



MESLEKİ ÖZDEŞLEŞMENİN TÜKENMİŞLİK ÜZERİNE ETKİSİ: İŞ YÜKÜ ALGISI VE PSİKOLOJİK DAYANIKLILIĞIN ARACILIK ROLÜ*

THE EFFECT OF OCCUPATIONAL IDENTIFICATION ON BURNOUT: THE MEDIATION ROLE OF WORKLOAD PERCEPTION AND PSYCHOLOGICAL RESILIENCE

Aysun DOĞAN¹, Hamdullah Nejat BASIM²



1. Dr. Öğr. Üyesi, Kurum, Başkent Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Ameliyathane Hizmetleri Programı, aysundogan06@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-3505-6824>
2. Prof. Dr, Başkent Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, nbasim@baskent.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-2605-9962>

Öz

Bu araştırma, mesleki özdeşleşme ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemek ve bu ilişkide iş yükü algısının ve psikolojik dayanıklılığın aracılık etkisini ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Araştırma değişkenleri kapsamında oluşturulan araştırma modeli, 503 hemşireden oluşan örneklem grubundan veri toplanarak test edilmiştir. Anket yöntemiyle toplanan verilerin analizi sonucunda mesleki özdeşleşmenin tükenmişliği ve iş yükü algısını ters yönde etkilediği, psikolojik dayanıklılığı aynı yönde etkilediği tespit edilmiştir. İş yükü algısının tükenmişliği aynı yönde, psikolojik dayanıklılığın tükenmişliği ters yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Mesleki özdeşleşmenin tükenmişlik üzerindeki etkisinde iş yükü algısının ve psikolojik dayanıklılığın kısmi aracılık rolü olduğu belirlenmiştir. Ek olarak ilgili yazında hemşirelerin en çok mesleki tükenmişlik yaşayan meslek grubu olarak ifade edilmesine rağmen bu araştırmada hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri sadece duygusal tükenme boyutunda yüksek bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Özdeşleşme, Tükenmişlik, İş Yükü Algısı, Psikolojik Dayanıklılık

Abstract

This study was conducted to examine the mediation role of workload perception and psychological resilience in the effect of occupational identification on burnout. The research model that was constructed within the scope of the research variables, was tested with the data which were gathered from 503 nurses. The analysis of the survey data indicates that occupational identification is negatively associated with burnout and workload, positively associated with psychological resilience. The findings also indicate that workload perception positively and psychological resilience negatively associated with burnout. It was determined that workload perception and psychological resilience, had a partial mediation role in the effect of occupational identification on burnout. In addition to that, only emotional exhaustion dimension of burnout was found to be high, despite nursing occupation were characterized with the highest burnout among others in the relevant literature.

Keywords: Occupational Identification, Burnout, Workload Perception, Psychological Resilience

Makale Türü Article Type
Araştırma Makalesi Research Article

Başvuru Tarihi Application Date
07.04.2021 04.07.2021

Yayına Kabul Tarihi Admission Date
28.07.2021 07.28.2021

DOI

<https://doi.org/10.30798/makuiibf.911304>

* Bu çalışma, Aysun Doğan'ın Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde 2018-2020 yılları arasında Prof. Dr. H. Nejat Basım danışmanlığında yürüttüğü ve tamamladığı doktora tez çalışmasından üretilmiştir. Bu çalışma daha önce herhangi bir bilimsel toplantıda sunulmamıştır.

EXTENDED SUMMARY

Research Problem

This study was conducted to examine the mediation role of workload perception and psychological resilience in the effect of occupational identification on burnout.

Research Questions

In this research the following hypotheses have been tested. H1: Occupational identification negatively affects burnout. H2: Occupational identification negatively affects workload perception. H3: Workload perception has a positive effect on burnout. Workload perception has a mediating role in the relationship between occupational identification and burnout. H5: Occupational identification affects psychological resilience positively. H6: Psychological resilience negatively affects burnout. H7: Occupational resilience has a mediating role in the relationship between occupational identification and burnout.

Literature Review

Burnout was first described by Freudenberger (1974) as exhaustion in the internal resources of the individual due to fatigue, wear and loss of power. Maslach (1976) defined the concept of burnout as a type of long-term response to chronic emotional and interpersonal stressors at work. Maslach burnout; emotional exhaustion, depersonalization and reduced personal accomplishment. Professional identification is defined as the internalization of a professional identity used by the individual in the valid self-definition (Ashforth et al., 2013). In other words, professional identification is the definition of an individual by his / her work (Mael & Ashforth, 1992). As a result of professional identification; While organizational citizenship, job performance and organizational commitment increase, leaving the profession and organization decreases (Ashforth et al., 2013; Hallberg & Schaufeli, 2006; Van Dick & Wagner, 2002). People with low occupational identification have difficulty coping with the stress they are exposed to in their work environment and are more susceptible to burnout (Edwards et al., 2000). On the other hand, it is stated that high workload perception increases employee burnout (Demerouti et al., 2001). Psychological resilience refers to being resistant to difficulties and being able to stand upright in order to achieve success (Luthans et al., 2004). Therefore, psychological resilience negatively affects burnout. In this context, a model was created for the relationship between occupational identification, burnout, workload perception and psychological resilience.

Methodology

The research model that was constructed within the scope of the research variables, was tested with the data which were gathered from 503 nurses. In order to measure burnout level, Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS) was developed by Maslach and Jackson (1981) and adapted to Turkish by Ergin (1993). In order to measure the level of occupational identification, the version developed by Mael and Ashforth (1992) and adapted to Turkish by Kırkbeşoğlu and Tüzün (2009) were used. Workload Perception Scale developed by Peterson et al. (1995) and adapted to Turkish by Derya (2008) was used

to measure workload perception. The Resilience Scale for Adults, which was developed by Friborg et al. (2005) and adapted to Turkish by Basim and Cetin (2011), was used to measure the level of psychological resilience. Prior to the analysis of the research model, validity and reliability studies of the structures included in the research were conducted. In order to test the hypotheses formed within the scope of the research, the relationships between dependent and independent variables were tested with the structural equation model using SmartPLS 3.2.8 statistical program.

Results and Conclusions

The analysis of the survey data indicates that occupational identification is negatively associated with burnout and workload, positively associated with psychological resilience. The findings also indicate that workload perception positively and psychological resilience negatively associated with burnout. It was determined that workload perception and psychological resilience, had a partial mediation role in the effect of occupational identification on burnout. In addition to that, only emotional exhaustion dimension of burnout was found to be high, despite nursing occupation were characterized with the highest burnout among others in the relevant literature.

1. GİRİŞ

Çalışma ortamlarında insan davranışlarını etkileyen çeşitli faktörler ve bunların ortaya çıkardığı davranış değişkenleri bulunmaktadır. Yapılan işin özelliği, durumsal ve bireysel özelliklere göre bazı davranış değişkenlerinin ön plana çıktığını söylemek mümkündür. Bu değişkenlerden biri çalışan tükenmişliği kavramıdır. Çalışan tükenmişliğinin önemini korumasının nedeni, çalışma ortamlarında ne iş yapıldığından bağımsız olarak hem bireysel hem de durumsal faktörler nedeniyle stresten tam bir izolasyonun mümkün olmamasıdır. Değişen iş gücü ve çalışma ortamları kendi dinamikleri bağlamında stres faktörlerini oluşturmaya devam edeceği için çalışan tükenmişliği kavramı, yazında önemini korumayı sürdüreceği gibi görünmektedir.

Çalışan tükenmişliğinin temelinde çalışma ortamında uzun süre stresörlere maruz kalma yer almakla birlikte, bu süreçte bir takım durumsal ve bireysel faktörler de etkili olmaktadır. İş özellikleri, yönetsel durumlar, kişi-iş ve kişi meslek uyumu gibi faktörler tükenmişliğin oluşmasında rol oynamaktadır. Aynı çalışma ortamında bazı çalışanların tükenmişlik yaşarken bazılarının yaşamaması, tükenmişlik oluşumundaki değiştirilebilir ve geliştirilebilir bireysel faktörlerin önemine işaret etmektedir. Bu bireysel faktörlerden mesleki özdeşleşme, bireyin mesleği ile fiziksel, mental ve sosyal becerileri bağlamındaki uyumu sonucu gelişen kişinin kendisini mesleği ile ne denli özdeş bulduğunu ifade eden bir kavramdır. Mesleki özdeşleşme, kişi-meslek uyumunun olduğuna işaret etmektedir. Kişi-meslek uyumsuzluğunun tükenmişliğe neden olması, mesleki özdeşleşmenin çalışan tükenmişliğini önleyici faktörlerden biri olabileceği yönünde fikir vermektedir.

Alan yazında çalışan tükenmişliği sıkça incelenen bir konu olmasına rağmen, bu değişkenin mesleki özdeşleşme ile olan ilişkisini gösteren sınırlı sayıda çalışma vardır ve bu çalışmalar, mesleki özdeşleşme ve tükenmişlik ilişkisinin ters yönlü olduğunu belirtmektedir (Edwards ve Drette, 2010). Mesleki özdeşleşmenin tükenmişlik üzerindeki etkisi, tükenmişliğin bir öncülü olan iş yükü algısının şiddetine ve tükenmişliği önleyici bir değişken olan psikolojik dayanıklılığın yüksek olmasına göre değişmektedir. Bu kapsamda araştırmanın amacı, mesleki özdeşleşmenin tükenmişlik üzerindeki etkisinin incelenmesi ve bu etkiye iş yükü algısı ile psikolojik dayanıklılığın aracılık edip etmediğini belirlemektir.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

2.1. Tükenmişlik

Çalışan tükenmişliği ilk olarak, yorgunluk, yıpranma ve güç kaybına bağlı, bireyin iç kaynaklarında tükenme olarak tanımlanmıştır (Freudenberger,1974). Christina Maslach (1976) ise tükenmişliği, işteki kronik duygusal ve kişilerarası stresörlere verilen uzun süreli bir tepki türü şeklinde tanımlamıştır. Çalışan tükenmişliği üzerine yapılan diğer çalışmalarda tükenmişlik; stres ile baş etmek için gösterilen geri çekilme davranışı (Cherniss, 1982), stresli iş ortamlarının çalışanlarda yarattığı

fiziksel, zihinsel ve duygusal yorgunluk (Pines ve Aronson, 1988), iş ortamındaki kronik strese karşı gelişen bir tepki (Pearlman ve Hartman, 1982) şeklinde tanımlanmaktadır. Bu doğrultuda tükenmişlik tanımlarının ortak noktasının stres ve strese yönelik tepkiler çerçevesinde şekillendiğini söylememiz mümkündür.

Tükenmişlik oluşumunda, aşırı iş yükü ve uzun çalışma saatleri, rol çatışması, rol belirsizliği, kararlara katılımın düşüklüğü, sosyal desteğin yetersizliği, örgütsel adaletsizlik (Cherniss, 1982; Maslach ve Goldberg, 1998; Maslach ve Leiter, 1997; Schaufeli ve Bakker, 2004), lider üye etkileşiminde sorunlar olması (Leither ve Maslach, 1988), düşük iş otonomisi (Bakker vd., 2006), bürokratik ya da politik zorlamalar, yüksek idealler ve gerçek durum arasındaki uçurum olması gibi durumsal faktörlerin rol aldığı belirtilmektedir (Edelwich ve Brodsky, 1980; Maslach ve Goldberg, 1998). Tükenmişlik oluşumundaki bireysel faktörler ise cinsiyet farklılığı (Carlson vd., 2003; Pretty vd., 1992), yaş ve tecrübe (Brewer ve Shapard, 2004), medeni durum ve çocuk sahibi olma (Maslach ve Jackson, 1985; Özyurt vd., 2006), iş ile ilgili yüksek düzeyde beklentiye sahip olmak, idealist olmak ve işini hayatının merkezine koymak (Dubin, 1956), öz saygısı ve öz güveni düşük olma, duygularını tanımlamakta zorluk çekme, dış kontrol odaklılık (Armon vd., 2012), nevroitik kişilik (Bakker ve diğerleri, 2006) ve A tipi kişilik (Maslach vd., 2001) gibi özelliklerdir. Tükenmişliğin oluşumunda durumsal faktörlerin bireysel faktörlere göre daha belirleyici olduğu (Maslach ve Goldberg, 1998; Pines ve Aronson, 1988), bireysel yatkınlıkların da tükenmişlik oluşumunu tetikleyici bir unsur oluşturduğu ifade edilmektedir (Pines, 1993). Bu bakış açısı, durumsal faktörler tükenmişliği tetiklemediği takdirde sadece bireysel nedenlerden dolayı çalışan tükenmişliğinin ortaya çıkmayacağını savunmaktadır. Ancak aynı çalışma ortamında bazı çalışanların tükenmişlik yaşarken bazılarının hiç tükenmişlik yaşamaması, bireysel baş etme becerilerinin önemine işaret etmektedir.

Çalışan tükenmişliği aniden değil bir süreç içinde gelişmektedir (Edelwich ve Brodsky, 1980; Maslach, 1976; Pearlman ve Hartman, 1982). Maslach (1976), tükenmişlik sürecini duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde azalma olmak üzere üç boyutta ele almıştır. Duygusal tükenme; duygusal olarak aşırı yüklenmiş olma ve duygusal kaynaklarının tükenme hissi, duyarsızlaşma; başkalarına karşı çoğu zaman idealizm kaybını ve ilgisizliği içeren olumsuzluk ve kişisel başarı hissinde azalma ise; işyerinde yeterlilik ve verimlilik duygularında bir düşüş olarak tanımlanmıştır (Maslach, 1976). Maslach (1976)'a göre tükenmişlik süreci önce duygusal tükenme ile başlamakta, sırasıyla duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde azalma ile sonuçlanmaktadır. Bu görüşün aksine, tükenmişliğin gelişim sürecinde herhangi bir sıralama olmaksızın tükenmişlik boyutlarından biri ile sürecin başlayabileceği belirtilmektedir (Schwab ve Iwanicki, 1982). Schwab ve Iwanicki (1982), bir çalışanın tükenmişlik sürecini duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma hissi evrelerinden herhangi birinin başlatılabileceğini ve bu evreler arasında bir sıralama olmaksızın her bir evreyi ne derecede yaşanıldığının tükenmişliği belirleyici bir unsur olduğunu belirtmektedir.

Tükenmişlik yaşayan her birey, tükenmişliğin belirtilerini aynı şekilde göstermeyebilir. Tükenmişlik yaşayan çalışanlar uykusuzluk, geçmeyen yorgunluk, mide-bağırsak sorunları gibi fiziksel belirtiler, çabuk öfkelenme, çaresizlik, umutsuzluk, çok kolay ağlama, her şeye karşı olumsuz tutum, şüphecilik, depresyon ve paranoya gibi psikolojik ve davranışsal belirtiler göstermektedirler (Freudenberger,1974). Tükenmişlik üzerine yapılan görgül araştırmalarda benzer fiziksel (Kim ve diğerleri, 2011) ve psikolojik (Lambie, 2007), (Hakanen ve Schaufeli, 2012; Peterson vd., 2008) belirtiler saptanmıştır. Tükenmişliğin hem bireysel hem de örgütsel ardılları göz önüne alındığında, tükenmişliğin oluşmasını önleyici, tükenmişlik oluştuğunda ise nasıl etkili bir şekilde yönetileceğinin ortaya konmasının oldukça önemli olduğu görülmektedir. Tükenmişlik oluşumundaki bireysel faktörlerin durumsal faktörlere kıyasla daha değiştirilebilir, geliştirilebilir ve iyileştirilebilir nitelikte olması nedeniyle bu araştırmada, tükenmişliğin bireysel değişkenlerle ilişkisi incelenmiştir. Bu bireysel değişkenlerden birinin de mesleki özdeşleşme olduğunu düşünülmektedir.

2. 2. Mesleki Özdeşleşme

Meslek, benzer işle meşgul olan bir grup insanı; uzmanlık, otonomi, profesyonel özdeşleşme, etik ve mesleki standartlar bağlamında ele alan bir kavram olarak ifade edilmektedir (Blau ve Lunz, 1998). Mesleği yaşamsal bir faaliyet olarak ele alan başka bir tanımda ise yaşamın devamlılığı için bireylerin maddi kazanç sağlamak amacıyla bir işte belirli bir süre çalışmaları olarak tanımlanmaktadır (Lee vd., 2000). Mesleklerin ortaya çıkmasındaki temel gerekçenin diğer bireylerin gereksinimlerini karşılamak olması, mesleklerin toplumsal açıdan önemine vurgu yapmaktadır (Cohen, 2007). Zaman içerisinde toplum gereksinimlerinin değişmesi bazı mesleklerin yok olmasına ve yeni mesleklerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda meslek, durağan bir yapıdan ziyade dinamik bir olgudur diyebiliriz. Mesleki ya da profesyonel özdeşleşme olarak ifade edilen meslek özelliği, mesleğin dinamizmi ile ilişkili bir özelliktir.

Bireylerin meslek seçiminde sosyal çevrelerindeki aidiyet grupları, referans sistemi ve özdeşleşme mekanizması etkili olmaktadır. Böylelikle bireyler hem bir sosyal kimlik hem de bir mesleki kimlik oluşturmaktadırlar. Mesleki özdeşleşme genel anlamda bireyin kendisini yaptığı iş ile tanımlamasıdır (Mael ve Ashforth, 1992). Bireylerin öz kendilik kavramalarına mesleklerinin farklı özellikleri eklemeleri ile mesleki özdeşleşme gelişmektedir (Kırkbeşoğlu ve Kalemci Tüzün, 2009). Mesleki özdeşleşme, bireyin geçerli benlik tanımlamasında kullandığı bir meslek kimliğini içselleştirmesi olarak da tanımlanmaktadır (Ashforth vd., 2013). Mesleki özdeşleşme, bireylerin eğitim ve işe başlama gibi süreçlerden daha erken evrelerde gelişebilmekte ve belki de bireyin yaşamının sonuna kadar devam etmektedir (Kroon ve Noorderhaven, 2018). Mesleki özdeşleşme sürecinde bireyin mesleği ile özdeşleşmesi için özel bir davranış sergilemesi veya duygusal bir durum içinde olması gerekmemekte, mesleğin kaderi ile bireyin kendi kaderini ilişkili hissetmesi gerekmektedir (Kırkbeşoğlu ve Kalemci Tüzün, 2009). Yani özdeşleşme bireyin daha çok benliği ile mesleğini ilişkilendirmesi ile

ilgili bir durumdur. Kendilerini meslekleri ile tanımlayan kişiler, mesleki değerleri kendi değerleri olarak görmekteirler.

Özdeşleşme kavramı, sosyal kimlik kuramına dayanmaktadır. Sosyal kimlik kuramına göre, özdeşleşme; duygusal, bilişsel ve değerleyici olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır (Gautam vd., 2004). Duygusal özdeşleşme; bir meslek grubu ile duygusal bağlanma durumunu yani “mesleki bağlılığı” ifade etmektedir. Bilişsel özdeşleşme; bir grubun üyesi olmanın farkındalığını ifade etmekte, yani “mesleki üyelik” kavramına denk gelmektedir. Değerleyici özdeşleşme ise grup dışından bu grup için yapılan değerlendirmeleri ifade etmekte, yani grup dışındakilerin ne düşündüğü ile ilişkilidir. Russo (1998), sosyal kimlik kuramındaki özdeşleşme boyutlarına benzer şekilde, mesleki özdeşleşmeyi; mesleki bağlılık, mesleki üyelik ve mesleki benzeşme olmak üzere üç boyutta değerlendirmektedir. Mesleki bağlılık; mesleğe yönelik gurur duyma, destek ve müdafaa, mesleki üyelik; ait olma, ortak hedeflerin paylaşıldığını hissetme ve mesleğin bir üyesi olduğunun hissedilebilme ve mesleki benzeşme mesleğin diğer üyeleri ile ya da mesleğe dair tipik bir üyenin taşıması gereken özelliklere sahip olunmasını ifade etmektedir (Russo, 1998).

Mesleki özdeşleşme, mesleki eğitim sürecinde değişim ve gelişim gösterebilmektedir (Becker ve Carper, 1956). Özdeşleşme, örgütlü gruplara katılım, deneyimleme, bunlardan etkilenme ve öz saygı gibi durumlardan etkilenmektedir (Becker ve Carper, 1956). Yeni becerilerin gelişmesi, profesyonel ideolojinin kazanılması, yatırım motivasyonlarının içselleştirilmesi ve referans olma mekanizmaların özdeşleşmeyi şekillendirdiği ifade edilmektedir (Becker ve Carper, 1956). Mesleki özdeşleşmeyi şekillendiren değişimler; mesleki unvanın alınması, görev bağlılığı ve belirli iş örgütlerine veya bunların içindeki pozisyonlara bağlılık olarak belirtilmektedir (Becker ve Carper, 1956).

Mesleki özdeşleşmenin oluşumunda etkili olan bazı faktörler vardır. Algılanan olumlu mesleki itibar (Ashforth vd., 2013; Dutton vd., 1994; Kreiner ve Ashforth, 2004) ve kişi- meslek uyumu (Ashforth vd., 2013) mesleki özdeşleşmeyi olumlu anlamda etkilemektedir. Diğer taraftan çalışanın algıladığı destek ve olumlu lider-üye etkileşiminin (Trybou vd., 2013) ve meslek üyeleri arasındaki yatay iletişimin (Bartels vd., 2010) mesleki özdeşleşmeyi güçlendirdiği belirtilmektedir. Mesleki itibarı yüksek ve kişi-meslek uyumunun olduğu durumlarda bireyler kendilerini meslekleriyle tanımlamaya daha yatkındırlar.

Mesleki özdeşleşme, bireylerin işyerindeki tutum ve davranışlarına rehberlik etmekte ve bireylerin öz saygısını olumlu bir şekilde artırmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989). Mesleki özdeşleşmenin olması, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş performansı ve örgütsel bağlılıkta artma, meslekten ve örgütten ayrılmayı azaltma gibi örgütler için olumlu sonuçların oluşmasını sağlamaktadır (Ashforth vd., 2013; Hallberg ve Schaufeli, 2006; Van Dick ve Wagner, 2002).

2.3. İş Yükü Algısı

Çalışanın performansına ve iş görmesine etki eden baskı olarak ifade edilen iş yükü (Weiner, 1982), çalışma ortamında bireyleri olumsuz etkileyen faktörlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. İş yükünü maliyetler açısından elen alan yaklaşım, iş yükünü, çalışanın işini yaparken katlandığı toplam maliyet olarak tanımlamaktadır (Hart ve Wickens, 1990; Kramer, 1991). Bu maliyetler; dikkat, biliş ve tepki kaynaklarının azalması, ilave faaliyetlerin gerçekleştirilememesi, duygusal stres, yorgunluk veya performans azalması olarak ortaya çıkabilmektedir (Jung ve Jung, 2001). Her işin gereğini yerine getirebilmek için çalışanın katlanması gereken bir yük vardır. Bu yük çalışanın güvenli ve verimli bir şekilde çalışmasını engellemediği sürece kabul edilebilir iş yükü olarak ifade edilmektedir (Jung ve Jung, 2001). Bu kararlı durumun sürekliliğinin sağlanması çalışan performansının optimum seviyede tutulması için gereklidir. İş yerinde, çalışanlardan kabul edilebilir sınırın üzerinde bir performans beklenirse aşırı iş yükü, kabul edilebilir sınırın altında bir performans gerektiği durumlarda ise az iş yükü ortaya çıkmaktadır. Her iki iş yükü türünde de çalışanlar olumsuz etkilenmekte ve çalışan performansı düşmektedir.

Kaynakların korunması modeline göre çalışma koşulları “iş gereksinimleri” ve “iş kaynakları” olmak üzere iki kategoride ele alınmaktadır (Demerouti vd., 2001). İş gereksinimleri; fiziksel (gürültü, havalandırma, zihinsel ve fiziksel iş yükü, çalışma saatleri- zaman baskısı vb.) ve sosyal yönden (iş arkadaşları, yöneticiler ve müşteriler ile olan etkileşim, kişi-iş ya da iş-aile uyumsuzluğu vb) çaba gerektiren durumları ifade etmektedir (Demerouti vd., 2001). İş kaynakları; iş gereksinimlerini karşılayabilecek çalışanların bilişsel kaynakları (başetme becerileri, bilişsel özellikleri) ve örgütsel kaynakları (iş otonomisi, inisiyatif kullanabilme, iş garantisi, örgütsel adalet, iş arkadaşları ve yönetici desteği) ile açıklanmaktadır (Demerouti vd., 2001). Modele göre, iş gereksinimlerinin karşılanmasında, iş kaynaklarının yetersiz kalması çalışan motivasyonu ve güvenini olumsuz etkilemekte, birey işine yetemediğini düşünmekte ve bu durum pek çok iş sürecini olumsuz etkilemektedir.

İş yükü kavramı nicel ve nitel iş yükü (Spector ve Jex, 1998), fiziksel ve zihinsel iş yükü (DiDomenico ve Nussbaum, 2008; Myrtek vd., 1994) gibi kategorilere ayrılmaktadır. Nicel iş yükü işin sayısal miktarını ifade ederken, nitel iş yükü işin zorluk derecesini ifade etmektedir. Fiziksel iş yükü niceliksel iş yüküne, zihinsel iş yükü ise niteliksel iş yüküne karşılık gelmektedir. İş yükü algısı ise tamamen bireyden bireye değişkenlik gösteren bir durumdur. Çünkü çevreyi tanıma ve etkileşime geçmeyi sağlayan duyular, her bireyin akıl ve hayal gücü süzgecinden geçerek somutlaştığı için bireysel farklılıklar ve bu farklılıkları etkileyen pek çok durumdan etkilenecek algıya dönüşmektedir. Dolayısıyla aynı etkenlere maruz kalan bireyler farklı algılara sahip olabilmektedir. İş yükü algısı artması, yüksek iş gereksinimleri ve yetersiz bireysel kaynaklar sonucunda ortaya çıkmaktadır (Peterson vd., 1995). İş yükü algısı, fiili iş yükünün ne olduğundan bağımsız olarak bireyin iş yükünü nasıl algıladığı ile ilgili bir durumdur.

2.4. Psikolojik Dayanıklılık

Psikolojik dayanıklılık (resiliency), pozitif psikolojiden köken alana psikolojik sermaye kavramının bir bileşenidir. Psikolojik dayanıklılık, başarıya ulaşmak için zorluklar karşısında dirençli olabilmeyi ve dik durabilmeyi ifade etmektedir (Luthans vd., 2004). Psikolojik dayanıklılık; diğer alt bileşenlerinden temel olarak gelişmesi ve günümüz çalışma koşullarında önemli pozitif güçlerden biri olması nedeniyle üzerinde durulan bir örgütsel davranış değişkenidir. Masten (2001), psikolojik dayanıklılık faktörlerinin erken yaşlarda kazanıldığını ve kişilikten farklı olarak ileri yaşlarda geliştirilebileceğini ve güçlendirilebileceğini belirtmektedir. Bu nedenle psikolojik dayanıklılık, sabit bir durum olarak değil; zaman içerisinde gelişim fonksiyonu gösteren bir yapıda ele alınmak durumundadır.

Çalışma yaşamındaki psikolojik dayanıklılık kavramının araştırılmasında “Kimler dayanıklıdır?”, “Onların daha dayanıklı olmalarını sağlayan nedir?” gibi sorular araştırmaların odak noktası olmuştur (Luthans vd., 2007). Psikolojik sermaye alt bileşeni olarak dayanıklılık, zorluklar karşısındaki baş edebilme yeteneği olarak ifade edilmekte, bireysel ve çevresel faktörlerle geliştirilebilen bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Stewart vd., 1997: 22). Luthans ve arkadaşları (2006), psikolojik dayanıklılığı geliştirmede, pozitif özellikleri artırmanın ve potansiyel risk faktörlerine yönelik proaktif davranış geliştirmenin etkili olduğunu belirtmektedirler. Zor ve karmaşık durumların üstesinden gelme ve bu süreci olumlu uyum davranışı ile sürdürülebilmeyi içeren psikolojik dayanıklılık (Masten ve Reed, 2002: 75), örgütsel bağlamda sadece zor ve sıkıntılı süreçlerdeki toparlanmayı değil; aynı zamanda olumlu ve güçlü olaylar sonrası da normale dönebilme yetkinliğini ifade etmektedir (Luthans vd., 2007). Dolayısıyla çalışma ortamının her düzeyinde güçlendirilmesi halinde olumlu, zayıflaması halinde olumsuz sonuçlar ortaya çıkma potansiyeli yüksek olan psikolojik dayanıklılık, güçlü bir örgütsel davranış değişkeni olarak karşımıza çıkmaktadır.

Dayanıklı bireylerin; gerçekte yüzleşebilme (yüzleşme ve kabul etme), anlam arayışı (yaşanılan zorluk ve daha iyi bir gelecek arasında kurulan anlamlı bir köprü) ve yaratıcılık (yenilikçi çözümler üretebilme yeteneği) özelliklerine sahip oldukları belirtilmekte ve bu özellikler tek başına baş etmede etkili olsalar da, gerçek psikolojik dayanıklılık için bilişsel, duygusal ve davranışsal özelliklerin birlikte hareketi gerekmektedir (Couto, 2002:48). Psikolojik dayanıklılık ile ilgili yazın incelendiğinde araştırmacıların farklı alt boyutlar geliştirdiği görülmektedir. Friberg ve arkadaşları (2003), psikolojik dayanıklılığı koruyucu faktörler ve sürdürülebilir ruh sağlığı temelinde ele alarak, “yapısal stil”, “gelecek algısı”, “aile uyumu”, “kendilik algısı”, “sosyal yeterlilik” ve “sosyal kaynaklar” olmak üzere altı alt boyutta açıklamışlardır. Yapısal stil; bireyin herhangi bir şeyi yaparken hedefinin olup olmaması, planlı ya da plansız hareket eğiliminden hangisine yakın olduğu, kurallar ve düzenli alışkanlıkları olup olmaması gibi özellikleri ifade etmektedir. Gelecek algısı; geleceğe yönelik planların belirli ya da belirsizliği, bu planları başaracağına ne kadar inandığı, başarıya gidecek adımlar konusundaki bilgisi ve

geleceğe umutlu bakıp bakmama durumunu açıklamaktadır. Aile uyumu; bireyin aile üyeleri ile aynı anlayışa sahip olup olmadığı, bireyin ailesinin yanındayken kendini mutlu hissedip hissetmediği, aile üyeleri arasındaki ilişkinin sıkı olup olmaması, zorluklar karşısında beraber hareket edip etmeme gibi özellikler bağlamında ele alınmaktadır. Kendilik algısı; bireyin kendini sorunlar karşısında çözüm bulabilme, yeteneklerine olan inancı, kararlarına güven duyma ve negatif olaylar karşısındaki tutumu konularında nasıl değerlendirdiğini irdelemektedir. Sosyal yeterlilik; sosyal ortamlara rahatça katılabilmek ve sosyal etkileşimde olmaktan mutlu olmak, yeni arkadaşlar edinebilmek ve karşılıklı ilişkilerde pozitif olabilme durumlarını ele almaktadır. Sosyal kaynaklar ise; sosyal destek kaynaklarının varlığı, arkadaşlar arası ilişkilerin güçlü olup olmaması ve aile üyeleri arasında önem görme gibi durumları ifade etmektedir.

2.5. Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

Çalışma ortamında tükenmişlik gelişme nedenlerinin ortak noktasının bireyin hem bilişsel hem de sosyal anlamda yaşadığı uyumsuzluklar sonucu stres ile baş etme yeteneğini kaybetmesi olduğunu görmekteyiz. Mesleki özdeşleşme, bir kişinin kariyerine anlam ve yön veren, stres ve zorluklar ile başa çıkabilme yeteneklerini arttıran ve bireyin kişisel güçlerini, ilgilerini, tercihlerini ve amaçlarını mesleğinde bulmasını sağlayan bir özellik taşımaktadır (Hirschi, 2012). Mesleki özdeşleşmenin çalışan tükenmişliği üzerindeki etkisini inceleyen sınırlı sayıda araştırma olsa da mesleki özdeşleşmenin mesleğe, meslek dinamiklerine, meslek üyelerine ve çalışma ortamına yönelik bireyde oluşturmuş olduğu olumlu tutum, çalışma ortamındaki stres ile baş etme yeteneğini olumlu etkileyeceği için çalışanın tükenmişlik yaşamasını önleyici bir unsur olarak değerlendirilebilir. Toplum tarafından ne iş yaptığı tam olarak anlaşılamayan meslek gruplarının üyeleri rol çatışması ve rol belirsizliği nedeniyle çalışma ortamlarında maruz kaldıkları stresle baş etmekte zorluk yaşamaktadırlar (Edwards vd., 2000). Diğer taraftan mesleki özdeşleşmesi yüksek olan kişiler de mesleklerinin olumlu yönlerine odaklanarak mesleklerinden daha fazla tatmin olmaktadır (Srivastava vd., 2010). Bu çerçevede mesleki tatmini olan bireylerin duygusal tükenme yaşama olasılıkları azalmaktadır.

Mesleki özdeşleşme ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi irdeleyen ender araştırmalardan biri olan meslek terapistleri üzerine yapılan araştırmada (Edwards ve Dirette, 2010); mesleki özdeşleşme ile tükenmişlik arasında ters yönlü bir ilişki olduğu, mesleki özdeşleşme azaldıkça tükenmişlik düzeyinin anlamlı bir şekilde arttığı ve üç tükenmişlik alt boyutunun da mesleki özdeşleşme ile ters yönlü ilişkisinin olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Mesleki özdeşleşme, bireyin mesleğini tanımlayabildiğini, iş gereklerini kabul düzeyinin yüksek olduğunu ve bununla birlikte işini ve çalışma arkadaşlarını kabul etme, benimseme potansiyelinin yüksek olduğunu gösteren bir parametredir. Bu kavramsal gerekçelerden hareketle, aşağıdaki hipotezler hipotez ve alt hipotezleri oluşturulmuştur:

H1: Mesleki özdeşleşme tükenmişliği ters yönde etkiler.

H1a: Mesleki özdeşleşme duygusal tükenmişliği ters yönde etkiler.

H1b: Mesleki özdeşleşme duyarsızlaşmayı ters yönde etkiler.

H1c: Mesleki özdeşleşme kişisel başarı hissinde azalmayı ters yönde etkiler.

Bireylerin mesleği, örgütü, işi, grubu ve diğer bireylerle uyumu iş tatminini ve iş verimini olumlu yönde etkilemektedir (Holland, 1997). Bu bileşenlerdeki uyumsuzluk ise tatminsizlik ve verimsizlik yaratmakta, iş yükü algısını olumsuz yönde etkilemektedir. İş yükü algısı kişi-iş ve kişi-meslek uyumu bağlamında şekillenmekte ve uyumsuzluklar iş yükü algısının artmasına neden olabilmektedir. Bireylerin iş yükü algısının yüksek olması, yaptıkları meslek ve görevlerden bekledikleri faydayı elde edemediklerini göstermektedir. Bu durum bireyin işi için ayırdığı zamanı ve enerjiiyi boşa harcadığını düşünmesine sebep olmakta, iş motivasyonunun ve performansının düşmesiyle sonuçlanabilmektedir. Mesleki özdeşleşmesi yüksek olan çalışanlar yaptıkları işi sahiplendikleri ve kendilerini işleri ile tanımladıkları için işlerini bir yük olarak algılamamaktadırlar. Mesleki özdeşleşmenin olması, bireyin mesleğini itibarlı ve değerli bulduğunu göstermektedir. Mesleğini değerli bulan çalışan, işi için harcaması gereken çabayı yük olarak görmemektedir. Bu nedenle mesleki özdeşleşmesi yüksek olan bireylerin iş yükü algılarının normal ya da düşük olabileceğini söylemek mümkündür. Bu doğrultuda araştırmanın ikinci hipotezi aşağıdaki biçimde oluşturulmuştur:

H2: Mesleki özdeşleşme iş yükü algısını ters yönde etkiler.

İş yükü algısının yüksek olması bireylerde; iş stresi (Galambos vd., 1995; Jamal, 1984; Singh vd., 1994;) ve iş- aile çatışmasına (Gürbüz vd., 2013), örgütlerde; iş performansının düşmesine (Brown ve Benson, 2005), iş tatmini ve örgütsel bağlılığın azalmasına (Buchanan, 1974) ve işten ayrılma niyetinde artmasına (Ahuja vd., 2007) neden olmaktadır. Tükenmişlik, iş yükünün hem bireyleri hem de örgütleri olumsuz olarak etkileyen önemli bir sonucu olarak belirtilmektedir (Maslach vd., 2001). Yüksek iş yükü algısı, önemli bir iş yeri stres faktörüdür (Greenglass vd., 2003). Bu bağlamda iş yükü algısının yüksek olmasının iş stresini tetiklediğini, iş stresinin ise çalışan tükenmişliğine neden olduğunu söyleyebiliriz. Buradan gerekçelerden hareketle, araştırmanın üçüncü hipotezi ve alt hipotezleri oluşturulmuştur:

H3: İş yükü algısı tükenmişliği aynı yönde etkiler.

H3a: İş yükü algısı duygusal tükenmeyi aynı yönde etkiler.

H3b: İş yükü algısı duyarsızlaşmayı aynı yönde etkiler.

H3c: İş yükü algısı kişisel başarı hissinde azalmayı aynı yönde etkiler.

Mesleki özdeşleşme, iş yükü algısı ve tükenmişlik arasındaki ilişkiler göz önüne alınarak araştırmanın dördüncü hipotezi aşağıdaki biçimde oluşturulmuştur.

H4: Mesleki özdeşleşmenin tükenmişlik üzerindeki etkisinde iş yükü algısının aracı rolü vardır.

Çalışmamızda ele alınan diğer bir değişken olan psikolojik dayanıklılık, bireysel düzeyde birçok sonuç değişkenini etkilemektedir. Psikolojik dayanıklılık ile ilgili yapılan araştırmalarda, psikolojik dayanıklılık ile iş yeri performansı (Couto, 2002; Çetin ve Basım, 2011), iş tatmini, örgütsel bağlılık (Çetin ve Basım, 2011; Youssef ve Luthans, 2007) ve örgütsel özdeşleşme arasında aynı yönlü ilişki olduğu (Bitmiş vd., 2013), psikolojik dayanıklılık ile işe devamsızlık, işe yabancılaşma ve iş devir hızı arasında ters yönlü ilişki olduğu (Shalley vd., 2000) ifade edilmektedir.

Mesleki özdeşleşmenin oluşumunda rol oynayan; olumlu mesleki itibar (Ashforth vd., 2013; Dutton vd., 1994; Kreiner ve Ashforth, 2004), kişinin mesleği ile olan uyumu ve (Ashforth vd., 2013), çalışan tarafından algılanan sosyal destek ve olumlu lider-üye etkileşimi (Trybou vd., 2013) gibi faktörler göz önüne alındığında, mesleki özdeşleşmenin çalışma ortamındaki bireyler üzerinde psikolojik dayanıklılığı destekleyici bir unsur olduğunu söylemek mümkündür. Bununla birlikte bireylerde özgüven, öz saygı gibi kendilik değerlendirmelerini olumlu yönde etkileyen mesleki özdeşleşme (Ashforth ve Mael, 1989), psikolojik dayanıklılığı olumlu anlamda etkilemektedir. Bu doğrultuda araştırmanın beşinci hipotezi oluşturulmuştur:

H5: Mesleki özdeşleşme psikolojik dayanıklılığı aynı yönde etkiler.

Çalışma ortamındaki olumlu ya da olumsuz durumlarda kendini değerlendirebilme, yönetebilme ve geliştirebilme yeteneği olan psikolojik dayanıklılık (Luthans vd., 2007) ile çalışan tükenmişliği ters yönlü hareket etmektedir. Bu doğrultuda, araştırmanın altıncı hipotezi oluşturulmuştur.

H6: Psikolojik dayanıklılık tükenmişliği ters yönde etkiler,

H6a: Psikolojik dayanıklılık duygusal tükenmeyi ters yönde etkiler,

H6b: Psikolojik dayanıklılık duyarsızlaşmayı ters yönde etkiler,

H6c: Psikolojik dayanıklılık kişisel başarı hissinde azalmayı ters yönde etkiler.

Mesleki özdeşleşme, tükenmişlik ve psikolojik dayanıklılık değişkenleri arasındaki ilişkiler doğrultusunda ise araştırmanın ikinci aracılık hipotezi de aşağıdaki biçimde oluşturulmuştur:

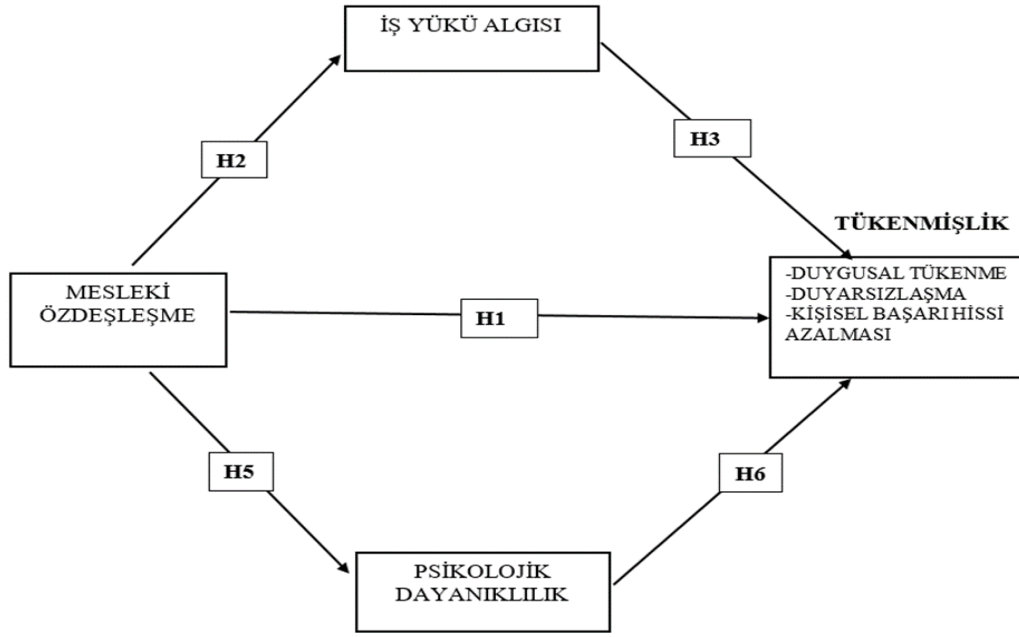
H7: Mesleki özdeşleşmenin tükenmişlik üzerindeki etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolü vardır.

Buraya kadar kavramsal olarak gerekçeleri ile ifade edilen hipotezlerden yola çıkarak, mesleki özdeşleşme ve tükenmişlik ilişkisinde iş yükü algısı ve psikolojik dayanıklılığın birlikte aracılık rolü oynadığı araştırmak üzere aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H8: Mesleki özdeşleşmenin tükenmişlik üzerindeki etkisinde iş yükü algısı ve psikolojik dayanıklılığın aracı rolü vardır.

Buraya kadar ifade edilen hipotezler doğrultusunda oluşturulan araştırma modeli Şekil 1'deki gibidir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



3. YÖNTEM

3.1. Örneklem ve Veri Toplama Süreci

Araştırma Ankara'daki hastanelerde tam zamanlı görev yapan hemşirelerden toplanan verilerle yürütülmüştür. Örneklem grubu olarak hemşirelerin seçilmesinin nedeni, yazında söz konusu meslek mensuplarının tükenmişlik bakımından yüksek risk gruplarından birini oluşturduğunun belirtilmiş olmasıdır (Greenglass vd., 2001; Maslach ve Jackson, 1981). Hastanelerden veri toplamak için gerekli izinler alındıktan sonra araştırmaya katılmayı kabul eden hemşirelerden veri toplanmıştır. İki farklı hastanede tam zamanlı çalışan 560 hemşirenin araştırma anketini doldurması sağlanmıştır. Toplanan araştırma anketlerinden eksik ve hatalı doldurulan 57 tanesi örneklemden çıkarılarak analizler 503 hemşire verisi üzerinden yapılmıştır.

503 katılımcıdan oluşan örneklemin %87,3'ünün kadın, %65,6'sının bekâr ve %72,2'sinin çocuk sahibi olmadığı görülmektedir. Katılımcıların yaş ortalaması 28,4 (SS= 7,42), öğrenim durumlarında ise %44,5'inin lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların mesleki bilgileri incelendiğinde; toplam mesleki tecrübenin en az 1 yıl, en fazla 33 yıl ve mesleki deneyim ortalamasının 7,33 (SS= 7,64) olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların çalıştıkları klinikler incelendiğinde ise %47,7'sinin yataklı servisler ve %20,5'inin yoğun bakım servislerinde ve diğerlerinin ise poliklinik, acil servis ve ameliyathane birimlerinde görev yaptıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Katılımcıların günlük

çalışma şekillerine bakıldığında %61,8'inin "08.00-20.00" ve "20.00-08.00" saatlerinde vardiyalı çalıştıkları ve haftada ortalama nöbet (20.00-08.00 vardiyası) sayısının iki olduğu görülmektedir.

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. İki bölümden oluşan anketin birinci bölümünde demografik sorular, ikinci bölümde ise araştırma değişkenlerinin ölçekleri yer almaktadır.

3.2.1. Tükenmişlik ölçeği: Tükenmişlik düzeyini ölçmek için ilgili yazında kabul görmüş ve hizmet işlerinde çalışanların örneklemini oluşturduğu araştırmalarda en çok kullanılan ölçeklerden biri olan Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen, Ergin (1993) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "hizmet işleri tükenmişlik ölçeği (Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey, MBI-HSS) kullanılmıştır. Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Maslach Burnout Inventory- MBI), 5'li likert tipi ve duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyini belirleyici 22 maddeden oluşan 3 boyutlu bir yapıdadır. Ölçeğin orijinalinde güvenilirlik katsayıları sırasıyla ,90, ,79, ,71, Türkiye'de Ergin'in yaptığı güvenilirlik katsayıları ise sırasıyla ,82, ,60 ve ,80 olarak bulunmuştur (Ergin, 1992).

3.2.2. Mesleki özdeşleşme ölçeği: Mesleki özdeşleşme düzeyini ölçmek için, Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ve Kırkbeşoğlu ve Tüzün (2009) tarafından örgütsel özdeşleşme ölçeğinden mesleki özdeşleşmeye Türkçe olarak uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Mesleki özdeşleşme ölçeği, 5'li Likert tipi ve 6 maddeden oluşan tek boyutlu bir yapıdadır. Kırkbeşoğlu ve Tüzün (2009), ölçeğin güvenilirlik katsayısını ,71 olarak tespit etmiştir.

3.2.3. İş yükü algısı ölçeği: İş yükü algısını ölçmek için Peterson ve arkadaşları (1995) tarafından geliştirilen ve Türkçe 'ye Derya (2008) tarafından uyarlanan 11 maddelik "İş Yükü Algısı" ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, 5'li Likert tipi ve 11 maddeden oluşan tek boyutlu bir yapıdadır. Yükselen puanlar, algılanan iş yükünün normalden fazla olduğunu göstermektedir. Derya (2008), ölçeğin güvenilirlik katsayısını ,86 olarak tespit etmiştir.

3.2.4. Yetişkinler için psikolojik dayanıklılık ölçeği: Psikolojik dayanıklılık düzeyini ölçmek için Friberg ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilen ve Basım ve Çetin (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanması yapılan Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, 5'li Likert tipi ve 33 maddeden oluşan altı boyutlu bir yapıdadır. Ölçekte, yapısal stil, gelecek algısı, aile uyumu, kendilik algısı, sosyal yeterlilik ve sosyal kaynaklar alt boyutları madde puan ortalamalarına göre hesaplanmaktadır. Ölçeğin orijinalinde, güvenilirlik katsayıları; 'Kendilik Algısı' için ,80, 'Gelecek Algısı' için ,75, 'Sosyal Yeterlilik' için ,82, 'Aile Uyumu' için ,86, 'Sosyal Kaynaklar' için ,84 ve 'Yapısal Stil' için ,76 olarak bulunmuştur (Friberg ve diğerleri, 2003). Basım ve Çetin (2011) ise ölçeğin toplam güvenilirlik katsayısını ,86 olarak tespit etmişlerdir.

3.4. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri için SmartPLS Algoritması kullanılmıştır. Faktör analizleri sonuçlarına göre ,70'in altında kalan ölçek maddeleri ölçekten çıkarılmış ve beklenen değerleri sağlayan ölçek maddelerinin birleşik güvenilirlik (CR=Composite Reliability) katsayıları ve açıklanan ortalama varyans (AVE=Average Variance Extracted) değerleri incelenmiştir. Birleşik güvenilirlik katsayılarının $\geq,70$; açıklanan ortalama varyans değerinin de $\geq,50$ olarak gerçekleşmesi beklenmektedir (Hair vd., 2006; Fornell ve Larcker, 1981). Bu doğrultuda tükenmişlik; duygusal tükenme (7 faktörlü, CR= ,881, AVE=,516), duyarsızlaşma (4 faktörlü, CR= ,824, AVE=,547) ve kişisel başarı hissinde azalma (2 faktörlü, CR= ,792, AVE=,658) üç alt boyutlarıyla toplam 14 faktörlü yapısıyla analize dâhil edilmiştir. Mesleki özdeşleşme (3 faktörlü, CR= ,850, AVE=,655), iş yükü algısı (6 faktörlü, CR= ,864, AVE=,518) ve psikolojik dayanıklılık; aile uyumu (4 faktörlü, CR= ,817, AVE=,529), gelecek algısı (3 faktörlü, CR= ,793, AVE=,561), kendilik algısı (3 faktörlü, CR= ,785, AVE=,549), sosyal kaynaklar (4 faktörlü, CR= ,822, AVE=,536), sosyal yeterlilik (4 faktörlü, CR=,800, AVE= ,507) ve yapısal stil (2 faktörlü, CR=,792, AVE=,655) olmak üzere altı alt boyut ve 20 faktörlü yapısıyla analize dâhil edilmiştir. Bu değerler iç tutarlılık güvenilirliğinin ve birleşme geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir.

Ayrışma geçerliliğinin tespitinde, Fornell ve Larcker (1981) kriteri ve Henseler ve arkadaşları (2015) tarafından önerilen HTMT kriteri (Heterotrait-Monotrait Ratio) kullanılmıştır. Fornell ve Larcker (1981) kriterine göre, araştırmada yer alan yapıların açıklanan ortalama varyans (AVE) değerlerinin karekökü, araştırmada yer alan yapılar arasındaki korelasyonlardan yüksek olmalıdır. Bu analiz sonucuna göre duygusal tükenme (,718), duyarsızlaşma (,740), kişisel başarı hissinde azalma (,811), mesleki özdeşleşme (,809), iş yükü algısı (,720) ve psikolojik dayanıklılık alt boyutları; aile uyumu (,727), gelecek algısı (,749), kendilik algısı (,741), sosyal kaynaklar (,732), sosyal yeterlilik (,712) ve yapısal stil (,810) değişkenlerinin ayrışma geçerliliği olduğu tespit edilmiştir. HTMT kriteri ise araştırmada yer alan tüm değişkenlere ait ifadelerin korelasyonlarının ortalamasının aynı değişkene ait ifadelerin korelasyonlarının geometrik ortalamalara oranlarını ifade etmektedir (Henseler ve diğerleri, 2015). Araştırmada HTMT değerleri de birbirine yakın kavramlarda ,90'nın, içerik olarak birbirine uzak kavramlarda ise 0,85'in altında tespit edilmiştir. Bu doğrultuda ayrışma geçerliliğinin olduğu doğrulanmıştır.

4. BULGULAR

Araştırmada elde edilen veriler IBM SPSS 25 istatistik programı ve SmartPLS-SEM 3.2.8 yapısal eşitlik programı ile analiz edilmiştir. Analizde değişkenler arası ilişkiler ve yapısal eşitlik modelleri kullanılmıştır. Araştırma değişkenlere ait ortalama, standart sapma değerleri ve korelasyon ilişkileri incelenmiştir (Tablo 1).

Tablo 1. Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

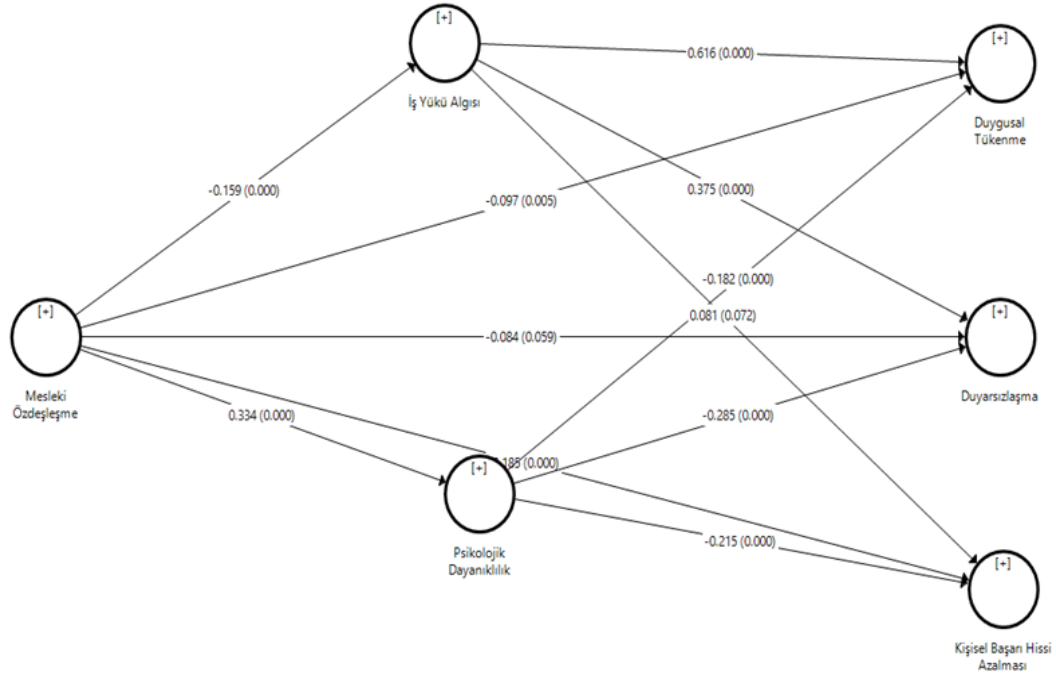
	1	2	3	4	5	6
1. Duygusal Tükenme	1					
2. Duyarsızlaşma	,650**	1				
3. Kişisel Başarı Hissinde Azalma	,234**	,159**	1			
4. Mesleki Özdeşleşme	-,256**	-,239**	-,264**	1		
5. İş Yükü Algısı	,685**	,472**	,189**	-,152**	1	
6. Psikolojik Dayanıklılık	-,418**	-,437**	-,304**	,321**	-,336**	1
Ortalama	2,81	2,07	2,13	4,15	2,84	4,09
Standart Sapma	,96	,94	,87	,92	,99	,71

*N=503, **0,01 düzeyinde anlamlı korelasyon*

Değişkenler arası ilişkileri ortaya koymak için Pearson korelasyon analiz sonuçlarına göre mesleki özdeşleşme ile duygusal tükenmişlik arasında $r=-,256$ düzeyinde ters yönde anlamlı ilişki, mesleki özdeşleşme ile duyarsızlaşma arasında $r=-,239$ düzeyinde ters yönde anlamlı ilişki, mesleki özdeşleşme ile kişisel başarı hissi azalması arasında $r=-,264$ düzeyinde ters yönde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Mesleki özdeşleşme ile iş yükü algısı arasında $r=-,152$ düzeyinde ters yönde anlamlı ilişki; mesleki özdeşleşme ile psikolojik dayanıklılık arasında $r=,321$ düzeyinde aynı yönde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. İş yükü algısı ile tükenmişlik alt boyutları duygusal tükenme ($r=,685$), duyarsızlaşma ($r=,472$) ve kişisel başarıda azalma ($r=,189$) arasında aynı yönde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik dayanıklılık ile tükenmişlik alt boyutları duygusal tükenme ($r=-,418$), duyarsızlaşma ($r=-,437$) ve kişisel başarıda azalma ($r=-,307$) arasında ters yönde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu bulguların araştırmanın kuramsal kısmında beklenen ilişkiler ile uyumlu olduğu görülmektedir.

Araştırma kapsamında oluşturulan hipotezlerin sınanması için bağımlı ve bağımsız değişkenler arası ilişkiler SmartPLS 3.2.8 istatistik programı kullanılarak yapısal eşitlik modeli ile test edilmiştir. Araştırma modeline ilişkin; yol katsayıları ve R^2 ' yi hesaplamak için PLS algoritması çalıştırılmıştır. PLS yol katsayılarının anlamlılıklarını değerlendirmek için yeniden örnekleme (bootstrapping) ile örneklemden 5000 alt örneklem alınarak t-değerleri hesaplanmıştır. Araştırma modeline ilişkin sonuçlara Tablo 2'de yer verilmiştir. Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla oluşturulan yapısal eşitlik modeli Şekil 2'de gösterilmiştir.

Şekil 2. Yapısal Eşitlik Modeli



Tablo 2. Araştırma Modeli Katsayıları

Değişkenler		Standardize β	Standart Hata	t değeri	P	
Mesleki Özdeşleşme	Duygusal Tükenme	-0,301	0,037	8,140	0,000	
	Duyarsızlaşma	-0,246	0,043	5,717	0,000	
	Kişisel Başarıda Azalma	-0,337	0,042	7,998	0,000	
Mesleki Özdeşleşme	İş Yükü Algısı	-0,195	0,040	4,862	0,000	
	İş Yükü Algısı	Duygusal Tükenme	0,697	0,023	30,128	0,000
İş Yükü Algısı	Duyarsızlaşma	0,486	0,032	14,990	0,000	
	Kişisel Başarıda Azalma	0,410	0,041	10,076	0,000	
	Psikolojik Dayanıklılık	0,347	0,039	8,901	0,000	
Psikolojik Dayanıklılık	Duygusal Tükenme	-0,446	0,033	13,464	0,000	
	Duyarsızlaşma	-0,444	0,037	12,017	0,000	
	Kişisel Başarıda Azalma	-0,275	0,043	6,330	0,000	
Mesleki Özdeşleşme	İş Yükü Algısı	Duygusal Tükenme	-0,097	0,028	3,454	0,001
		Duyarsızlaşma	-0,059	0,018	3,277	0,001
		Kişisel Başarıda Azalma	-0,052	0,017	3,064	0,002
Mesleki Özdeşleşme	Psikolojik Dayanıklılık	Duygusal Tükenme	-0,061	0,015	4,192	0,000
		Duyarsızlaşma	-0,095	0,020	4,889	0,000

Değişkenler	Standardize β	Standart Hata	t değeri	P
Kişisel Başarıda Azalma	-0,026	0,017	1,539	0,124

Aracılık etkisinin araştırılması için ilk aşamada aracı değişken araştırma modelinden çıkarılarak yol katsayılarının anlamlılığı test edilmiştir. Mesleki özdeşleşmenin duygusal tükenmeyi ($\beta=-,301$; $p<0,01$); duyarsızlaşmayı ($\beta=-,246$; $p<0,01$) ve kişisel başarı hissinde azalmayı ($\beta=-,337$; $p<0,01$) ters yönde anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Bu bulgular sonucunda araştırmanın H1, H1a, H1b ve H1c hipotezleri desteklenmiştir.

İkinci aşamada “iş yükü algısı” aracı değişkenini modele dâhil edilerek yol katsayılarının anlamlılığı test edilmiştir. Mesleki özdeşleşmenin iş yükü algısını ($\beta= -,195$; $p<0,01$) ters yönde etkilediği tespit edilmiştir. İş yükü algısının da duygusal tükenmeyi ($\beta= ,697$; $p<0,01$), duyarsızlaşmayı ($\beta= ,486$; $p<0,01$) ve kişisel başarı hissinde azalmayı ($\beta= ,410$; $p<0,01$) aynı yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu sonuçlar çerçevesinde araştırmanın H2, H3 ve H3a, H3b, H3c ve hipotezleri desteklenmiştir. Mesleki özdeşleşmenin iş yükü algısı üzerinden duygusal tükenmeyi ($\beta= ,097$; $p<0,01$), duyarsızlaşmayı ($\beta= -,059$; $p<0,01$) ve kişisel başarıda azalmayı ($\beta= -,052$; $p<0,01$) dolaylı olarak etkilediği anlaşılmıştır.

Üçüncü aşamada “psikolojik dayanıklılık” aracı değişkenini modele dâhil edilerek yol katsayılarının anlamlılığı test edilmiştir. Mesleki özdeşleşmenin psikolojik dayanıklılığı ($\beta= ,347$; $p<0,01$) aynı yönde etkilediği tespit edilmiştir. Psikolojik dayanıklılığın da duygusal tükenmeyi ($\beta=-,446$; $p<0,01$), duyarsızlaşmayı ($\beta=-,444$; $p<0,01$) ve kişisel başarı hissinde azalmayı ($\beta=-,275$; $p<0,01$) ters yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu sonuçlar çerçevesinde araştırmanın H5, H6, H6a, H6b ve H6c hipotezleri desteklenmiştir. Mesleki özdeşleşmenin psikolojik dayanıklılık üzerinden duygusal tükenmeyi ($\beta=-,061$; $p<0,01$) ve duyarsızlaşmayı ($\beta=-,095$; $p<0,01$) dolaylı olarak etkilediği ancak kişisel başarıda azalmayı ($\beta= -,026$; $p>0,01$) dolaylı olarak etkilemediği anlaşılmıştır.

Modelde yer alan bağımsız değişkenin bağımlı değişken ve aracı değişkenler üzerinde anlamlı etkisinin olduğu, aracı değişkenlerin de ‘kişisel başarıda azalma’ boyutu hariç bağımlı değişken üzerinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda mesleki özdeşleşme ile tükenmişlik ilişkisinde iş yükü algısının ve psikolojik dayanıklılığın ‘kişisel başarıda azalma’ boyutu hariç dolaylı etkilerinin olduğu ifade edilebilir.

Aracılık etkisinin tespit edilmiş olması nedeniyle VAF (Variance Accounted For) değerleri hesaplanmıştır (Doğan, 2018). Araştırma değişkenleri VAF değerleri Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3. VAF Değerleri

VAF	Aracılık
-----	----------

Mesleki Özdeşleşme→İş Yükü Algısı→ Duygusal Tükenme	0,26	Kısmi Aracılık
Mesleki Özdeşleşme→İş Yükü Algısı→ Duyarsızlaşma	0,22	Kısmi Aracılık
Mesleki Özdeşleşme→İş Yükü Algısı→ Kişisel Başarı Hissi Azalması	0,14	Aracılık Yok
Mesleki Özdeşleşme→Psikolojik Dayanıklılık→ Duygusal Tükenme	0,30	Kısmi Aracılık
Mesleki Özdeşleşme→Psikolojik Dayanıklılık→ Duyarsızlaşma	0,36	Kısmi Aracılık

İş yükü algısı VAF değerleri doğrultusunda mesleki özdeşleşme ile duygusal tükenmişlik ve mesleki özdeşleşme ile duyarsızlaşma ilişkisinde iş yükü algısının kısmi aracılık rolüne sahip olduğu, mesleki özdeşleşme ile kişisel başarıda azalma arasındaki ilişkide iş yükü algısının dolaylı etkisinin olmasına rağmen aracılık etkisinin olmadığı anlaşılmıştır. Psikolojik dayanıklılık VAF değerleri doğrultusunda mesleki özdeşleşme ile duygusal tükenmişlik ve mesleki özdeşleşme ile duyarsızlaşma ilişkisinde psikolojik dayanıklılığın kısmi aracılık rolüne sahip olduğu anlaşılmıştır. Bu doğrultuda araştırmanın H4 ve H7 hipotezleri kısmen desteklenmiştir.

Araştırma değişkenlerine yönelik yapılan etki analizi sonucunda, bağımsız değişkenin bağımlı değişkenlerin yüzde kaçını açıkladığını ifade eden R2 değerleri hesaplanmıştır (Tablo 4). Modele ait R² değerleri incelendiğinde; iş yükü algısının %4 açıklandığı, psikolojik dayanıklılığın %17 açıklandığı, aracısız modelde duygusal tükenmenin %13 duyarsızlaşmanın %11 ve kişisel başarıda azalmanın %26 açıklandığı ve aracı değişkenlerin olduğu modelde duygusal tükenmenin %73 duyarsızlaşmanın %49 ve kişisel başarıda azalmanın da %51 oranında açıklandığı görülmektedir.

Tablo 4. Etki Büyüklüğü (R²)

	Aracısız Modelde	Aracılı Modelde
Duygusal Tükenme	%13	%73
Duyarsızlaşma	%11	%49
Kişisel Başarı Hissi Azalması	%26	%51
İş Yükü Algısı		%4
Psikolojik Dayanıklılık		%17

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, mesleki özdeşleşmenin tükenmişlik üzerindeki etkisinde iş yükü algısı ve psikolojik dayanıklılığın aracılık rolü incelenmiştir. Araştırmanın temel amacı doğrultusunda mesleki özdeşleşmenin tükenmişlik üzerindeki etkisinin olup olmadığı test edilmiştir. Mesleki özdeşleşme, tükenmişlik alt boyutlarını ters yönde etkilediği tespit edilmiştir. Mesleki özdeşleşmenin bireylerin stres ve zorluklar karşısındaki baş etme yeteneklerini güçlendiren bir özelliğinin olması (Hirschi, 2012: 480), çalışma ortamındaki stres, çatışma ve diğer olumsuzlukları daha iyi yönetebilmesini sağlamak ve tükenmişlik yaşama olasılığını azaltmaktadır. Rol çatışması ve rol belirsizliğinin tükenmişliğin

oluşmasında rol oynaması, diğer taraftan mesleki özdeşleşmenin rol çatışması ve rol belirsizliğini azaltması (Edwards vd., 2000) mesleki özdeşleşmenin tükenmişlik üzerindeki ters yöndeki etkisini desteklemektedir. Mesleki özdeşleşmesi yüksek olan kişiler mesleklerinin olumlu yönlerine odaklanarak mesleklerinden daha fazla tatmin oldukları için (Srivastava ve diğerleri, 2010:257) tükenmişlik yaşama olasılıkları azalmaktadır. Mesleki özdeşleşme ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi irdeleyen ender araştırmalardan biri olan meslek terapistleri üzerine yapılan araştırmada; mesleki özdeşleşme ile tükenmişlik arasında ters yönlü bir ilişki olduğu, mesleki özdeşleşme azaldıkça tükenmişlik düzeyinin anlamlı bir şekilde arttığı ve tükenmişlik alt boyutlarının da mesleki özdeşleşme ile ters yönlü ilişkisinin olduğu sonucu ortaya çıkmıştır (Edwards ve Dierette, 2010).

Araştırmanın ikinci önemli bulgusuna ulaşabilmek için mesleki özdeşleşmenin, iş yükü algısına etkisi ve tükenmişliğe dolaylı etkisi irdelenmiştir. Kişi çevre uyumu temel bileşenleri göz önüne alındığında kişinin mesleği, örgütü, yaptığı işi, grubu ve diğer kişilerle uyumu iş tatminini ve iş verimini olumlu yönde etkilemektedir (Holland, 1997). Bu bileşenlerdeki uyumsuzluk ise tatminsizlik ve verimsizlik yaratarak iş yükü algısını olumsuz yönde etkilemektedir. Araştırmada bir diğer önemli sonucu ise iş yükü algısının tükenmişlik üzerinde aynı yönlü etkisinin olduğudur. Araştırma sonucu, tükenmişlik ve iş yükü üzerine yapılan diğer araştırmalarla benzerlik göstermektedir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005; Van ve Geurts, 2001). Araştırmanın dördüncü hipotezi mesleki özdeşleşmenin tükenmişliğe etkisinde aracılık eden iş yükü değişkeni ile ilgilidir. Mesleki özdeşleşme ile duygusal tükenme, mesleki özdeşleşme ile duyarsızlaşma ilişkilerinde iş yükü algısının aracılık rolü olduğu, mesleki özdeşleşme ile kişisel başarıda azalma arasında ise iş yükü algısının aracılık rolü olmadığı tespit edilmiştir. Bu doğrultuda mesleki özdeşleşmenin tükenmişlik üzerindeki etkisinde iş yükü algısının kısmi aracılık etkisi olduğu belirlenmiştir. Yazında, çalışanların yüksek iş yükü algılarının tükenmişlik sendromu yaşama riskini arttırdığı (Van ve Geurts, 2001), psikolojik dayanıklılığı azalttığı (Brown vd., 2005) ve iş-aile çatışmasına (Tayfur ve Aslan, 2012) neden olduğu belirtilmektedir.

Araştırmanın üçüncü önemli bulgusu için mesleki özdeşleşmenin psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkisi ve tükenmişlik üzerindeki dolaylı etkisi incelenmiştir. Araştırma bulgularında mesleki özdeşleşmenin psikolojik dayanıklılığı aynı yönde etkilediği tespit edilmiştir. Mesleki özdeşleşme ile psikolojik dayanıklılık ilişkisini irdeleyen araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak mesleki özdeşleşmenin bireyin özgüveni, öz saygısı gibi kendilik değerlendirmelerini olumlu yönde etkilemesi (Ashforth ve Mael, 1989), psikolojik dayanıklılığı aynı yönde etkileyeceğine işaret etmektedir. Araştırmada, psikolojik dayanıklılığın tükenmişlik üzerindeki etkisinin ise ters yönde olduğu tespit edilmiştir. Başa çıkma stratejileri güçlü olan hemşirelerin tükenmişlik yaşama düzeyleri daha düşük, tükenmişlik yaşamaları durumunda ise iyileşme sürelerinin daha kısa olduğu belirtilmektedir (Günüşen ve Üstün, 2010). Çalışma ortamındaki olumlu ya da olumsuz durumlarda kendini değerlendirebilme, yönetebilme ve geliştirebilme yeteneği olan psikolojik dayanıklılık kavramının (Luthans vd., 2007), çalışma ortamındaki kronik duygusal ve kişilerarası stresörlere verilen uzun süreli bir tepki olarak tanımlanan

çalışan tükenmişliği (Maslach, 1976) düzeyini azaltıcı bir etkiye sahiptir. Araştırmada, mesleki özdeşleşmenin; duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarına etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolünün olduğu, kişisel başarı hissinde azalma alt boyutuna etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolünün olmadığı tespit edilmiştir. Bu doğrultuda mesleki özdeşleşmenin tükenmişlik üzerindeki etkisinde psikolojik dayanıklılığın kısmi aracılık etkisi olduğu belirlenmiştir.

Mevcut çalışmada, mesleki özdeşleşmenin tükenmişlik üzerindeki etkisi, iş yükü algısı ve psikolojik dayanıklılık değişkenlerinin bu etkideki aracılık rolü bağlamında ele alınmıştır. Bu doğrultuda, bu araştırmanın örnekleminde mesleki özdeşleşmenin tükenmişlik üzerindeki etkisinde iş yükü algısının ve psikolojik dayanıklılığın kısmi aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir.

Alan yazında tükenmişliğin pek çok değişken ile ilişkisinin incelendiği görülmektedir. Ancak mesleki özdeşleşme ile tükenmişlik ilişkisini doğrudan inceleyen sınırlı sayıda araştırma olması bu iki değişkenin farklı örneklemlerde ele alınması bakımından önem taşımaktadır. Sağlık sektöründe hasta ve yakınları ile etkileşimi fazla olan hemşirelik mesleği çalışan tükenmişliği yaşama potansiyeli yüksek bir meslek grubudur. Alan yazında hemşirelik mesleğinde tükenmişlik ile ilgili yapılan araştırmalarda hemşirelerin tükenmişlik düzeylerinin yüksek bulunmasına rağmen bu araştırmada yüksek mesleki özdeşleşmeye sahip hemşirelerin tükenmişliklerinin düşük olması sonucuna ulaşılmış olması örgütsel davranış yazını, hemşirelik yönetimi araştırmacıları ve insan kaynakları yöneticileri için önem taşımaktadır. İnsan kaynakları yöneticileri ve birim yöneticileri oryantasyon eğitimleri, hizmet içi eğitimler, sertifikasyon eğitimleri ve bilimsel toplantılar gibi pek çok etkinlik aracılığıyla hemşirelerin mesleki sosyalizasyon süreçlerini destekleyerek mesleki özdeşleşme düzeylerine olumlu katkı sağlayabilirler. Çünkü meslek üyelerinin birbirleri ile olan olumlu etkileşimleri o mesleğin üyesi olma duygusunu güçlendirmektedir.

Araştırmada elde edilen sonuçların yanı sıra çalışmanın bazı sınırlılıkları da bulunmaktadır. Bu kapsamda, katılımcı özellikleri ve sosyal beğenirlik sınırlılıkları, sonuçların değerlendirilmesinde göz önünde bulundurulmalıdır. Farklı örneklem gruplarından elde edilecek verilerle yürütülecek çalışmalarla daha genellenebilir sonuçlara ulaşmak mümkün olabilecektir. Ayrıca bu tür ilişkisel çalışmaların nitel araştırmalarla desteklenmesi, belirlenen ilişkilerin nedenselliğini açıklama ve öneriler ortaya koyma adına önemli çerçeveler sunabilecektir.

KAYNAKÇA

- Ahuja, M. K., Chudoba, K. M., Kacmar, C. J., Mcknight, D. H., ve George, J. F. (2007). IT road warriors: Balancing work-family conflict, job autonomy, and work overload to mitigate turnover intentions. *Mis Quarterly*, 31(1), 1-17.
- Armon, G., Shirom, A., ve Melamed, S. (2012). The big five personality factors as prediktors of changes across time in burnout and its facets. *Journal of Personality*, 80(2), 403-427.

- Ashforth, B. E., Joshi, M., Anand, V., ve O'Leary-Kelly, A. M. (2013). Extending the expanded model of organizational identification to occupations. *Journal of Applied Social Psychology*, 43, 2426-2448.
- Ashforth, B. E., ve Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14, 20-39.
- Bakker, A.B. Van Der Zee, K. I., Lewig, K. A., ve Dollard, M. F. (2006). The relationship between the big five personality factors and burnout: A study among volunteer counselors. *The Journal of Social Psychology*, 146(1), 31-50.
- Bartels J., Peters O., Jong M., Pruyn A., ve Molen M. (2010). Horizontal and vertical communication as determinants of professional and organisational identification. *Personnel Review*, 39(2), 210-226.
- Basım, H. N., ve Çetin, F. (2011). Yetişkinler için psikolojik dayanıklılık ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22(2), 104-114.
- Becker H. S., ve Carper J. W. 1956. The development of identification with an occupation. *American Journal of Sociology*, 61(4), 289-298.
- Blau, G., ve Lunz, M. (1998). Testing the incremental effect of professional commitment on intent to leave one's profession beyond the effects of external, personal, and work-related variables. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 260-269.
- Bitmiş, M. G., Sökmen, A., ve Turgut, H. (2013). Psikolojik dayanıklılığın tükenmişlik üzerine etkisi: Örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 27-40.
- Brewer, E. W., ve Shapard, L. (2004). Employee burnout: A meta-analysis of the relationship between age or years of experience. *Human Resource Development Review*, 3(2), 102-123.
- Brown, M., ve Benson, J. (2005). Managing to overload? Work overload and performance appraisal processes. *Group & Organization Management*, 30(1), 99-124.
- Brown, S. P., Jones, E., ve Leigh, T. W. (2005). The attenuating effect of role overload on relationships linking self-efficacy and goal level to work performance. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 972-979.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 533-546.
- Carlson, J. R., Anson, R. H., ve Thomas, G. (2003). Correctional officer burnout and stress: Does gender matter? *The Prison Journal*, 83(3), 277-288.
- Cherniss, C. (1982). Preventing burnout: From theory to practice. J. W. Jones (Ed.), *The burnout syndrome: Current research, theory, interventions*. (172-176). Park Ridge, IL: London House Press.
- Cohen, A. (2007). Dynamics between occupational and organizational commitment in the context of flexible labor markets: A review of the literature and suggestions for a future research agenda. *Institute Tecnology and Education*, 26, 1-22.
- Couto, D. (2002). How resilience works. *Harvard Business Review*, 80, 46-55.
- Çetin, F., ve Basım, H. N. (2011). Psikolojik dayanıklılığın iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarındaki rolü. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(3), 79-94.
- Demerouti, E., Bakker, A. R., Nachreiner, F., ve Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 499-512.

- Derya, S. (2008). *Crossover of work-family conflict: Antecedent and consequences of crossover process in dual-earner couples* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Koç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Didomenico, A., ve Nussbaum, M. A. (2008). Interactive effects of physical and mental workload on subjective workload assessment. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 38(11), 977-983.
- Doğan, D. (2018). *SmartPLS ile Veri Analizi*, US: Charleston SC.
- Dubin, R. (1956). Industrial workers' worlds: A study of the "central life interests" of industrial workers. *Social Problems*, 3, 131-142.
- Dutton, J. E., Dukerich J. M., ve Harquail, C.V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
- Edelwich, J. ve Brodsky, A. (1980). *Burn-out: Stages of disillusionment in the helping profession*. New York, Human Sciences Press,
- Edwards, D., Burnard, P., Coyle, D., Fothergill, A., ve Hannigan, B. (2000). Stress and burnout in community mental health nursing: A review of the literature. *Journal of Psychiatric & Mental Health Nursing*, 7(1), 7-14.
- Edwards, H., ve Drette, D. (2010). The relationship between professional identity and burnout among occupational therapists. *Occupational Therapy In Health Care*, 24(2), 119-129.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı içinde (143-154).
- Fornell, C., ve Larcker, D.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18 (1), 39-50.
- Freudenberger, H. (1974). Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- Friborg O, Hjemdal O, Rosenvinge J.H., ve Martinussen, M. (2003). A new rating scale for adult resilience: What are the central protective resources behind healthy adjustment?. *International Journal of Methods Psychiatr Research*, 12, 65-76.
- Galambos, N. L., Sears, H. A., Almeida, D. M., ve Kolaric, G. C. (1995). Parents' work overload and problem behavior in young adolescents. *Journal of Research on Adolescence*, 5(2), 201-223.
- Gautam, T., Dick, R. V., ve Wagner, U. (2004). Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts. *Asian Journal of Social Psychology*, 7(3), 301-315.
- Greenglass, E.R., Burke, R. J., ve Fiksenbaum L. (2001). Workload and burnout in nurses. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 11, 211-215.
- Greenglass, E.R., Burke, R. J., ve Moore, K.A. (2003). Reactions to increased workload: effects on professional efficacy of nurses. *Applied Psychology*, 52(4), 580-597.
- Gümüştekin, G. E. & Öztemiz, B. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 14(1), 271-288.
- Günüşen, N. P., ve Üstün, B. (2010). Türkiye’de ikinci basamak sağlık hizmetlerinde çalışan hemşire ve hekimlerde tükenmişlik: Literatür incelemesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 3(1), 40-51.
- Gürbüz, S., Turunc, O., ve Celik, M. (2013). The impact of perceived organizational support on work-family conflict: does role overload have a mediating role? *Economic and Industrial Democracy*, 34(1), 145-160.

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., ve Tatham, R. L. (2006). *Multivariate Data Analysis*, Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Hakanen, J. J., ve Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*, 141, 415–424.
- Hallberg U. E., ve Schaufeli W. B. (2006). Same Same But Different? Can Work Engagement Be Discriminated from Job Involvement and Organizational Commitment? *European Psychologist*, 11(2), 119-127.
- Hart, S.G., ve Wickens, C.D. (1990). *Workload Assessment and Prediction: An approach to systems integration*, New York: Van Nostrand Reinhold.
- Hirschi A. (2012). Callings and work engagement: Moderated, occupational identity and occupational self-efficacy. *Journal of Counseling Psychology*, 59(3), 479-485.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa, FL, US: Psychological Assessment Resources.
- Jamal, M. (1984). Job stress and job performance controversy: An empirical assessment. *Organizational Behavior and Human Performance*, 33(1), 1-21.
- Jung, H.S. ve Jung, H.S. (2001). Establishment of overall workload assessment technique for various tasks and workplaces. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 28, 341-353.
- Kırkbeşoğlu, E. ve Kalemci Tüzün, İ. (2009). Bireycilik-Toplulukçuluk ikileminde mesleki özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşme ayrımı. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1-8.
- Kim, H., Ji, J., ve Kao, D. (2011). Burnout and physical health among social workers: A three-year longitudinal study. *Social Work*, 6, 258–268.
- Kramer, A. F. (1991). Physiological metrics of mental workload: A review of recent progress. In D.L. Damos (Ed.) *Multiple-Task Performance içinde* (279-328). London: Taylor & Francis.
- Kreiner, G. E., ve Ashforth, B. E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 1–27.
- Kroon, D. P. ve Noorderhaven, N.G. (2018). The role of occupational identification during post-merger integration. *Group & Organization Management*, 43(2), 207-244.
- Lambie, G. W. (2007). The contribution of ego development level to burnout in school counselors: Implications for professional school counseling. *Journal of Counseling & Development*, 85, 82-88.
- Lee, K., Carswell, J. J., ve Allen, N. J. (2000). A Meta-analytic review of occupational commitment: Relation with person and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85, 799-811.
- Leiter, M. P., ve Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal Of Organizational Behavior*, 9, 297- 308.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., ve Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387-393.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., ve Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personal Psychology*. 60, 541–572.

- Luthans, F., Luthans, K. W., ve Luthans, B. J. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1): 45-50.
- Mael, F. A., ve Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103-123.
- Maslach C. (1976). Burned-out. *Human Behavior*, 5(9), 16–22
- Maslach, C., ve Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, 7, 63-74.
- Maslach, C., ve Jackson, S. (1981). The measurement of experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1985). The Role of sex and family variables in burnout. *Sex Roles*, 12(7/8), 837-851.
- Maslach, C., ve Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., ve Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary Magic: Resilience Processes in Development. *American Psychologist*, 56, 227-239.
- Masten, A. S. ve Reed, M-G. J. (2002). Resilience in Development (Ed.), *Handbook of Positive Psychology* içinde. New York: Oxford University Press.
- Myrtek, M., Deutschmann-Janicke, E., Strohmaier, H., Zimmermann, W., Lawrenz, S., Brügger, G., ve Müller, W. (1994). Physical, mental, emotional, and subjective workload components in train drivers. *Ergonomics*, 37(7), 1195-1203.
- Özyurt, A., Hayran, O., ve Sur, H. (2006). Predictors of burnout and job satisfaction among Turkish physicians. *Q J Med*, 99, 161–169.
- Pearlman, B. ve Hartman, E. A. (1982). Burnout: Summary and future research. *Human Relation*, 35(4), 283-305.
- Peterson, M. F., Smith, P. B, Akande, A., ve Ayestaran, S. (1995). Role conflict, ambiguity, and overload: A 21-nation study. *Academy of Management Journal*, 38, 429-452.
- Peterson, U., Demerouti, E., Bergström, G., Samuelsson, M., Asberg, M. ve Nygren, A. (2008). Burnout and physical and mental health among Swedish health-care workers. *Journal of Advanced Nursing*, 62, 84–95.
- Pines, A. (1993). Burnout: An existential perspective. W. B. Schaufeli, C. Maslach, ve T. Marek (Eds.), *Series in applied psychology: Social issues and questions. Professional burnout: Recent developments in theory and research* (33-51). Philadelphia, PA, US: Taylor & Francis.
- Pines, A., ve Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. New York, NY, US: Free Press.
- Pretty, G. M., McCarthy, M. E., ve Catano, V. M. (1992). Psychological environments and burnout: Gender considerations within the corporation. *Journal of Organizational Behavior*, 13(7), 701–711.
- Russo, T. C. (1998). Organizational and Professional Identification: A Case of Newspaper Journalists. *Management Communication Quarterly*, 12(1), 72–111.
- Schaufeli, W. B., ve Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.

- Schwab, R. L. ve Iwanicki, E. F. (1982). Perceived role conflict, role ambiguity, and teacher burnout. *Educational Administration Quarterly*, 18(1), 60-74.
- Shalley, C., Gilson, L., ve Blum, T. (2000). Matching creativity requirements and the work environment: Effects on satisfaction and intentions to leave. *Academy of Management Journal*, 43(2), 215-223.
- Singh, J., Goolsby, J. R., ve Rhoads, G. K. (1994). Behavioral and psychological consequences of boundary spanning burnout for customer service representatives. *Journal of Marketing Research*, 31(4), 558-569.
- Srivastava A., Locke E. A., Judge T. A. ve Adams J. W. (2010). Core self-evaluations as causes of satisfaction: The mediating role of seeking task complexity. *Journal of Vocational Behavior*, 77: 255-265.
- Tayfur, Ö. ve Arslan, M. (2012). Algılanan iş yükünün tükenmişlik üzerine etkisi: İş-aile çatışmasını aracılık rolü. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 147-172.
- Trybou J., Gemmel P., Pauwels Y., Henninck C., ve Clays E. (2013). The impact of organizational support and leader-member exchange on the work-related behaviour of nursing professionals: The moderating effect of professional and organizational identification. *Journal of Advanced Nursing*, 70(2), 373-382.
- Van Dick, R., ve Wagner, U. (2002). Social identification among school teachers: Dimensions, foci, and correlates. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 11, 129-149.
- Van, D. H. M., ve Geurts, S. (2001). Associations between overtime and psychological health in high and level reward jobs. *Work Stres*, 15, 3-17.
- Youssef, C.M., Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism and resiliency. *Journal of Management*, 33(5), 774-800.
- Weiner, J. S. (1982). The ergonomics society, the society's lecture, the measurement of human workload. *Ergonomics*, 25(11), 953-965.