ortak noktalar; tükenmişliğin bireysel boyutta gözlemlenmesi, duyguları, tutumları, beklentileri ve güdeleri de içeren içsel bir psikolojik deneyim olması, kişi için sorunları, sıkıntıyı, huzursuzluğu, işlev bozukluklarını ve negatif sonuçları kapsayan kötü bir denetim olmasıdır. Boyutlardaki ortak noktalar ise psikolojik ve duygusal açıdan yorgunluk, verilen tepkilerin negatifleşmesi, kişinin kendine karşı takınmış olduğu negatif davranış ve tavırlardır. Yapılan çalışmalar neticesinde tükenmişlik, işyerinde devamlı olarak stres yaratan unsurlara karşı gösterilen psikolojik hastalık belirtisi şeklinde tanımlanmıştır (Maslach ve diğerleri, 2008: 89-90).

Tükenmişlik kavramı, farklı alt boyutlar altında ifade edilmesine rağmen yapılan araştırmalar sonucunda birçok araştırmacının tükenmişlik kavramını üç boyut altında incelediği görülmektedir. Geliştirdiği ölçek ve konu ile yaptığı çalışmalardan dolayı literatürde adından bahsedilen Maslach’a göre tükenmişlik; “duygusal tükenme”, “duyarsızlaşma” ve “düşük kişisel başarı hissi” şeklindeki altboyutların birbirini takip ettiği bir sıralamayla gerçekleşmektedir (Dönmez, 2008: 74).

Duygusal tükenmişlik altboyutu, tükenmişliğin kişisel düzeyde yaşanan stres boyutunu ifade eder. Kişinin duygusal açıdan sınırlarını zorlaması, fiziki ve ruhi kaynaklarını kurutması duygusal tükenmişliği ifade eder (Maslach ve diğerleri, 2008: 90).

Duyarsızlaşma esas itibarıyla kişinin tükenmişliğe ve hayal kırıklığına uğramamak adına tercih ettiği bir yol olup kayıtsız kalmak suretiyle işten ve işteki insanlardan uzaklaşmak suretiyle belirsizlik durumlarından kurtulmaya çalışır. Bu durum uzun vadede kişinin esenliğinin bozulmasına ve iş niteliğinin düşmesine yol açar (Maslach ve Leiter, 1997: 17).

Kişisel başarıda düşme, başkalarına karşı olumsuz duygular sergileyen kişinin kendisine karşı da önyargılı olmak suretiyle başarı hususunda negatif hükümler üretmesi ve dolayısıyla da olumsuz duygular hissiyatına sahip olmasını ifade eder (Maslach ve Jackson, 1981: 99).

Tükenmişlik üzerine gerçekleştirilen pek çok çalışmadan elde edilen bulgular neticesinde tükenmişlik üzerinde etkili olan faktörlerden bazılarının kişinin kendisinden kaynaklı olduğu, bazılarının da dış çevreden kaynaklı olduğu görülmüştür. Bu sebepten ötürü de tükenmişliğin nedenleri bireysel ve örgütsel nedenler şeklinde iki gruba ayrılabilir. Bireysel nedenler arasında; yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olup olmama ve çocuk sayısı, bireysel ihtiyaçlar, eğitim durumu, işe bağlılık, güdülenme, yetersiz ücret düşüncesi, kişisel yaşantıda karşı karşıya kalınan stres durumları, yetki sorumluluk dengesizliği, iş doyumsuzluğu, güvensizlik, grup içi çatışmalar ve inisiyatif kullanamama gibi nedenler yer almaktadır (Özçınar, 2005: 8; Avşaroğlu ve diğerleri, 2005: 117; Güneş ve diğerleri, 2009: 484; Meydan ve diğerleri, 2011: 179). Örgütsel nedenler arasında ise; Maslach ve Leiter (1997) kontrol, aidiyet, ödüller, iş yükü, adalet ve değerler başlıklarını tükenmişlik üzerinde etkili olan örgütsel faktörler olarak bildirmişlerdir.

Tükenmişlik üzerine dünyada ve ülkemizde yapılan araştırmaların büyük bir bölümü doktorlar, hemşireler, öğretmenler ve avukatlar gibi insanlar ile birebir ilişki içerisindeki meslek grupları üzerine gerçekleştirilmiştir. Yurt dışında konuyla ilgili olarak yapılan araştırmalardan en önemlileri tükenmişlik alanında otorite olarak kabul edilen Cristina Maslach ve Susan Jackson tarafından yapılan çalışmalardır. Maslach ve Jackson (1981) tükenmişliğin değerlendirilmesi için "Maslach Tükenmişlik Ölçeği"ni hazırlamışlardır. Bu sayede kamu hizmetinde çalışanların yaşadıkları tükenmişlik düzeyinin tespit edilmesi sağlanmıştır.

### 3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılık ilk olarak 1956'da Whyte tarafından ele alınmış, daha sonra ise Porter başta olmak üzere Mowday, Steers, Allen, Meyer, Becker gibi araştırmacıların yapmış olduğu çalışmalar ile geliştirilmiştir (Gül, 2002: 37). 1956'dan itibaren yapılan çalışmalar, örgütsel bağlılık literatüründe çok sayıda birbirinden farklı kavramların kullanıldığını göstermektedir. Bunlardan en yaygın olanları; Hristiyan inancına dayalı olarak Protestan iş ahlakı, mesleki bağlılık; çalışma arkadaşlarına bağlılık, örgütsel bağlılık, sadakat ve işe sarılma şeklinde sıralanabilir (İnce ve Gül, 2005: 2).

Örgütsel bağlılıkla ilgili olarak en fazla kabul gören tanımlama Mowday ve arkadaşları (1979) tarafından yapılmıştır. Buna göre bağlılık; bireyler örgüt ile özdeşleştiklerinde ve örgütsel amaç ve değerler doğrultusunda çaba gösterdiklerinde ortaya çıkar. Adı geçen araştırmacılara göre bağlılık, işgörenin örgütüne hissettiği duygusal bir bağlılıktır, ayrıca işgörenler örgütün değer ve amaçlarını benimsedikleri düzeyde bağlılık hissedeceklerdir (Akt. Serin, 2011: 53).

Örgütsel bağlılık kavramı hakkında çeşitli sınıflandırmalar yapılmış olup, bu çalışmada konu ile yakından ilişkili olan Allen ve Meyer'in Sınıflandırması'ndan yararlanılmıştır.

Örgütsel bağlılığı duygusal/tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki kategori altında değerlendiren Mowday ile Allen ve Meyer'in çalışmaları birbiriyle örtüşmektedir. Mowday'in çalışmalarından yola çıkan Allen ve Meyer, örgütsel bağlılık kavramını daha da derinleştirerek Mowday'in davranışsal bağlılık sınıflandırmasını iki ayrı kategoriye ayırmışlardır. Başka bir deyişle, Allen ve Meyer, Mowday'in davranışsal bağlılık sınıflandırmasını devam ve normatif bağlılık şeklinde iki grup altında incelemişlerdir (Akt. Doğan ve Kılıç, 2007: 48-49). Literatür tarandığında ise, örgütsel bağlılığın yaygın olarak; duygusal bağlılık, , devam bağlılığı, normatif bağlılık olmak üzere üç alt boyuta ayrıldığı gözlenmektedir.

Duygusal Bağlılık; Örgütsel bağlılıkla ilgili çalışmalarda yer alan en yaygın yaklaşıma göre bağlılık örgüte duygusal veya duygusal ilgili ile nitelendirilir (Allen and Meyer, 1990: 2). Devam Bağlılığı; Örgütten ayrılmanın maddi olarak götürülerini hesaplamayı ifade eder. Şayet çalışan, örgütüne yapmış olduğu yatırımların maliyetini, işten ayrılma ile oluşacak maliyetten daha fazla olduğuna inanırsa örgütü olan bağlılığı da doğal olarak artacaktır (Allen and Meyer, 1990: 4; Meyer and Allen, 1991: 67-72). Diğer bir deyişle, çalışmanı örgütte kalmaya iten unsur, istenmeyecek maddi kayıplardır (Yalçın ve İplik, 2005: 398). Normatif Bağlılık; Wiener'e (1982) göre normatif bağlılık, çalışanın hem örgütü girişi öncesinde hem de örgütte geçirdiği zaman dilimi içerisindeki deneyimlerinin bir sonucu olarak örgütte kalma hususunda hissettiği baskıdır (Allen and Meyer, 1990: 4).

Örgütsel bağlılık kavramıyla ilgili yapılan pek çok çalışmada örgütsel bağlılık düzeyini etkileyen ve belirleyen faktörlerin farklı sınıflandırmalara tabi tutulduğu görülmekte olup bu sınıflandırmalar "kişisel

faktörler”, “örgütsel faktörler” ve “örgüt dışı faktörler” olmak üzere 3 ana grup altında toplanabilir (Allen and Meyer, 1993: 49). Literatürlerde; kişisel faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim, çalışma süresi (kıdem) olarak belirtilirken örgütsel faktörler; yönetim, ücret, örgüt büyüklüğü, örgüt kültürü, örgütsel adalet, takım çalışması şeklinde; örgüt dışı faktörler ise; alternatif iş imkanları ve uzmanlık olarak belirtilmektedir.

Örgütsel bağlılık, örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşmasında, bireylerin amaçlarıyla örgütün amaçlarını buluşturmada, verimlilik ve performans artışının sağlanmasında önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların görev, yetki ve sorumluluklarını gerçekleştirmelerinde ekstra bir çaba sarf ettiği görülmektedir. Öte yandan bağlılığı yüksek olan çalışanlar örgüt ile pozitif ilişki kurma ve bu ilişkiyi uzun süre devam ettirme eğilimindedir (Topaloğlu ve ark., 2008). Örgütsel bağlılığın sonuçları, bağlılık derecesine bağlı olarak pozitif ya da negatif olabilmektedir. Örgütsel amaçların kabul edilebilir olmaması halinde çalışanların yüksek düzeydeki bağlılığı, örgütün dağılmasını hızlandırabilir. Öte yandan amaçların akılcı ve kabul edilebilir olması halinde ise yüksek seviyede bir bağlılığın etkili davranışlar ile neticelenmesi imkanı bulunmaktadır (Balay, 2000: 83).

#### 4. TÜKENMİŞLİK VE ÖRGÜTE BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ

İnsan faktörünün örgütsel açıdan öneminin ve rolünün artmasına bağlı olarak günümüz dünyasından çalışanlar ile örgüt arasındaki uyumun göstergesi olan örgütsel bağlılık kavramının da öneminin her geçen gün arttığı görülmektedir. Bunun yanı sıra modern dönemin ortaya çıkarmış olduğu değişim ve belirsizlik ortamı çalışanlar ile örgüt arasındaki uyumlu ilişkiyi etkileyerek tükenmişlik kavramının da dikkate alınmasına neden olmuştur. Bu bağlamda da çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin tespit edilmesine yönelik çalışmalara yoğunlaşmaya başlanmıştır (Çetin ve ark., 2011: 61).

Tükenmişlik ile örgütsel bağlılık arasında kuvvetli bir ilişki söz konusudur. Tükenmişlikteki artışa bağlı olarak örgütsel bağlılık da normal olarak azalmaktadır (Randall, 1987: 465). Her ne kadar yapılan çalışmaların önemli bir kısmında tükenmişlik ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki olduğu bildirilmiş olsa da iki kavram arasında herhangi bir ilişki olmadığını belirtenler de bulunmaktadır. Çalışanların kararlara katılımına izin verme ve iş güvenliğini sağlama gibi faktörlerin de örgütsel bağlılığın artmasına katkıda bulunduğu belirtilmektedir (Başaran, 1991: 288).

Chuo (2003: 64-68) yapmış olduğu çalışmada normatif bağlılık ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında; duygusal bağlılık ile duyarsızlaşma arasında; devam bağlılığı ile kişisel başarı hissinde azalma arasında negatif yönlü ilişki olduğunu tespit etmiştir. Buna karşın Tan ve Akhtar (1998: 320) tarafından yapılan çalışmada duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile duygusal tükenme arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ve duygusal tükenmenin normatif bağlılık tarafından yordandığı tespit edilmiştir. Gözüm (1996), koruyucu sağlık hizmetlerinde görevli olan hemşire ve ebelerde iş doyumu, örgütsel bağlılık, tükenmişlik ve işe devamsızlığı etkileyen faktörleri tespit etmek amacıyla yapmış olduğu çalışmada hemşire ve ebelerin iş doyumları ile tükenmişlik düzeyleri arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Bunun yanı sıra örgüte bağlılık ile işten ayrılma girişiminin duygusal tükenmişliği, duygusal tükenmişliğin de mesleğe bağlılığı etkilediğini bildirmiştir. Karabulut (2013), hekim ve hemşirelerin örgütsel bağlılık, iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin değerlendirilmesi amacıyla yapmış olduğu çalışmada tükenmişlik düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Çalık (2015), hemşirelerde tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisini tespit etmek amacıyla yapmış olduğu çalışmada tükenmişlik alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

#### 5. YÖNTEM

##### 5.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Örgütler, çalışanların örgüte katılımı, verimi ve performansının örgüte olan bağlılık ile doğru orantılı olduğunun farkında olmalıdır. Bu şekilde örgütüne karşı bağımlılık hissine sahip olan çalışanların tükenmişlik düzeylerinin de düşük olması beklenen bir durumdur. İfade edildiği üzere örgütsel bağlılık tükenmişliği azaltmakta olup bu da çalışanların performansını ve dolayısıyla da örgüt performansını pozitif yönde etkilemektedir.

Alan yazında, özel hastanelerde görev yapan sağlık personellerinin hem örgütsel bağlılığı hem de tükenmişlik düzeylerini bir arada inceleyen çalışmaların ülkemizde son derece yetersiz olduğu



görülmektedir. Bu çalışmada sağlık çalışanlarında tükenmişlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

## 5.2. Örneklem

Yapmış olduğumuz çalışmaya İstanbul ilinde faaliyet gösteren bir özel sağlık kurumunda çalışan sağlık profesyonelleri dahil edilmiştir. Bu bağlamda evrenin tamamı olan 92'si (%59) kadın, 64'ü (%41) erkek olmak üzere toplam 156 kişiyle görüşülmüştür. Örneklem, kolay ulaşılabılır örneklem yöntemi ile seçilmiştir.

## 5.3. Veri Toplama Araçları

Çalışmada veri toplama aracı olarak 22 sorudan oluşan Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) ve 26 sorudan oluşan Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) kullanılmıştır.

### 5.3.1. Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Tükenmişlik alanında otorite olarak kabul edilen Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiş olan bu ölçek 22 maddeden oluşmaktadır (Ek-1). Ölçek; "duygusal tükenme", "duyarsızlaşma" ve "kişisel başarıda azalma" olmak üzere 3 altboyutta değerlendirilmektedir. Duygusal tükenme, iş yaşamında aşırı düzeyde psikolojik ve duygusal taleplere maruziyetten kaynaklı olarak ortaya çıkmaktadır. Duygusal tükenme altboyutu ölçekteki 1., 2., 3., 6., 8., 13., 16., ve 20. maddeler ile ölçülmektedir. Duyarsızlaşma; kişinin bakım ve hizmet verdiklerine karşı, duygudan yoksun olarak, kişilerin kendi has birer varlık olduklarını göz önünde bulundurmaksızın davranmaları manasına gelmektedir. Ölçekteki 5., 10., 11., 15., 21., ve 22. maddeler ile ölçülmektedir. Bir diğer altboyut olan kişisel başarıda azalma ise insanlarla yüzyüze çalışılan mesleklerde bireyin kendini işinde yeterli ve başarılı hissetmemesini ifade eder. Bu altboyut ölçekteki 4., 7., 9., 12., 14., 17., 18., ve 19. maddelerle ölçülmektedir (Ergin, 1992). Ölçek Türkçeye Ergin tarafından uyarlanmıştır. Çalışmada kullanılan ölçeğe ilişkin güvenilirlik analizinden elde edilen değerler aşağıdaki gibidir:

Duygusal tükenme: 0.870  
Duyarsızlaşma: 0.705  
Kişisel başarıda azalma: 0.629  
Ölçeğin Geneli: 0.822

### 5.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyini tespit etmek için kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği 26 sorudan oluşmaktadır (Ek-2). Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere 3 altboyuttan oluşan ölçekteki sorular 5'li Likert tipinde olup 1-5 arasında puanlanmıştır. Yüksek puanlar yüksek bağlılığı, düşük puanlar ise düşük bağlılığı ifade etmektedir.

Örgütsel bağlılık altboyutlarına ilişkin puanlama bilgileri şu şekildedir;  
Duygusal Bağlılık: 1-9. soruları kapsamaktadır.  
Devam Bağlılığı: 10-16. soruları kapsamaktadır  
Normatif Bağlılık: 17-26. soruları kapsamaktadır.  
Örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin yapılan güvenilirlik analizi sonuçları aşağıdaki gibidir:  
Duygusal bağlılık: 0.767  
Devam bağlılığı: 0.122  
Normatif bağlılık: 0.655  
Ölçek geneli: 0.780

## 5.4. Verilerin Analizi

Çalışmadan elde edilen verilerin analizi 'SPSS 16' Paket Programı ile yapılmıştır. Tanımlayıcı istatistikler olarak ortalama, standart sapma ve yüzde dağılımlar verilmiştir. İkili değişkenlerin karşılaştırılmasında bağımsız değişkenler t testi, çoklu değişkenlerin karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) kullanılmıştır. Tükenmişlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi tespit etmek için ise Pearson Korelasyon analizi uygulanmıştır. Örgütsel bağlılığın tükenmişliği ve aynı zamanda demografik değişkenlere göre örgütsel bağlılığın tükenmişliği yorma düzeylerini tespit etmek için çoklu regresyon analizi kullanılmıştır Elde edilen sonuçlar %95 ( $p<0.05$ ) anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

## 6. BULGULAR

### 6.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Yapmış olduğumuz çalışmaya dahil edilen katılımcıların yaşları 18-67 arasında değişmekte olup ortalama yaş ise  $31.2372 \pm 10.61412$  olarak hesaplanmıştır. Diğer demografik değişkenlere ilişkin bulgular tablo halinde aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

	Özellikler	n	(%)		Özellikler	n	(%)
Cinsiyet	Kadın	92	59.0	Toplam Çalışma Yılı	1-10	98	62.8
	Erkek	64	41.0		10 yıl üzeri	58	37.2
Medeni Durum	Bekar	86	55.1	İş Arkadaşları Arasında Yardımlaşma Durumu	Hiçbir zaman	1	.6
	Evli	70	44.9		Çok nadir	9	5.8
Eğitim Durumu	Lise	61	39.1		Bazen	29	18.6
	Önlisans	36	23.1		Çoğu zaman	64	41.0
	Lisans ve üzeri	59	37.8	Her zaman	53	34.0	
Meslek Grubu	Acil Tıp Teknisyeni	23	14.7	Yapılan İş Karşılığında Üstlerden Takdir Görme	Hiçbir zaman	27	17.3
	Hemşire	54	34.6		Çok nadir	32	20.5
	Doktor-Dış Hekimi	34	21.8		Bazen	58	37.2
	Diğer	45	28.8		Çoğu zaman	31	19.9
Çalışma Durumu	Gündüz	67	42.9	Çalışılan Birimde Çalışan Sayısının Yeterliliği	Her zaman	8	5.1
	Gece	22	14.1		Evet	43	27.6
	Hem gündüz hem gece	67	42.9		Hayır	113	72.4
Spor Yapma Durumu	Evet	57	36.5	Dinlenme Alanının Varlığı	Evet	33	21.2
	Hayır	99	63.5		Hayır	123	78.8
				Günlük Ortalama Çalışma Süresi	6-10	104	66.7
					10 saat üzeri	52	33.3

Yapmış olduğumuz çalışmaya dahil edilen sağlık çalışanlarından 92'si (%59) kadın iken geri kalan 64'ü ise (%41) erkekti. Bu bulgu dikkate alındığında sağlık kurumlarında kadınların daha ağırlıkta olduğu ve bu katılımcıların yaşları 18- 67 arasında değişmekte olup ortalama yaş ise  $31.2372 \pm 10.61412$  olarak hesaplanmıştır. Çalışmaya katılan 156 sağlık çalışanından 86'sı (%55.1) bekar iken geri kalan 70'i (%44.9) ise evliydi ve katılımcıların 61'i (%39.1) lise, 36'sı (%23.1) önlisans, 59'u da (%37.8) lisans ve üzeriydi. Yapmış olduğumuz çalışmaya katılan 156 kişiden 54'ü (%34.6) hemşire, 34'ü (%21.8) doktor-diş hekim, 23'ü (%14.7) acil tıp teknisyeni iken geri kalan 45'i (%28.8) ise anestezi teknikeri, biyokimya uzmanı, biyolog, ebe, fizyoterapist, odyometrist, ortopedi teknikeri, paramedik, radyoloji teknikeri ve tıbbi laborantlardan meydana gelmektedir. Çalışmaya dahil edilenlerden 67'si (%42.9) gündüz, 67'si (%42.9) hem gündüz hem gece, 22'si (%14.1) de gece çalışmaktadır ve 104'ü (%66.7) günlük 6-10 saat arasında çalışmakta iken 52'si ise (%33.3) 10 saatten daha fazla çalışmaktadır. Çalışmaya dahil edilen sağlık çalışanlarından 98'i (%62.8) 1-10 yıldır, 58'i (%37.2) ise 10 yıldan daha uzun süredir çalışmaktadır. Çalışmaya dahil edilen katılımcılara "iş arkadaşlarınız arasında yardımlaşma var mı?" sorusu sorulmuş olup bu soruya verilen yanıtlara göre katılımcılardan 64'ü (%41) iş arkadaşları arasında çoğu zaman yardımlaşma olduğunu, 53'ü (%34) her zaman yardımlaşma olduğunu, 29'u (%18.6) bazen yardımlaşma olduğunu, 9'u (%5.8) çok nadir yardımlaşma olduğunu ve 1'i (%0.6) de hiçbir zaman yardımlaşma olmadığını ifade etmiştir. Yapmış olduğumuz çalışmada katılımcılara yaptıkları iş karşılığında üstlerinden takdir görüp görmedikleri sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya verilen yanıtların dağılımına göre katılımcılardan yalnızca 27'si (%17.3) hiçbir zaman üstleri tarafından takdir edilmediklerini ifade etmiştir. Çalışmaya dahil edilen katılımcılardan 43'ü (%27.6) birimlerindeki çalışan sayısının yeterli olduğunu, geri kalan 113'ü (%72.4) ise yeterli olmadığını ifade etmiştir. Çalışmaya dahil olan katılımcılara çalıştıkları birimde dinlenme alanlarının olup olmadığı sorulmuş olup verilen yanıtlar neticesinde katılımcıların büyük çoğunluğu (%78.8) çalıştıkları birimde dinlenme alanlarının olmadığını ifade etmiştir. Yapmış olduğumuz çalışmaya dahil edilen katılımcıların spor yapıp yapmama durumlarına bakıldığında katılımcıların büyük çoğunluğu (%63.5) spor yapmamaktadır.

### 6.2. Tükenmişlik Düzeyine İlişkin Bulgular

Bu araştırmada Maslach Tükenmişlik Ölçeği (1-5) 5 seçenekli olarak kullanılmıştır. Araştırma için belirlenen puan değerleri aşağıdaki gibidir:

Duygusal Tükenme: 30 ve üzeri (yüksek), 19-29 (orta), 8-18 (düşük)

Duyarsızlaşma: 23 ve üzeri (yüksek), 15-22 (orta), 6-14 (düşük)

Kişisel Başarıda Azalma: 30 ve üzeri (yüksek), 19-29 (orta), 8-18 (düşük)

Tablo 2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nden elde edilen ortalama puanlar

	N	Ortalama	Ss (±)
Duygusal Tükenme	156	20.9679	6.43821
Duyarsızlaşma	156	14.0256	4.12381
Kişisel Başarıda Azalma	156	30.4679	4.07101

Çalışmaya dahil edilen katılımcıların tükenmişlik ölçeğinden elde ettikleri ortalama puanlara göre; katılımcıların duygusal tükenme alt boyutundan elde ettikleri ortalama puan 20.9679±6.43821 olup bu puan katılımcıların duygusal tükenme düzeylerinin orta olduğunu göstermektedir. Duyarsızlaşma alt boyutundan katılımcılar 14.0256±4.12381 puan elde etmiş olup bu alt boyuta ilişkin tükenmişlik düzeyleri ise düşüktür. Kişisel başarı alt boyutundan katılımcılar 30.4679±4.07101 puan elde etmiş olup bu bağlamda bu alandaki tükenmişlik düzeyleri yüksektir.

Tablo 3. Cinsiyete göre tükenmişlik ölçeğinden elde edilen puanların karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	Ortalama	Ss (±)	t	p
Duygusal Tükenme	Kadın	92	22.5652	6.03889	3.880	.000
	Erkek	64	18.6719	6.34224		
Duyarsızlaşma	Kadın	92	15.1848	4.21648	4.458	.000
	Erkek	64	12.3594	3.37294		
Kişisel Başarıda Azalma	Kadın	92	30.7283	4.22734	.957	.340
	Erkek	64	30.0938	3.83683		

Yapılan bağımsız değişkenler t testi neticesinde tablodan da görüleceği üzere kadınların duygusal tükenmişlik düzeyi ortalama puanlar dikkate alındığında orta seviyede, erkeklerin ise düşük seviyede olup gruplar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlıdır ( $p<0.05$ ). Bunun yanı sıra kadınların duyarsızlaşma düzeyi orta, erkeklerin ise düşük olup gruplar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlıdır ( $p<0.05$ ). Kişisel başarı alt boyutunda ise kadın ve erkeklerin birbirine benzer ortalamalar elde ettikleri, dolayısıyla da kadın ve erkekler arasında ilgili kriter açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ( $p>0.05$ ).

Tablo 4. Toplam çalışma yılına göre tükenmişlik ölçeğinden elde edilen puanlarının karşılaştırılması

	Toplam çalışma yılı	N	Ortalama	Ss (±)	t	p
Duygusal Tükenme	1-10 yıl	98	19.8469	6.37546	-2.893	.004*
	10 yıl üzeri	58	22.8621	6.14288		
Duyarsızlaşma	1-10 yıl	98	13.4184	3.69710	-2.428	.016*
	10 yıl üzeri	58	15.0517	4.61281		
Kişisel Başarıda Azalma	1-10 yıl	98	30.6939	4.17011	.900	.369
	10 yıl üzeri	58	30.0862	3.90359		

Yapılan t testi sonucunda, 10 yıldan daha uzun süredir çalışmakta olan katılımcıları 1-10 yıldır çalışmakta olanlardan anlamlı şekilde daha yüksek duygusal tükenme yaşadıkları ( $p<0.05$ ); benzer şekilde 10 yıldan daha uzun süredir çalışmakta olanların 1-10 yıldır çalışmakta olanlara göre anlamlı şekilde yüksek düzeyde duyarsızlaşma yaşadıkları ( $p<0.05$ ) görülmektedir. Kişisel başarıda azalma alt boyutundan ise her iki grubun da birbirine yakın puanlar elde ettikleri ve iki grup arasındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı ( $p>0.05$ ) tespit edilmiştir.

Tablo 5. Spor yapıp yapmama durumuna göre tükenmişlik ölçeğinden elde edilen puanların karşılaştırılması

	Spor Yapıyor Musunuz?	N	Ortalama	Ss (±)	t	p
Duygusal Tükenme	Evet	57	19.4211	5.91290	-2.309	.022*
	Hayır	99	21.8586	6.58695		
Duyarsızlaşma	Evet	57	13.1404	3.62747	-2.056	.042
	Hayır	99	14.5354	4.31966		
Kişisel Başarıda Azalma	Evet	57	30.0526	3.65191	.967	.335
	Hayır	99	30.7071	4.29345		

Yapılan bağımsız değişkenler t testi, spor yapmadığını ifade eden katılımcıların anlamlı şekilde daha yüksek duygusal tükenme yaşadıkları ( $p<0.05$ ); benzer şekilde spor yapmadığını ifade edenlerin duyarsızlaşma düzeyinin spor yapanlara göre anlamlı şekilde ( $p<0.05$ ) yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kişisel başarıda azalma alt boyutunda ise gruplar arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ( $p>0.05$ ).

### 6.3. Örgütsel Bağlılık Düzeyine İlişkin Bulgular

Çalışmada katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyini tespit etmek amacıyla kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği 26 soru ve 3 alt boyuttan oluşmakta olup ölçekten elde edilen puanların değerlendirmesi aşağıdaki gibidir;

1.00-1.79: Çok düşük

1.80-2.59: Düşük

2.60-3.39: Orta

3.40-4.19: Yüksek

4.20-5.00: Çok yüksek

Tablo 6. Örgütsel bağlılık ölçeğinden elde edilen ortalama puanlar

	N	Ortalama	Ss (±)	
Duygusal Bağlılık	156	2.1083	.60962	Duygusal Bağlılık
Devam Bağlılığı	156	1.9625	.43364	Devam Bağlılığı
Normatif Bağlılık	156	1.9673	.46283	Normatif Bağlılık

Çalışmaya dahil edilen katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinden elde ettikleri ortalama puanlar tabloda görülmektedir. Tablo incelendiğinde katılımcıların duygusal bağlılık alt boyutundan elde ettikleri ortalama skorun  $2.1083 \pm .60962$ ; devam bağlılığı alt boyutundan elde ettikleri ortalama skorun  $1.9625 \pm .43364$ ; normatif bağlılık alt boyutundan elde ettikleri ortalama skorun da  $1.9673 \pm .46283$  olduğu görülmektedir. Elde edilen ortalama skorlar dikkate alındığında katılımcıların duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 7. Cinsiyete göre örgütsel bağlılık ölçeğinden elde edilen puanların karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	Ortalama	Ss (±)	t	p
Duygusal Bağlılık	Kadın	92	2.0495	.59787	-1.448	.150
	Erkek	64	2.1927	.62109		
Devam Bağlılığı	Kadın	92	1.8820	.45305	-2.841	.005*
	Erkek	64	2.0781	.37833		
Normatif Bağlılık	Kadın	92	1.9076	.41304	-1.949	.053
	Erkek	64	2.0531	.51762		

Çalışmaya dahil edilen katılımcıların cinsiyetine göre örgütsel bağlılık ölçeğinden elde ettikleri skorlar arasında farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan bağımsız değişkenler t testi neticesinde erkeklerin devam bağlılığı düzeyi kadınlardan anlamlı şekilde daha yüksektir ( $p < 0.05$ ).

Tablo 8. Eğitim durumuna göre örgütsel bağlılık ölçeğinden elde edilen puanların karşılaştırılması

	Eğitim Durumu	N	Ortalama	Ss (±)	F	p
Duygusal Bağlılık	Lise	61	2.1148	.64021	.165	.848
	Önlisans	36	2.0586	.63105		
	Lisans ve üzeri	59	2.1318	.57160		
Devam Bağlılığı	Lise	61	1.9415	.46902	4.818	.009*
	Önlisans	36	1.8056	.40716		
	Lisans ve üzeri	59	2.0799	.38100		
Normatif Bağlılık	Lise	61	1.9426	.46456	.206	.814
	Önlisans	36	1.9611	.55718		
	Lisans ve üzeri	59	1.9966	.40042		

Çalışmaya dahil edilenlerin eğitim durumuna göre örgütsel bağlılık ölçeğinden elde ettikleri puanların farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) neticesinde devam bağlılığı alt boyutunda gruplar arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir ( $p < 0.05$ ). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Post-Hoc (Tukey HSD) testi neticesinde farklılığın lisans ve üzeri mezunlar ile önlisans mezunları arasında olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 9. Çalışılan kurumdaki göreve göre örgütsel bağlılık ölçeğinden elde edilen puanların karşılaştırılması

	Mesleki Durum	N	Ortalama	Ss (±)	F	p
Duygusal Bağlılık	Acil Tıp Teknisyeni	23	2.0725	.69357	.613	.607
	Hemşire	54	2.0309	.56219		
	Doktor	34	2.1536	.55185		
	Diğer	45	2.1852	.66625		
Devam Bağlılığı	Acil Tıp Teknisyeni	23	1.8820	.45513	2.804	.042
	Hemşire	54	1.8757	.47909		
	Doktor	34	2.1303	.33247		
	Diğer	45	1.9810	.40589		
Normatif Bağlılık	Acil Tıp Teknisyeni	23	1.9870	.50660	1.175	.321
	Hemşire	54	1.8796	.49081		
	Doktor	34	2.0618	.41852		
	Diğer	45	1.9911	.43318		



Katılımcıların çalıştıkları kurumdaki görevlerine bağlı olarak örgütsel bağlılık ölçeğinden elde ettikleri puanların farklılık arz edip etmediğini tespit etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) neticesinde devam bağlılığı alt boyutunda gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu görülmektedir ( $p < 0.05$ ). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Post-Hoc (Tukey HSD) testi neticesinde farklılığın doktorlar ile hemşireler arasında olduğu, doktorların devam bağlılığın anlamlı şekilde hemşirelerden daha yüksek olduğu saptanmıştır ( $p < 0.05$ ).

Tablo 10. Toplam çalışma yılına göre örgütsel bağlılık ölçeğinden elde edilen puanların karşılaştırılması

	Toplam çalışma yılı	N	Ortalama	Ss ( $\pm$ )	t	p
Duygusal Bağlılık	1-10 yıl	98	2.1905	.64906	2.217	.028*
	10 yıl üzeri	58	1.9693	.51227		
Devam Bağlılığı	1-10 yıl	98	1.9636	.43433	.041	.967
	10 yıl üzeri	58	1.9606	.43627		
Normatif Bağlılık	1-10 yıl	98	1.9490	.47129	-.642	.522
	10 yıl üzeri	58	1.9983	.45053		

Katılımcıların çalıştıkları toplam yıla göre örgütsel bağlılık ölçeğinden elde ettikleri puanların farklılık arz edip etmediğini tespit etmek için yapılan t testi neticesinde 1-10 yıldır çalışmakta olanların duygusal bağlılık düzeyi 10 yıldan daha uzun süredir çalışmakta olanlara göre anlamlı şekilde daha yüksektir ( $p < 0.05$ ). Diğer alt boyutlarda gruplar arasında anlamlı farklılık yoktur ( $p > 0.05$ ).

#### 6.4. Tükenmişlik ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular

Katılımcıların tükenmişlik düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapılan Pearson Korelasyon analizi neticesinde tabloda görülen sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 11. Tükenmişlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki

		Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Duygusal Tükenme	Pearson Correlation	1					
	p						
Duyarsızlaşma	Pearson Correlation	.705**	1				
	p	.000					
Kişisel Başarı	Pearson Correlation	-.075	.050	1			
	p	.352	.535				
Duygusal Bağlılık	Pearson Correlation	-.517**	-.381**	-.051	1		
	p	.000	.000	.526			
Devam Bağlılığı	Pearson Correlation	-.465**	-.385**	.020	.452**	1	
	p	.000	.000	.805	.000		
Normatif Bağlılık	Pearson Correlation	-.452**	-.275**	.078	.452**	.543**	1
	p	.000	.001	.333	.000	.000	

Pearson Korelasyon analizi neticesinde; duygusal tükenme ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında negatif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki söz konusudur. Duyarsızlaşma ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında negatif yönlü, düşük kuvvette ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra duygusal tükenme ile duyarsızlaşma arasında pozitif yönlü, yüksek ve anlamlı bir ilişki söz konusudur. Aynı zamanda duygusal bağlılık ile devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında pozitif yönlü, orta kuvvette ve anlamlı bir ilişki; normatif bağlılık ile devam bağlılığı arasında da pozitif yönlü, orta kuvvette ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

#### 6.5. Regresyon Analizi Sonuçları

Tükenmişliğin örgütsel bağlılığı yordama (açıklama) düzeyini tespit etmek için yapılan regresyon analizi neticesinde tabloda görülen sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 12. Tükenmişliğin örgütsel bağlılığı yordama (açıklama) düzeyi

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Bağlılık	Uyarlanmış R <sup>2</sup>	F	Beta	t	P
Duygusal Tükenmişlik	Duygusal Bağlılık	0,022	4,526	-0.169	-2.132	0.035
Duyarsızlaşma		0.013	3,024	-0.139	-1.739	0.084
Kişisel Başarıda Azalma		-0.006	0.054	0.019	0.233	0.816
Duygusal Tükenmişlik	Devam Bağlılığı	-0.006	0.041	-0.016	-0.202	0.840
Duyarsızlaşma		0.000	0.860	-0.075	-0.927	0.355
Kişisel Başarıda Azalma		-0.003	0.610	0.063	0.781	0.436
Duygusal Tükenmişlik	Normatif Bağlılık	-0.006	0.109	-0.027	-0.330	0.742
Duyarsızlaşma		-0.005	0.184	0.035	0.429	0.668
Kişisel Başarıda Azalma		0.001	1.167	0.087	1.080	0.282

Tablo incelendiğinde duygusal tükenmişlik duygusal bağlılıktaki değişimin %02'sini (Uyarlanmış  $R^2 = 0.022$ ); duyarsızlaşma %013'ünü (Uyarlanmış  $R^2 = 0.013$ ) kişisel başarıda azalma %06'sını (Uyarlanmış  $R^2 = -0.006$ ) açıklamaktadır. Tablodan da görüleceği üzere duygusal tükenmişliğin duygusal bağlılığı açıklama düzeyi istatistiksel açıdan anlamlıdır ( $p < 0.05$ ).

Tablo 13. Cinsiyete göre tükenmişliğin örgütsel bağlılığı yordama düzeyi

Kadınlar İçin						
Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Bağlılık	Uyarlanmış $R^2$	F	Beta	t	P
Duygusal Tükenmişlik	Duygusal Bağlılık	0.257	32.506	-0.515	-5.701	0.000
Duyarsızlaşma		0.128	14.348	-0.371	-3.788	0.000
Kişisel Başarıda Azalma		-0.007	0.367	-0.064	-0.606	0.546
Duygusal Tükenmişlik	Devam Bağlılığı	0.232	28.444	-0.490	-5.333	0.000
Duyarsızlaşma		0.119	13.323	-0.359	-3.650	0.000
Kişisel Başarıda Azalma		-0.007	0.336	0.061	0.579	0.564
Duygusal Tükenmişlik	Normatif Bağlılık	0.166	19.063	-0.418	-4.366	.000
Duyarsızlaşma		0.054	6.232	-0.254	-2.496	0.014
Kişisel Başarıda Azalma		-0.011	0.022	-0.016	-0.150	0.881
Erkekler İçin						
Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Bağlılık	Uyarlanmış $R^2$	F	Beta	t	P
Duygusal Tükenmişlik	Duygusal Bağlılık	0.238	20.708	-0.500	-4.551	0.000
Duyarsızlaşma		0.120	9.598	-0.366	-3.098	0.003
Kişisel Başarıda Azalma		-0.016	0.007	-0.011	-0.084	0.933
Duygusal Tükenmişlik	Devam Bağlılığı	0.097	7.789	-0.334	-2.791	0.007
Duyarsızlaşma		0.070	5.722	-0.291	-2.392	0.020
Kişisel Başarıda Azalma		-0.016	0.007	-0.011	-0.084	0.933
Duygusal Tükenmişlik	Normatif Bağlılık	0.186	15.413	-0.446	-3.926	0.000
Duyarsızlaşma		0.039	3.528	-0.232	-1.878	0.065
Kişisel Başarıda Azalma		0.038	3.464	0.230	1.861	0.067

Buna göre kadınlar için; Duygusal tükenmişlik duygusal bağlılıktaki değişimin %26'sını (Uyarlanmış  $R^2 = 0.257$ ); duyarsızlaşma %13'ünü (Uyarlanmış  $R^2 = 0.128$ ), kişisel başarıda azalma %0.07'sini (Uyarlanmış  $R^2 = -0.007$ ) açıklamaktadır. Bunun yanı sıra duygusal tükenmişlik devam bağlılığındaki değişimin %23'ünü (Uyarlanmış  $R^2 = 0.232$ ), duyarsızlaşma %12'sini (Uyarlanmış  $R^2 = 0.119$ ), kişisel başarıda azalma da %07'ini (Uyarlanmış  $R^2 = -0.007$ ) açıklamaktadır. Erkekler için; Duygusal tükenmişlik duygusal bağlılıktaki değişimin %24'ünü (Uyarlanmış  $R^2 = 0.238$ ); duyarsızlaşma %12'sini (Uyarlanmış  $R^2 = 0.120$ ), kişisel başarıda azalma %016'sını (Uyarlanmış  $R^2 = -0.016$ ) açıklamaktadır.

Tablo 14. Mesleğe göre tükenmişliğin örgütsel bağlılığı yordama düzeyi

Acil Tıp Teknisyenleri İçin						
Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Bağlılık	Uyarlanmış $R^2$	F	Beta	t	P
Duygusal Tükenmişlik	Duygusal Bağlılık	-0.007	0.857	0.198	0.926	0.365
Duyarsızlaşma		-0.046	0.033	-0.039	-0.181	0.858
Kişisel Başarıda Azalma		0.081	2.951	-0.351	-1.178	0.101
Duygusal Tükenmişlik	Devam Bağlılığı	-0.045	0.043	0.045	0.208	0.837
Duyarsızlaşma		-0.046	0.033	-0.039	-0.181	0.858
Kişisel Başarıda Azalma		-0.028	0.394	0.136	0.628	0.537
Duygusal Tükenmişlik	Normatif Bağlılık	-0.045	0.050	-0.049	-0.224	0.825
Duyarsızlaşma		-0.035	0.256	-0.110	-0.506	0.618
Kişisel Başarıda Azalma		-0.033	0.296	-0.118	-0.544	0.592
Hemşireler İçin						
Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Bağlılık	Uyarlanmış $R^2$	F	Beta	t	P
Duygusal Tükenmişlik	Duygusal Bağlılık	0.303	24.068	-0.562	-4.906	0.000
Duyarsızlaşma		0.128	8.768	-0.380	-2.961	0.005
Kişisel Başarıda Azalma		-0.013	0.302	-0.076	-0.549	0.585
Duygusal Tükenmişlik	Devam Bağlılığı	0.305	24.298	-0.564	-4.929	0.000
Duyarsızlaşma		0.181	12.739	-0.444	-3.569	0.001
Kişisel Başarıda Azalma		-0.010	0.487	0.096	0.698	0.488
Duygusal Tükenmişlik	Normatif Bağlılık	0.278	21.393	-0.540	-4.625	0.000
Duyarsızlaşma		0.083	5.805	-0.317	-2.409	0.020
Kişisel Başarıda Azalma		0.008	1.413	0.163	1.189	0.240
Doktorlar İçin						
Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Bağlılık	Uyarlanmış $R^2$	F	Beta	t	P
Duygusal Tükenmişlik	Duygusal Bağlılık	0.555	42.107	-0.754	-6.489	0.000
Duyarsızlaşma		0.274	13.463	-0.544	-3.669	0.001
Kişisel Başarıda Azalma		0.119	5.439	0.381	2.332	0.026

Değişkenler	Bağımlı Değişken: Bağlılık	Uyarlanmış R <sup>2</sup>	F	Beta	t	P
Duygusal Tükenmişlik	Devam Bağlılığı	0.276	13.551	-0.545	-3.681	0.001
Duyarsızlaşma		0.200	9.246	-0.473	-3.041	0.005
Kişisel Başarıda Azalma		0.024	1.810	0.231	1.345	0.188
Duygusal Tükenmişlik	Normatif Bağlılık	0.341	18.042	-0.600	-4.248	0.000
Duyarsızlaşma		0.146	6.623	-0.414	-2.574	0.015
Kişisel Başarıda Azalma		0.184	8.452	0.457	2.907	0.007
Diğer Meslek Grubu İçin						
Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Bağlılık	Uyarlanmış R <sup>2</sup>	F	Beta	t	P
Duygusal Tükenmişlik	Duygusal Bağlılık	0.439	35.417	-0.672	-5.951	0.000
Duyarsızlaşma		0.208	12.590	-0.476	-3.548	0.001
Kişisel Başarıda Azalma		-0.013	0.421	-0.099	-0.629	0.520
Duygusal Tükenmişlik	Devam Bağlılığı	0.374	27.271	-0.623	-5.222	0.000
Duyarsızlaşma		0.220	13.438	-0.488	-3.666	0.001
Kişisel Başarıda Azalma		-0.003	0.982	-0.142	-0.939	0.353
Duygusal Tükenmişlik	Normatif Bağlılık	0.205	12.358	-0.472	-3.515	0.001
Duyarsızlaşma		0.050	3.312	-0.267	-1.820	0.076
Kişisel Başarıda Azalma		-0.009	0.602	-0.117	-0.776	0.442

Meslek grubuna göre katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin örgütsel bağlılıklarını yordama düzeylerini tespit etmek için yapılan 76 regresyon analizi neticesinde acil tıp teknisyenlerindeki yordamanın anlamlı olmadığı görülmüştür ( $p>0.05$ ). Hemşirelerde ise duygusal tükenmişliğin ve duyarsızlaşmanın duygusal bağlılığı anlamlı şekilde yordadığı görülmüştür ( $p>0.05$ ). Yine hemşirelerde benzer şekilde duygusal tükenmişliğin ve duyarsızlaşmanın devam bağlılığını anlamlı şekilde yordadığı ( $p<0.05$ ) görülmüştür ( $p>0.05$ ). Hemşirelerde benzer şekilde duygusal tükenmişliğin ve duyarsızlaşmanın normatif bağlılığı anlamlı şekilde yordadığı ( $p<0.05$ ) görülmüştür ( $p>0.05$ ). Doktorlar için; Tükenmişliğin tüm boyutlarının duygusal bağlılığı anlamlı şekilde yordadığı ( $p>0.05$ ) normatif bağlılığı da tükenmişliğin tüm boyutlarının anlamlı şekilde yordadığı görülmüştür. Diğer meslek grupları için; Kişisel başarıda azalma hissi hariç tükenmişliğin tüm boyutların duygusal bağlılık ve devam bağlılığını anlamlı şekilde yordadığı; duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma hissi dışında kalan duygusal tükenmişliğin de normatif bağlılığı anlamlı şekilde yordadığı ( $p<0.05$ ) görülmüştür.

Tablo 15. Çalışma şekline göre tükenmişliğin örgütsel bağlılığı yordama düzeyi

Gündüz Çalışanlar İçin						
Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Bağlılık	Uyarlanmış R <sup>2</sup>	F	Beta	t	P
Duygusal Tükenmişlik	Duygusal Bağlılık	0.397	44.404	-0.637	-6.664	0.000
Duyarsızlaşma		0.300	29.329	-0.558	-5.416	0.000
Kişisel Başarıda Azalma		-0.011	0.255	-0.062	-0.505	0.615
Duygusal Tükenmişlik	Devam Bağlılığı	0.226	20.265	-0.488	-4.502	0.000
Duyarsızlaşma		0.163	13.825	-0.419	-3.718	0.000
Kişisel Başarıda Azalma		-0.005	0.681	-0.102	-0.825	0.412
Duygusal Tükenmişlik	Normatif Bağlılık	0.236	21.385	-0.498	-4.624	0.000
Duyarsızlaşma		0.059	5.110	-0.270	-2.260	0.027
Kişisel Başarıda Azalma		0.024	2.641	0.198	1.625	0.109
Gece Çalışanlar İçin						
Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Bağlılık	Uyarlanmış R <sup>2</sup>	F	Beta	t	P
Duygusal Tükenmişlik	Duygusal Bağlılık	-0.023	0.461	-0.150	-0.679	0.505
Duyarsızlaşma		-0.043	0.129	-0.080	-0.359	0.724
Kişisel Başarıda Azalma		0.007	1.150	-0.233	-1.073	0.296
Duygusal Tükenmişlik	Devam Bağlılığı	0.132	4.195	-0.416	-2.048	0.054
Duyarsızlaşma		0.167	5.211	-0.455	-2.283	0.034
Kişisel Başarıda Azalma		-0.007	0.850	0.202	0.922	0.368
Duygusal Tükenmişlik	Normatif Bağlılık	0.042	1.911	-0.295	-1.382	0.182
Duyarsızlaşma		-0.030	0.381	-0.137	-0.618	0.544
Kişisel Başarıda Azalma		-0.018	0.629	-0.175	-0.793	0.437
Hem Gündüz Hem Gece Çalışanlar İçin						
Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Bağlılık	Uyarlanmış R <sup>2</sup>	F	Beta	t	P
Duygusal Tükenmişlik	Duygusal Bağlılık	0.281	26.733	-0.540	-5.170	0.000
Duyarsızlaşma		0.078	6.605	-0.304	-2.570	0.012
Kişisel Başarıda Azalma		-0.015	0.021	0.018	0.147	0.884
Duygusal Tükenmişlik	Devam Bağlılığı	0.201	17.580	-0.461	-4.193	0.000
Duyarsızlaşma		0.093	7.742	-0.326	-2.782	0.007
Kişisel Başarıda Azalma		0.003	1.221	0.136	1.105	0.273
Duygusal Tükenmişlik	Normatif Bağlılık	0.226	20.284	-0.488	-4.504	0.000
Duyarsızlaşma		0.098	8.197	-0.335	-2.863	0.006
Kişisel Başarıda Azalma		-0.014	0.063	0.031	0.252	0.802

Çalışma şekline göre katılımcıların duygusal bağlılıklarının tükenmişlik düzeylerini yordama düzeylerini tespit etmek için yapılan regresyon analizi neticesinde tabloda görülen sonuçlar elde edilmiştir. Gündüz çalışanlar için; Duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktaki değişimi anlamlı şekilde yordamaktadır ( $p<0.005$ ). Gece çalışanlar için; Duyarsızlaşma, devam bağlılıktaki değişimi anlamlı şekilde yordamaktadır ( $p<0.05$ ). Hem gündüz hem gece (vardiyalı) çalışanlar için; Duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktaki değişimi anlamlı şekilde yordamaktadır ( $p<0.05$ ).

Tablo 16. Eğitim durumuna göre tükenmişliğin örgütsel bağlılığı yordama düzeyi

Lise Mezunları İçin						
Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Bağlılık	Uyarlanmış R <sup>2</sup>	F	Beta	t	P
Duygusal Tükenmişlik	Duygusal Bağlılık	0.071	5.611	-0.295	-2.369	0.021
Duyarsızlaşma		0.055	4.464	-0.265	-2.113	0.039
Kişisel Başarıda Azalma		0.020	2.196	-0.189	-1.482	0.144
Duygusal Tükenmişlik	Devam Bağlılığı	0.178	13.961	-0.437	-3.736	0.000
Duyarsızlaşma		0.110	8.404	-0.353	-2.899	0.005
Kişisel Başarıda Azalma		-0.012	0.265	0.067	0.513	0.609
Duygusal Tükenmişlik	Normatif Bağlılık	0.134	10.289	-0.385	-3.208	0.002
Duyarsızlaşma		0.039	3.460	-0.235	-1.860	0.068
Kişisel Başarıda Azalma		-0.016	0.036	-0.025	-0.190	0.850
Ön Lisans Mezunları İçin						
Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Bağlılık	Uyarlanmış R <sup>2</sup>	F	Beta	t	P
Duygusal Tükenmişlik	Duygusal Bağlılık	0.428	27.185	-0.667	-5.214	0.000
Duyarsızlaşma		0.128	6.120	-0.371	-2.474	0.019
Kişisel Başarıda Azalma		0.061	3.273	-0.296	-1.809	0.079
Duygusal Tükenmişlik	Devam Bağlılığı	0.289	15.239	-0.556	-3.904	0.000
Duyarsızlaşma		0.175	8.420	-0.446	-2.902	0.006
Kişisel Başarıda Azalma		0.000	0.984	-0.168	-0.992	0.328
Duygusal Tükenmişlik	Normatif Bağlılık	0.223	11.056	-0.495	-3.325	0.002
Duyarsızlaşma		0.055	3.018	-0.286	-1.737	0.091
Kişisel Başarıda Azalma		-0.019	0.359	0.102	0.599	0.553
Lisans Ve Üzeri Mezunları İçin						
Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Bağlılık	Uyarlanmış R <sup>2</sup>	F	Beta	t	P
Duygusal Tükenmişlik	Duygusal Bağlılık	0.426	43.959	-0.660	-6.630	0.000
Duyarsızlaşma		0.250	20.339	-0.513	-4.510	0.000
Kişisel Başarıda Azalma		0.033	2.954	0.222	1.719	0.091
Duygusal Tükenmişlik	Devam Bağlılığı	0.223	17.657	-0.486	-4.202	0.000
Duyarsızlaşma		0.142	10.583	-0.396	-3.253	0.002
Kişisel Başarıda Azalma		-0.001	0.927	0.126	0.963	0.340
Duygusal Tükenmişlik	Normatif Bağlılık	0.228	18.127	-0.491	-4.258	0.000
Duyarsızlaşma		0.087	6.516	-0.320	-2.553	0.013
Kişisel Başarıda Azalma		0.026	2.541	0.207	1.594	0.116

Eğitim durumuna göre katılımcıların duygusal bağlılıklarının tükenmişlik düzeylerini yordama düzeylerini tespit etmek için yapılan regresyon analizi neticesinde tabloda görülen sonuçlar elde edilmiştir. Lise mezunları için; Duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma duygusal bağlılık, devam bağlılığındaki değişimi anlamlı şekilde yordamakta iken normatif bağlılığı ise yalnızca duygusal tükenmişlik anlamlı şekilde yordamaktadır ( $p<0.05$ ). Önlisans mezunları için; Duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma duygusal bağlılık, devam bağlılığındaki değişimi anlamlı şekilde yordamakta iken normatif bağlılığı ise yalnızca duygusal tükenmişlik anlamlı şekilde yordamaktadır ( $p<0.05$ ). Lisans ve üzeri mezunları için; Duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktaki değişimi anlamlı şekilde yordamaktadır ( $p<0.05$ ).

Tablo 17. Günlük çalışma süresine göre tükenmişliğin örgütsel bağlılığı yordama düzeyi

1-10 Saat Çalışanlar İçin						
Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Bağlılık	Uyarlanmış R <sup>2</sup>	F	Beta	t	P
Duygusal Tükenmişlik	Duygusal Bağlılık	0.358	58.491	-0.604	-7.648	0.000
Duyarsızlaşma		0.278	40.618	-0.534	-6.373	0.000
Kişisel Başarıda Azalma		0.289	42.813	-0.544	-6.543	0.000
Duygusal Tükenmişlik	Devam Bağlılığı	0.237	33.005	-0.494	-5.745	0.000
Duyarsızlaşma		0.151	19.284	-0.399	-4.391	0.000
Kişisel Başarıda Azalma		0.106	13.166	-0.338	-3.629	0.000
Duygusal Tükenmişlik	Normatif Bağlılık	-0.009	0.065	-0.025	-0.255	0.799
Duyarsızlaşma		-0.006	0.378	-0.061	-0.615	0.540
Kişisel Başarıda Azalma		0.008	1.795	0.132	1.340	0.183

10 Saatten Fazla Çalışanlar İçin						
Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Bağlılık	Uyarlanmış R <sup>2</sup>	F	Beta	t	P
Duygusal Tükenmişlik	Duygusal Bağlılık	0.099	6.612	-0.342	-2.571	0.013
Duyarsızlaşma		0.001	1.028	-0.142	-1.014	0.316
Kişisel Başarıda Azalma		-0.008	0.595	-0.108	-0.772	0.444
Duygusal Tükenmişlik	Devam Bağlılığı	0.072	4.950	-0.300	-2.225	0.031
Duyarsızlaşma		0.097	6.486	-0.339	-2.547	0.014
Kişisel Başarıda Azalma		0.028	2.451	0.216	1.566	0.124
Duygusal Tükenmişlik	Normatif Bağlılık	0.078	5.327	-0.310	-2.304	0.025
Duyarsızlaşma		0.009	1.486	-0.170	-1.219	0.229
Kişisel Başarıda Azalma		-0.020	0.009	-0.013	-0.092	0.927

Günlük çalışma süresine göre katılımcıların duygusal bağlılıklarının tükenmişlik düzeylerini yordama düzeylerini tespit etmek için yapılan regresyon analizi neticesinde yukarıda görülen sonuçlar elde edilmiştir. 1-10 saat çalışanlar için; Duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma duygusal bağlılık ve devam bağlılığındaki değişimi anlamlı şekilde yordamaktadır ( $p<0.05$ ). 10 saatten daha uzun süre çalışanlar için; Duygusal tükenmişlik duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktaki değişimi anlamlı şekilde yordamaktadır. Bununla birlikte duyarsızlaşma da devam bağlılığındaki değişimi anlamlı şekilde yordamaktadır ( $p<0.05$ ).

Tablo 18. Toplam çalışma yılına göre tükenmişliğin örgütsel bağlılığı yordama düzeyi

1-10 Yıldır Çalışanlar İçin						
Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Bağlılık	Uyarlanmış R <sup>2</sup>	F	Beta	t	P
Duygusal Tükenmişlik	Duygusal Bağlılık	0.199	25.047	-0.455	-5.005	0.000
Duyarsızlaşma		0.093	10.913	-0.319	-3.303	0.001
Kişisel Başarıda Azalma		-0.010	0.007	-0.009	-0.085	0.932
Duygusal Tükenmişlik	Devam Bağlılığı	0.209	26.603	-0.466	-5.158	0.000
Duyarsızlaşma		0.099	11.640	-0.329	-3.412	0.001
Kişisel Başarıda Azalma		0.010	1.969	0.142	1.413	0.64
Duygusal Tükenmişlik	Normatif Bağlılık	0.199	25.041	-0.455	-5.004	0.000
Duyarsızlaşma		0.103	12.130	-0.335	-3.483	0.001
Kişisel Başarıda Azalma		-0.004	0.588	0.078	0.767	0.445
10 Yıldan Daha Uzun Süredir Çalışanlar İçin						
Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Bağlılık	Uyarlanmış R <sup>2</sup>	F	Beta	t	P
Duygusal Tükenmişlik	Duygusal Bağlılık	0.348	31.461	-0.600	-5.609	0.000
Duyarsızlaşma		0.192	14.528	-0.454	-3.812	0.000
Kişisel Başarıda Azalma		0.021	2.227	-0.196	-1.492	0.141
Duygusal Tükenmişlik	Devam Bağlılığı	0.233	18.349	-0.497	-4.284	0.000
Duyarsızlaşma		0.219	16.965	-0.482	-4.119	0.000
Kişisel Başarıda Azalma		0.023	2.359	-0.201	-1.536	0.130
Duygusal Tükenmişlik	Normatif Bağlılık	0.253	20.330	-0.516	-4.509	0.000
Duyarsızlaşma		0.038	3.238	-0.234	-1.799	0.077
Kişisel Başarıda Azalma		-0.010	0.456	0.090	0.675	0.502

Toplam çalışma yılına göre katılımcıların duygusal bağlılıklarının tükenmişlik düzeylerini yordama düzeylerini tespit etmek için yapılan regresyon analizi neticesinde tabloda görülen sonuçlar elde edilmiştir. 1-10 yıldır çalışanlar için; Duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktaki değişimi anlamlı şekilde yordamaktadır ( $p<0.05$ ). 10 yıldan daha uzun süre çalışanlar için; Duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma duygusal bağlılık ve devam bağlılığındaki değişimi anlamlı şekilde yordamakta iken normatif bağlılıktaki değişimi ise yalnızca duygusal tükenmişlik anlamlı şekilde yordamaktadır ( $p<0.05$ ).

Tablo 19. Çalışan sayısının yeterli olup olmamasına göre tükenmişliğin örgütsel bağlılığı yordama düzeyi

Çalışan Sayısı Yeterli Olanlar İçin						
Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Bağlılık	Uyarlanmış R <sup>2</sup>	F	Beta	t	P
Duygusal Tükenmişlik	Duygusal Bağlılık	0.310	19.831	-0.571	-4.453	0.000
Duyarsızlaşma		0.156	8.749	-0.419	-2.958	0.005
Kişisel Başarıda Azalma		0.030	2.837	0.230	1.512	0.138
Duygusal Tükenmişlik	Devam Bağlılığı	0.334	22.037	-0.591	-4.694	0.000
Duyarsızlaşma		0.350	23.646	-0.605	-4.863	0.000
Kişisel Başarıda Azalma		-0.019	0.235	-0.076	-0.485	0.630
Duygusal Tükenmişlik	Normatif Bağlılık	0.307	19.600	-0.569	-4.427	0.000
Duyarsızlaşma		0.143	8.020	-0.404	-2.832	0.007
Kişisel Başarıda Azalma		-0.024	0.000	0.001	0.006	0.996



Çalışan Sayısı Yeterli Olmayanlar İçin						
Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Bağlılık	Uyarlanmış R <sup>2</sup>	F	Beta	t	P
Duygusal Tükenmişlik	Duygusal Bağlılık	0.246	37.521	-0.503	-6.125	0.000
Duyarsızlaşma		0.134	18.359	-0.377	-4.285	0.000
Kişisel Başarıda Azalma		0.014	2.636	-0.152	-1.624	0.107
Duygusal Tükenmişlik	Devam Bağlılığı	0.172	24.347	-0.424	-4.934	0.000
Duyarsızlaşma		0.092	12.337	-0.316	-3.512	0.001
Kişisel Başarıda Azalma		-0.006	0.341	0.055	0.584	0.560
Duygusal Tükenmişlik	Normatif Bağlılık	0.173	24.478	-0.425	-4.948	0.000
Duyarsızlaşma		0.054	7.429	-0.250	-2.726	0.007
Kişisel Başarıda Azalma		0.001	1.100	0.099	1.049	0.297

Çalışan sayısının yeterli olduğunu ifade edenler için; Duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktaki değişimi anlamlı şekilde yordamaktadır ( $p<0.05$ ).

Tablo 20. Dinlenme alanının olup olmamasına göre tükenmişliğin örgütsel bağlılığı yordama düzeyi

Dinlenme Alanı Olanlar İçin						
Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Bağlılık	Uyarlanmış R <sup>2</sup>	F	Beta	t	P
Duygusal Tükenmişlik	Duygusal Bağlılık	0.267	12.660	-0.538	-3.558	0.001
Duyarsızlaşma		0.181	8.064	-0.454	-2.840	0.008
Kişisel Başarıda Azalma		-0.021	0.328	0.102	0.573	0.571
Duygusal Tükenmişlik	Devam Bağlılığı	0.239	11.033	-0.513	-3.322	0.002
Duyarsızlaşma		0.325	16.411	-0.588	-4.051	0.000
Kişisel Başarıda Azalma		-0.029	0.111	-0.060	-0.333	0.741
Duygusal Tükenmişlik	Normatif Bağlılık	0.231	10.638	-0.505	-3.262	0.003
Duyarsızlaşma		0.107	4.852	-0.368	-2.203	0.035
Kişisel Başarıda Azalma		-0.032	0.017	0.023	0.118	0.899
Dinlenme Alanı Olmayanlar İçin						
Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Bağlılık	Uyarlanmış R <sup>2</sup>	F	Beta	t	P
Duygusal Tükenmişlik	Duygusal Bağlılık	0.130	19.150	-0.370	-4.376	0.000
Duyarsızlaşma		0.199	31.372	-0.454	-5.601	0.000
Kişisel Başarıda Azalma		0.002	1.304	-0.103	-1.142	0.256
Duygusal Tükenmişlik	Devam Bağlılığı	0.199	31.372	-0.454	-5.601	0.000
Duyarsızlaşma		0.111	16.307	-0.345	-4.038	0.001
Kişisel Başarıda Azalma		-0.006	0.288	0.049	0.537	0.592
Duygusal Tükenmişlik	Normatif Bağlılık	0.188	29.317	-0.442	-5.415	0.000
Duyarsızlaşma		-0.006	0.288	0.049	0.537	0.592
Kişisel Başarıda Azalma		0.059	8.666	-0.259	-2.944	0.004

Dinlenme alanının olduğunu ifade edenler için; Duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktaki değişimi anlamlı şekilde yordamaktadır ( $p<0.05$ ).

Tablo 21. Spor yapıp yapmama durumuna göre tükenmişliğin örgütsel bağlılığı yordama düzeyi

Spor Yapanlar İçin						
Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Bağlılık	Uyarlanmış R <sup>2</sup>	F	Beta	t	P
Duygusal Tükenmişlik	Duygusal Bağlılık	0.309	25.994	-0.567	-5.098	0.000
Duyarsızlaşma		0.093	6.766	-0.331	-2.601	0.012
Kişisel Başarıda Azalma		-0.013	0.306	0.074	0.553	0.582
Duygusal Tükenmişlik	Devam Bağlılığı	0.195	14.528	-0.457	-3.812	0.000
Duyarsızlaşma		0.108	7.805	-0.353	-2.794	0.007
Kişisel Başarıda Azalma		0.073	5.398	0.299	2.323	0.024
Duygusal Tükenmişlik	Normatif Bağlılık	0.160	11.694	-0.419	-3.420	0.001
Duyarsızlaşma		0.054	4.223	-0.267	-2.055	0.045
Kişisel Başarıda Azalma		0.016	1.892	0.182	1.376	0.175
Spor Yapmayanlar İçin						
Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Bağlılık	Uyarlanmış R <sup>2</sup>	F	Beta	t	P
Duygusal Tükenmişlik	Duygusal Bağlılık	0.219	28.460	-0.476	-5.335	0.000
Duyarsızlaşma		0.146	17.687	-0.393	-4.206	0.000
Kişisel Başarıda Azalma		0.001	1.053	-0.104	-1.026	0.307
Duygusal Tükenmişlik	Devam Bağlılığı	0.201	25.694	-0.458	-5.069	0.000
Duyarsızlaşma		0.144	17.484	-0.391	-4.181	0.000
Kişisel Başarıda Azalma		0.004	1.411	-0.120	-1.188	0.238
Duygusal Tükenmişlik	Normatif Bağlılık	0.206	26.386	-0.462	-5.137	0.000
Duyarsızlaşma		0.064	7.651	-0.270	-2.766	0.007
Kişisel Başarıda Azalma		-0.009	0.172	0.042	0.414	0.680

Spor yapanlar için; Duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma duygusal bağlılık ve normatif bağlılıktaki değişimi anlamlı şekilde yordamakta iken devam bağlılığını ise tükenmişliğin tüm boyutları anlamlı şekilde yordamaktadır ( $p<0.05$ ). Spor yapmayanlar için; Duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktaki değişimi anlamlı şekilde yordamaktadır ( $p<0.05$ ).

## 7. TARTIŞMA VE SONUÇ

Çalışmada, 92'si kadın, 64'ü erkek olmak üzere toplam 156 sağlık çalışanı katılmış olup elde edilen verilerin analizi sonucunda orta seviyede duygusal tükenme yaşadıkları, düşük seviyede duyarsızlaşma ve yüksek seviyede kişisel başarıda azalma yaşadıkları tespit edilmiştir. Tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet ile değişip değişmediğine bakıldığında kadınların duyarsızlaşma ve duygusal tükenme düzeylerinin erkeklere göre anlamlı şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Ergin (1992) yapmış olduğu çalışmada cinsiyetin tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutunda bir farklılığa yol açmamasına karşın duygusal tükenmede anlamlı bir etkiye sahip olduğunu, bu bağlamda da kadınların daha fazla duygusal tükenme yaşadığını ifade etmiştir. Çalık (2015) kadın ve erkek hemşireler üzerinde gerçekleştirmiş olduğu çalışmasında kadınların erkeklere göre anlamlı şekilde daha fazla duygusal tükenme yaşadığını bildirmiştir. Toplumumuzun yapısı gereği kadının aile içerisindeki görevleri erkeklere nazaran daha fazladır. Kadınların iş dünyasında daha fazla boy göstermesi de aile içerisindeki yüklerinin azalmasına yol açmamıştır. Diğer bir ifadeyle Türk toplumunda kadının hem çalışıp hem de evdeki sorumluluklarını eksiksiz olarak yerine getirmesi beklenmektedir. Bu nedenden ötürü de kadınların erkeklere kıyasla çok daha fazla duygusal tükenme yaşaması beklenen bir durumdur.

Çalışmada, mesleki yıldaki artışa bağlı olarak duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın anlamlı şekilde arttığı tespit edilmiştir. Babaoğlu (2006) ilköğretim okulu yöneticilerinde tükenmişlik üzerine yapmış olduğu çalışmada mesleki kıdemi yüksek olan yöneticilerin duyarsızlaşma boyutunda daha fazla tükenmişlik yaşadığını tespit etmiştir. Çalık (2015) yapmış olduğu çalışmada mesleki kıdemdeki artışa bağlı olarak tükenmişlik düzeyinde artış olduğunu ancak bu artışın anlamlı olmadığını bildirmiştir.

Yapılan çalışmada, spor yapmayanların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin spor yapanlara kıyasla anlamlı şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kuşkusuz fiziksel ve ruhsal olarak iyi olmak, diğer bir ifadeyle tam manasıyla sağlık olmak için spor yapmak gerekir. Spor bu bağlamda gerçek manada sağlıklı olabilmeye son derece önemli olup bu da fiziksel olarak iyi olmayı sağlamanın yanı sıra beraberinde ruhsal olarak da iyi olmayı getirmektedir. Dolayısıyla da spor yapanlarda tükenmişlik düzeyinin daha düşük olacağını söyleyebiliriz.

Cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerinde farklılığa neden olup olmadığını tespit etmek için yapmış olduğumuz analiz neticesinde erkeklerin kadınlara göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Güçlü (2006), bazı çalışmalarda cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğunu, bu çalışmalardan bazılarında kadınların, bazılarında ise erkeklerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğunu, bazı çalışmalarda da cinsiyete göre örgütsel bağlılığın farklılaşmadığını ifade etmektedir. Yalçın ve İplik (2007), erkeklerin genel olarak iş ortamında kadınlardan daha iyi pozisyonlarda olmalarından ve dolayısıyla yüksek ücret almalarından ötürü daha yüksek örgütsel bağlılık düzeyine sahip olduklarını ifade etmişlerdir.

Çalışmada lisansüstü mezunlarının önlisans mezunlarına göre devam bağlılığı düzeylerinin anlamlı şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Elde etmiş olduğumuz bu sonuca karşılık literatürde genellikle eğitim düzeyindeki artışa bağlı olarak örgütsel bağlılığın azaldığına yönelik bulgular elde edildiği görülmektedir. Kişinin eğitim düzeyi arttıkça beklentileri de artmaktadır. Beklentilerin karşılanmadı durumlarda ise eğitim düzeyi yüksek olanlar diğer iş fırsatlarını değerlendirme konusunda eğitim düzeyi düşük olanlardan çok daha aceleci davranmaktadırlar (Çöl ve Gül, 2005).

Bu çalışmada doktorların devam bağlılığının hemşirelerden anlamlı şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Doktorlar doğal olarak diğer sağlık çalışanlarının çok üzerinde bir mevkide bulunmakta ve dolayısıyla da çok daha yüksek ücretler almaktadırlar. Bu durumun devam bağlılığının yüksek olmasında etkili olacağı kanaatindeyiz.

Yapmış olduğumuz çalışmada 10 yıldan daha uzun süredir çalışmakta olanların duygusal bağlılık düzeyi anlamlı şekilde 1-10 yıldır çalışmakta olanlardan düşük bulunmuştur. Mesleki kıdem örgütsel bağlılık için önemli göstergeler arasında yer almaktadır. Örgütte çalışılan süredeki artışa bağlı olarak genel olarak çalışanların örgüte olan bağlılıklarının yüksek olması beklenen bir durumdur (Çöl ve Gül, 2005). Yapmış

olduğumuz çalışmada literatür ile aksi bir sonuç ortaya çıkmış olup bu sonucun ortaya çıkmasında uzun süre çalışmanın getirmiş olduğu bıkkınlık ve tükenmişliğin etkili olduğu kanaatindeyiz.

Yapmış olduğumuz çalışmada duygusal tükenme ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında negatif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki söz konusudur. Duyarsızlaşma ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında negatif yönlü, düşük kuvvette ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra duygusal tükenme ile duyarsızlaşma arasında pozitif yönlü, yüksek ve anlamlı bir ilişki söz konusudur. Aynı zamanda duygusal bağlılık ile devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında pozitif yönlü, orta kuvvette ve anlamlı bir ilişki; normatif bağlılık ile devam bağlılığı arasında da pozitif yönlü, orta kuvvette ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Tükenmişlik düzeyinde artış ile örgütsel bağlılık düzeyinde azalma beklendik bir bulgudur. Bu durum yapılan çalışmalar ile de desteklenmiştir. Konuyla ilgili olarak Kervancı (2013), Karabulut (2013), Çalık (2015) ve Özen İnce (2015) çalışmalarında örgütsel bağlılık ile tükenmişlik arasında negatif yönlü bir ilişki varlığı saptanmıştır.

İstatistiksel analizler sonucunda tespit edilen bulgular aşağıda belirtilmiştir.

- Duygusal tükenmişliğin duygusal bağlılıktaki değişimi anlamlı şekilde yordadığı tespit edilmiştir.
- Kadınlarda duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşmanın duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktaki değişimi anlamlı şekilde yordadığı; erkeklerde ise duygusal bağlılık ve devam bağlılığını anlamlı şekilde yordadığı tespit edilmiştir. Erkeklerde aynı zamanda yalnızca duygusal tükenmenin normatif bağlılığı anlamlı şekilde yordadığı tespit edilmiştir.
- Hemşirelerde ise duygusal tükenmişliğin ve duyarsızlaşmanın duygusal bağlılığı anlamlı şekilde yordadığı, kişisel başarıda azalma hissini ise anlamlı şekilde yordamadığı görülmüştür. Yine hemşirelerde benzer şekilde duygusal tükenmişliğin, ve duyarsızlaşmanın devam bağlılığını anlamlı şekilde yordadığı, kişisel başarıda azalma hissini ise anlamlı şekilde yordamadığı görülmüştür. Hemşirelerde benzer şekilde duygusal tükenmişliğin, ve duyarsızlaşmanın normatif bağlılığı anlamlı şekilde yordadığı, kişisel başarıda azalma hissini ise anlamlı şekilde yordamadığı görülmüştür.
- Doktorlarda tükenmişliğin tüm boyutlarının duygusal bağlılığı anlamlı şekilde yordadığı; devam bağlılığını ise kişisel başarıda azalma hissi hariç diğer tüm tükenmişlik boyutlarının anlamlı şekilde yordadığı, normatif bağlılığı da tükenmişliğin tüm boyutlarının anlamlı şekilde yordadığı saptanmıştır.
- Gündüz çalışanlar için; duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşmanın duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktaki değişimi anlamlı şekilde yordadığı saptanmıştır
- Gece çalışanlar için duyarsızlaşmanın devam bağlılığındaki değişimi anlamlı şekilde yordadığı tespit edilmiştir.
- Hem gündüz hem gece (vardiyalı) çalışanlar için; duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşmanın duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktaki değişimi anlamlı şekilde yordadığı saptanmıştır.
- Lise mezunları için; duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşmanın duygusal bağlılık, devam bağlılığındaki değişimi anlamlı şekilde yordadığı, normatif bağlılığı ise sadece duygusal tükenmişliğin anlamlı şekilde yordadığı tespit edilmiştir.
- Önlisans mezunları için; duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşmanın duygusal bağlılık, devam bağlılığındaki değişimi anlamlı şekilde yordadığı, normatif bağlılığı ise yalnızca duygusal tükenmişlik anlamlı şekilde yordadığı saptanmıştır.
- Lisans ve üzeri mezunları için; duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşmanın duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktaki değişimi anlamlı şekilde yordadığı tespit edilmiştir.
- 1-10 saat çalışanlar için; duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalmanın duygusal bağlılık ve devam bağlılığındaki değişimi anlamlı şekilde yordadığı saptanmıştır.
- 10 saatten daha uzun süre çalışanlar için; duygusal tükenmişliğin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktaki değişimi anlamlı şekilde yordadığı, bununla birlikte duyarsızlaşmanın da devam bağlılığındaki değişimi anlamlı şekilde yordadığı tespit edilmiştir.
- 1-10 yıldır çalışanlar için; duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşmanın duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktaki değişimi anlamlı şekilde yordadığı tespit edilmiştir.

- 10 yıldan daha uzun süre çalışanlar için; duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşmanın duygusal bağlılık ve devam bağlılığındaki değişimi anlamlı şekilde yordadığı, normatif bağlılıktaki değişimi ise yalnızca duygusal tükenmişliğin anlamlı şekilde yordadığı saptanmıştır.
- Çalışan sayısının yeterli olduğunu ifade edenler için; duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşmanın duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktaki değişimi anlamlı şekilde yordadığı tespit edilmiştir.
- Çalışan sayısının yeterli olmadığını ifade edenler için; duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşmanın duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktaki değişimi anlamlı şekilde yordadığı tespit edilmiştir.
- Dinlenme alanının olduğunu ifade edenler için; duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşmanın duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktaki değişimi anlamlı şekilde yordadığı tespit edilmiştir.
- Dinlenme alanının olmadığını ifade edenler için; duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşmanın duygusal bağlılık ve devam bağlılığındaki değişimi anlamlı şekilde yordadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte duygusal tükenmişlik ve kişisel başarıda azalmanın normatif bağlılıktaki değişimi anlamlı şekilde yordadığı saptanmıştır.
- Spor yapanlar için; duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşmanın duygusal bağlılık ve normatif bağlılıktaki değişimi anlamlı şekilde yordadığı, devam bağlılığını ise tükenmişliğin tüm boyutları anlamlı şekilde yordadığı tespit edilmiştir.
- Spor yapmayanlar için; duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşmanın duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktaki değişimi anlamlı şekilde yordadığı tespit edilmiştir.
- Çalışmadan elde edilen sonuçlar dikkate alındığında sağlık çalışanlarında tükenmişliğin önlenip örgütsel bağlılığın artırılması için çalışanların kurum ve toplum açısından ne denli önemli olduklarını hissettirmek, çalışma koşullarını iyileştirmek gibi çabaların yapılmasında yarar olacağı kanaatindeyiz. Bununla birlikte sağlık çalışanlarının eğitim ve motivasyonlarını artırıcı takdirname, teşekkür belgesi ve plaket gibi ödüllendirme sistemlerinin uygulanmasının tükenmişliği azaltacağı, örgütsel bağlılığı artıracığı söylenebilir. Bunların yanı sıra özellikle özel sağlık kurumlarında ücretlerde iyileştirmeler yapılması, sağlık çalışanlarına yükselme imkanı verilmesinin de tükenmişliği azaltıp örgütsel bağlılığı artıracığı kanaatindeyiz. Bunlarla birlikte birimlerdeki çalışan sayısı yeterli duruma getirilerek iş yükünün azaltılmasının da tükenmişliği azaltacağı ve dolayısıyla da örgütsel bağlılığı artıracığını söyleyebiliriz.

## KAYNAKLAR

- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *The Journal of Occupational Psychology*, 63.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). Organizational commitment: evidence of career stage effects?. *Journal of business research*, 26(1), 49-61.
- Ardıç, K., ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik Sendromu: Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 10,2: 69-96.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1302-1796): 115-129.
- Babaoğlu, E. (2006), "İlköğretim Okulu Yöneticilerinde Tükenmişliğin Bazı Değişkenlere Göre Araştırılması", *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, <http://efd.mehmetakif.edu.tr/arsiv/02012008dergi/dosyalar/55-67.pdf>
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Başaran, E. (1991). *Örgütsel Davranış, İnsanın Üretim Gücü*, Gül Yayınları, Ankara.
- Başol, G. & Altay, M. (2009). Eğitim Yöneticisi ve Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi . *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* , 58 (58) , 191-216 .
- Chuo, S. (2003). "The Relationship Between Organizational Commitment and Burnout" Phd Teheis, Alliant International University Los Angeles, Los Angeles



- Çalık, N. (2015). Hemşirelerde Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Ankara Dışkapı Yıldırım Beyazıt Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çetin, F, Basım, H.N. ve Aydoğan, O. (2011). Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik İle İlişkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 25, 61-70.
- Çöl G,Gül H (2005). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 291 - 306.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (29), 37-61.
- Dönmez, B. (2008). Seyahat Acentasında Çalışan İşgörenlerin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması” (Ed. R. Bayraktar- İ. Değ.) VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Ankara.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of social issues*, 30(1), 159-165.
- Gözüm, S. (1996). Koruyucu Sağlık Hizmetlerinde Görev Yapan Hemşire ve Ebelerde İş Doyumu, Tükenmişlik ve İşe Devamsızlığı Etkileyen Faktörlerin Araştırılması. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Güçlü, H. (2006). Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi, Doktora Tezi, *Anadolu Üniversitesi*, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 1(2), 37-56.
- Güneş, İ., Bayraktaroğlu, S. ve Kutanis, R.Ö. (2009). Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: Bir Devlet Üniversitesi Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14,3: 481-497.
- Haley, G. R. (2003). “The Relationship Between Burnout and Organizational Commitment in Academic Oncologists” Phd Thesis, Nova Southeastern University, Florida
- İnce, M, Gül H. (2005) *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Çizgi Yayınevi., Konya,:1-94.
- Jansen, P. G., Kerkstra, A., Abu-Saad, H. H., & Van Der Zee, J. (1996). The effects of job characteristics and individual characteristics on job satisfaction and burnout in community nursing. *International journal of nursing studies*, 33(4), 407-421.
- Karabulut, N. (2013). Hekim ve Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu Ve Tükenmişlik Durumlarının Değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas
- Kervancı, F. (2013). Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde
- Leiter, M. P. and Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9(4), 297-308.
- Liu, H. (1996). “Burnout and Organizational Commitment among Staff of Publicly Funded Substance Abuse Treatment Programs” Phd Thesis, University of Maryland, College Park, Maryland.
- Maslach C. Ve Jackson S. (1981). “The Measurement of Experienced Burnout”. *Journal of Occupational Behavior*.2: 99-113.
- Maslach, C., Leiter, M. (1997). *The Truth About Burnout, How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*, Jossey-Bass, SanFrancisco
- Maslach, C., Leiter, M. Schaufeli, W. (2008). Measuring Burnout, in C.L.Cooper, S. Cartwright (eds), *The Oxford Handbook of Organizational Well-Being*, 86- 108, Oxford University Press, Oxford.
- Meydan, C. H., Basım, H. N. ve Çetin, F. (2011). Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Türk Kamu Sektöründe Bir Araştırma, *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 57: 175-200.



- Meyer, J.P., and Allen, N.J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1: 61-89.
- Özçınar, M. (2005). *Asistan Doktorlarda Burnout Sendromu*. Aile Hekimliği Uzmanlık Tezi. İstanbul: Sağlık Bakanlığı Dr. Lütfü Kırdar Kartal Eğitim ve Araştırma Hastanesi Aile Hekimliği.
- Özen İnce, Z. (2015). *Çalışanlarda Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık* (Ankara Tepebaşı Ağız ve Diş Sağlığı Hastanesi Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Randall, D.M. (1987). Commitment and the Organization: The Organization Man Revisited, *Academy of Management Review*, 12(3): 465.
- Schaufeli, W., Leiter, M., Maslach, C. (2009) Burnout: 35 Years of Research and Practice, *Career Development International*, 14: 3: 204-220.
- Serin, M.K. (2011). İlköğretim Kurumlarında Öğretimsel Liderlik ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Konya İli Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tan, D.S.K. and Akhtar, S. (1998). Organizational commitment and experienced burnout: An exploratory study from a Chinese cultural perspective. *The International Journal of Organizational Analysis*, 6(4), 310-333.
- Topaloğlu, M., Koç, H., Yavuz, E. (2008). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bazı temel faktörler açısından analizi. *Kamu-İş İş Hukuku Ve İktisat Dergisi* 9(4) Web: <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/949.pdf>.
- Yalçın A., İplik F. N. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1): 395-412.
- Yalçın, A. & İplik, F. N. (2007). A grubu seyahat acentalarında çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik bir araştırma: adana ili örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (18), 483-500. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/pub/susbed/issue/61794/924269>