



ISSN 1304-8120 | e-ISSN 2149-2786

Araştırma Makalesi * Research Article

Tükenmişliğin Mesleki Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Öğretmenler Üzerinde Bir Alan Araştırması

The Effect of Burnout on Professional Commitment: A Field Research on Teachers*

İsmail BAKAN

Prof. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü,
ibakan63@hotmail.com
Orcid ID: 0000-0001-8644-8778

Hamran AMIRLI

Doktora Öğrencisi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, SBE, İşletme ABD,
hamran.amirli@gmail.com
Orcid ID: 0000-0003-3619-6562

Öz: Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin mesleki bağlılıkları üzerinde etkisi olup olmadığının araştırılmasıdır. Ağrı Doğubayazıt'ta devlet ve özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler araştırmanın evrenini oluştururken, örneklemi ise, mevcut bu öğretmenler arasından basit teadüfü yöntemle seçilen 100 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri anket tekniği uygulanarak elde edilmiştir. Verileri elde etmek amacıyla Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" ve Meyer vd. (1993) tarafından geliştirilen "Mesleki Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Bu doğrultuda toplanan verilerin analizinde SPSS paket programından faydalanılmıştır. Araştırmada yer alan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile mesleki bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla korelasyon, tükenmişlik alt boyutlarının mesleki bağlılık alt boyutları üzerindeki etkisini ortaya koymak için ise regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, tükenmişliğin duygusal tükenme alt boyutunun mesleki bağlılığın alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. Tükenmişliğin diğer bir alt boyutu olan duyarsızlaşmanın ise mesleki bağlılığın duygusal mesleki bağlılık ve mesleki devam bağlılığı boyutları üzerinde negatif yönlü etkisi olduğu görülürken, normatif mesleki bağlılık üzerinde ise anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, Bağlılık, Mesleki Bağlılık

Abstract: The aim of this study is to investigate whether teachers' burnout levels have an effect on their professional commitment. While teachers working in public and private education institutions in Ağrı Doğubayazıt constitute the universe of the research, the sample consists of 100 teachers selected by simple randomization among these existing teachers. The data of the research were obtained by applying the questionnaire technique. The "Maslach Burnout Scale" developed by Maslach and Jackson (1981) and Meyer et al. The "Professional Commitment Scale" developed by (1993) was used. In this direction, SPSS package program was used in the analysis of the collected data. Correlation analysis was conducted to reveal the relationship between the burnout levels of teachers in the study and their professional commitment levels, and regression analysis was conducted to reveal the effect of burnout sub-dimensions on professional commitment sub-dimensions. According to the results of the analysis, there was no significant effect of the emotional

* Bu çalışma 12-14 Mayıs 2022 tarihleri arasında düzenlenen ÜİK 21 Kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

Geliş Tarihi:10.08.2022

Kabul Tarihi:03.10.2022

Yayın Tarihi:27.10.2022

Atf: Bakan, İ. & Amırlı, H. (2022). Tükenmişliğin mesleki bağlılık üzerindeki etkisi: Öğretmenler üzerinde bir alan araştırması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(özel sayı), 1-13. Doi: 10.33437/ksusb.1160212.

exhaustion sub-dimension of burnout on the sub-dimensions of professional commitment. Depersonalization, which is another sub-dimension of burnout, was found to have a negative effect on the emotional professional commitment and professional continuance commitment dimensions of professional commitment, while it did not have a significant effect on normative professional commitment.

Keywords: Burnout, Commitment, Professional Commitment

GİRİŞ

Tükenmişlik kavramı birçok meslek grubu açısından üzerinde durulması ve bireyler üzerinde ortaya çıkardığı olumsuz sonuçlar doğrultusunda dikkatli bir şekilde incelenmesi gereken unsur olarak görülmektedir. Bununla birlikte bireylerin tükenmişlik düzeylerini olumlu veya olumsuz açıdan etkileyen bireysel ve örgütsel birçok faktör bulunmaktadır. Bireylerin yaşı, cinsiyeti, eğitim düzeyleri, sahip oldukları meslekleri, hayat beklentileri ve arzuları, memnuniyetleri ve doyumları bireysel faktörler kapsamında söylenebilirken, çalışma koşulları, örgütsel ve mesleki bağlılıkları, iş tatminleri, çalışma arkadaşları ve yöneticileri olan ilişkileri, yönetime katılım seviyeleri, içerisinde buldukları örgütün performansı gibi unsurlar ise örgütsel faktörler arasında değerlendirilebilir. Tükenmişlik bireysel veya örgütsel birçok değişkenden etkilenirken aynı düzeyde de bireysel ve örgütsel birçok çıktıyı olumsuz yönde etkileyebilir.

Bireylerin çalışma performansını etkileyen önemli unsurlardan biride mesleklerine duydukları bağlılıkları olarak ifade edilebilir. Mesleki bağlılık, bireyin sahip olduğu mesleğine psikolojik ve duygusal açıdan sahip olduğu düşünce ve tutumları doğrultusunda yetkinliğini arttırmak için gösterdiği emek ve caba olarak ifade edilebilir. Mesleki bağlılık bireylerin işe devamlılığı, performansı gibi unsurlar açısından önem arz ettiği için her organizasyon ve örgüt açısından olumlu yönde geliştirilmesi gereken bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü her geçen gün değişen çalışma koşulları açısından kendini geliştirmiş ve yetkinliğini arttırmış her çalışan örgütün hedef ve amaçlarının istenilen kalitede gerçekleşmesinde önemli bir faktördür. Birçok sektörde olduğu gibi eğitim sektöründe de eğitimcilerin mesleklerine olan bağlılıkları ve bu kapsamda gösterdikleri çabaları örgüt performansı, olumlu çıktılar ve mesleki gelişim açısından değerlendirildiğinde göz ardı edilmemesi gereken bir durumdur. Eğitim kurumlarının geleceğinin belirlenmesinde çalışanların tükenmişlik düzeyleri ve mesleklerine olan bağlılıkları önemli etkiye sahiptir. Bu bağlamda bu iki kavram eğitim kurumlarında kapsamlı bir şekilde ele alınmaya başlanmıştır. Eğitimcilerin işlerine ve çevrelerine karşı fiziksel ve zihinsel anlamda geliştirdikleri, arzu edilmeyen davranışlar bütünü olan tükenmişlik, içerisinde bulunduğumuz Covid-19 salgını sürecinde değişen çalışma koşulları ve olumsuz etkileri sonucunda eğitimcilerin karşı karşıya kaldığı önemli sorunlardan biri olarak söylenebilir. Toplumların geleceğinin inşasında önemli bir rol oynayan eğitimcilerin mesleklerini icra ederken yaşadıkları olumsuzlukların onların mesleki bağlılıklarına olan etkileri dikkat çeken unsurlar arasındadır. Eğitimcilerin oynadığı kritik rolün göz ardı edilecek bir düzeyde olmadığı bilinci üzerinden yola çıkılarak bu çalışma, eğitimcilerin tükenmişlik düzeylerinin mesleki bağlılıklarını nasıl etkilediğini incelemeyi amaçlamaktadır.

Bu kapsamda bu araştırma temel olarak altı bölümden meydana gelmektedir. Çalışmanın amacını ve araştırmacıların neden bu çalışmayı yapmak istediklerini açıklayan giriş bölümüyle başlayarak sırasıyla; çalışmanın değişkenlerinin ve birbirleri ile olan ilişkilerinin ifade edildiği kavramsal çerçeve, çalışmanın yöntemini ve veri toplamada kullanılan araçlarının açıklandığı yöntem, elde edilen verilerin analizlerinin yapılarak hipotezlerin test edildiği bulgular, bulguların sonuçlarının tartışıldığı sonuç ve tartışma bölümü ve son olarak çalışmanın kaynaklarının belirtildiği kaynakça bölümünden oluşmaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Tükenmişlik

Tükenmişlik kavramı ilk defa Freudenberg (1974) tarafından kişinin yıpranması, başarısız olması, güç olarak zayıflaması ya da isteklerinin gerçekleştirilmemesi sonucunda içsel şekilde tükenmesi olarak aktarılmıştır (Arpacı ve Özek, 2019; Demir, 2010; Arı ve Bal, 2008; Algül, 2014; Ağraş ve Genç, 2018). Bir başka tanımlamada ise tükenmişlik, bireyin iş hayatında ve başkalarıyla olan ilişkilerinde maruz kaldığı olumsuzluklardan ortaya çıkan özsaygı kaybı, devamlı bitkinlik, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının oluşumu ile birlikte ortaya çıkan insanlara karşı olumsuz tutumlar

yansıtmasıyla oluşan bir sendrom olarak ifade edilmektedir (Maslach & Jackson, 1981; Güneş vd., 2009). Özellikle son yıllarda yoğun iş stresine bağlı olarak ortaya çıkan duygusal, fiziksel ve zihinsel olarak çalışanları etkileyen ve onlara bitkinlik hissi veren tükenmişlik, bir meslek hastalığı olarak görülmektedir (Aydın ve Akgemci, 2020). Tükenmişlik durumunun oluşması için birden fazla bireysel ve örgütsel faktör vardır (Yanık ve Yanık, 2016). Bunlar arasında “olumsuz fiziksel koşullar, aşırı iş yükü, rol durumu, katı hiyerarşi, otokratik yönetim, terfi ve ödüllendirmede adaletsizlik, ücret yetersizliği, aşırı rekabet, kişiler arası ilişkiler, demografik özellikler, yeterlilik, işlerine bağlılıkları, motivasyonları, performansları, beklenti düzeyleri, stresleri, meslekteki doyumları, üstlerinden gelen destek, kişilik yapıları, kişisel gereksinimler” şeklinde birden fazla sebep tükenmişliği etkileyen faktörler olarak ifade edilebilir (Yıldız, 2015; Izgar, 2003; Yanık ve Yanık, 2016).

Maslach tükenmişliği üç boyutta ele alarak; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve azalan kişisel başarı duygusu başlıkları altında toplamıştır (Maslach vd, 2001: 403; Izgar, 2003, Yıldırım ve İçerli, 2010). Tükenmişliğin ilk boyutu olan duygusal tükenme tükenmişliğin esas görüntüsünü oluşturmakta, tükenmişliğin bireysel ve stres boyutunu açıklamakta ve kişinin duygusal kaynaklarının azalmasına neden olmaktadır (Schutte vd., 2000; Budak ve Sürgevil, 2005). Duygusal tükenmişlikte kişinin artık duygusal açıdan birçok duyguya kayıtsız kaldığı gözlenmektedir (Ağraş ve Genç, 2018). Diğer bir boyutu duyarsızlaşma ise duygusal kaynakların azalmasına bağlı olarak meydana gelen, çalışanların hizmet sundukları bireylere birer nesne gibi davranması ile birlikte kişilere karşı olumsuz alaycı tutumlar ve duygular geliştirmesini ifade eder (Cordes ve Dougherty, 1993; Otacıoğlu, 2008). Duygusal tükenme, tükenmişliğin birey boyutu ile ilgili iken duyarsızlaşma ise tükenmişliğin bireylerarası boyutu üzerinde durmaktadır (Esen, 2019). Tükenmişliğin bir diğer boyutu olan kişisel başarıda düşme hissi ise, kişinin bireysel yetenekler ve başarı konusunda kendisine ilişkin olumsuz algılarından meydana gelmektedir (Maslach vd, 2001, Budak ve Sürgevil, 2005; Kiraz, 2015; Otacıoğlu, 2008). Bununla birlikte tükenmişliğin temelde duygusal tükenme ile ortaya çıktığı ve daha sonraları diğer boyutların görüldüğü ifade edilmektedir (Ertürk ve Keçeciöğlü, 2012; Kroon, 2009).

Tükenmişliğin sonuçları incelendiğinde; bireylerin işten ayrılma niyetlerini arttırmak (Yıldırım vd., 2014; Aydın ve Akgemci, 2020; Çelik, 2020), iş yaşam dengelerini negatif yönde etkilemek (Batur ve Saylık, 2022), iş tatminlerini azaltmak (Orhan ve Komşu, 2016; Karadirek, 2021; Öztürk vd., 2020), örgütsel bağlılıklarını azaltmak (Alev ve Taş, 2020), siber aylaklı davranışı eğilimini arttırmak (Seçkin vd., 2021) gibi olumsuz çıktılara neden olduğu görülmektedir. Tükenmişlik ile ilgili alanyazını incelediğinde çalışmalarda yoğun olarak sonuç değişkeni olarak ele alındığı ancak örgütsel davranış değişkenleri açısından ise öncül değişken olduğu görülmektedir.

Mesleki Bağlılık

Mesleğe bağlılık, kişinin mesleği ile psikolojik bağlantısı üzerinden (Lee vd., 2000) bireyin kendinde bulundurduğu beceri ve uzmanlık sonucunda kazandığı mesleğinin (Can Baysal ve Paksoy, 1999; Özdevecioğlu & Aktaş, 2007) değerlerine inanması ve kabul etmesi, bunları gerçekleştirmek için emek harcaması, mesleki alanda kendini geliştirmeye arzulu olması, mesleği devam ettirmede istikrarlı olmasını ifade etmektedir (Haydari :2014; Van der Heijden vd., 2009). Başka bir ifade ile mesleğe bağlılık, çalışmaya bağlılığın farklı bir türü olarak görülmekte ve kişinin mesleği ile kuvvetli bir biçimde özdeşleşmesi olarak tanımlanmaktadır (Morrow, 1989). Başka bir doğrultuda mesleğe bağlılık bireylerin mesleklerini daha iyi gerçekleştirebilmeleri için kendilerini teknik açıdan geliştirebilmede tükettikleri zaman ve çaba olarak tanımlanmaktadır (Çakır, 2001). Mesleğe bağlılık en kısa şekilde çalışma arzusu doğrultusunda belirli bir kariyer planına odaklanma olarak da tanımlanmaktadır (Hackett vd., 2001). Bu ifadeler sonucunda daha yüksek mesleki bağlılığa sahip bireyin mesleğine karşı olumlu duygulara sahip olduğunu söylemek mümkündür (Goswami, vd., 2007). Çünkü mesleğe bağlılık çalışanların davranışları üzerinde etkili bir unsurdur (Greenfield vd., 2008).

Mesleki bağlılık kavramı doğrultusunda Meyer vd. (1993) üç boyutlu bir yapıyı ortaya koymuşlardır. Bu üç boyutlu yapının ilki duygusal mesleki bağlılık, bireylerin meslekleri ile oluşturdukları duygusal ilişkiyi ve meslekle kişisel özdeşleşme düzeyini ortaya koyarken bireyin mesleğini yürütme arzusu olarak tanımlanabilir (Çöl, 2004; Mills ve Fullagar, 2017). Bir diğer boyut olan devam bağlılığı ise, meslekten ayrılmadan doğacak yüksek maliyete bağlı olarak bireyin mesleğini devam ettirme durumunu ifade etmektedir (Irving vd., 1997; Blau, 2003). Son olarak normatif bağlılık

ise, bireylerin mesleklerini sürdürmek için hissettikleri yükümlülük ve zorunluluklar olarak belirtilmektedir (Çetin vd., 2016; Blau, 2003).

Mesleğe bağlılığın sonuçları incelendiğinde; bireylerin işten ayrılma niyetlerinin düşmesi (Çelik ve Yıldız, 2018), iş tatmininin artması (Büyükyılmaz vd., 2018), yaşam tatmininin artması (Özdevecioğlu ve aktaş, 2007), motivasyon düzeylerinin artması (Seçkin vd., 2021) gibi olumlu çıktılara neden olduğu görülmektedir.

Kavramlar Arası İlişki ve Hipotez Geliştirme

Literatürde tükenmişlik ile mesleki bağlılık arasında negatif bir ilişki olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Chang vd., 2017; Yetgin, 2018). Bu doğrultuda Arı vd. (2010) yatırım uzmanlarının işe bağlılık, tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada; çalışanların duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme düzeyleri ile mesleki bağlılıkları arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir.

Öztürk vd., (2011)'nin muhasebe meslek mensupları üzerine yapmış oldukları, tükenmişlik düzeyi ile mesleki bağlılık düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Yılmaz (2014)'in serbest muhasebeciler üzerine yaptığı benzer çalışma sonucunda; muhasebecilerin mesleki bağlılıkları ile duygusal tükenme düzeyleri arasında negatif, kişisel başarı hisleri arasında ise pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Muhasebeciler ile yapılan bir başka çalışmada ise mesleki bağlılık, meslek değişikliği ve tükenmişlik sendromu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu çalışmanın sonunda, duygusal mesleki bağlılığın duygusal tükenme üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu bulunmuştur (Çiftçiöğlu, 2011).

Hazır ve Orel (2014) tarafından perakende sektöründe yapılan çalışmada süpermarket çalışanlarının mesleki tükenmişlik düzeyleri ile mesleki bağlılıkları arasında negatif bir ilişki bulunmuştur.

Tümkaya ve Uştü (2016) tarafından öğretmenler üzerine yapılan bir başka çalışmada ise mesleki bağlılığın, tükenmişliğin tüm alt boyutlarıyla negatif yönde yüksek düzeyde anlamlı ilişki içinde olduğu görülmüştür. Benzer örneklem üzerinde Karadirek (2021) tarafından öğretmenlerin iş stresi ve mesleki tükenmişliğin iş tatmini ve mesleki duygusal bağlılık üzerindeki etkisinin incelendiği çalışmada duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşmanın mesleki duygusal bağlılık üzerinde olumsuz bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak kişisel başarıdaki azalmanın mesleki duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. Werang vd. (2015)'nin kamu ilkokullarında görevli öğretmenler üzerine yaptıkları çalışmada örgütsel tükenmişlik, örgütsel bağlılık ve performans düzeyleri arasında ilişki olup olmadığı araştırmışlardır. Araştırmacılara göre, okul yöneticileri öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını yükseltmek için örgütsel tükenmişliği azaltması gerekmektedir.

Chang vd. (2017) tarafından tükenmişliğin hemşirelerin mesleki bağlılığının üç boyutunu nasıl etkilediğinin incelendiği çalışmada tükenmişliğin duygusal ve normatif mesleki bağlılıkla negatif ilişkili olduğu, ancak devam bağlılığı ile ilişkili olmadığı tespit edilmiştir. Benzer örneklem üzerinde yapılan bir diğer çalışmada bir sağlık kurumunda çalışan hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılıklarının ilişkili olup olmadığı değerlendirilmiştir. Alt boyutlar düzeyinde yapılan araştırma sonucuna göre her iki değişkenin alt boyutluları arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. Araştırmacı, olumsuz sonuçları en aza indirmek için sağlık kurumu yöneticilerinin, hemşirelerin tükenmişlik düzeylerini doğrudan etkileyebilecek örgütsel faktörleri kavraması gerektiğini ileri sürmüştür (Ali, 2019).

Abbas vd. (2018), Pakistan'ın Lahore şehrindeki üniversite öğretim üyelerinin örgütsel bağlılığını tükenmişliğin nasıl yordadığını araştırmıştır. Araştırmanın sonuçları, öğretim üyelerinin örgütsel bağlılıklarının tükenmişlik tarafından olumsuz yönde yordandığını göstermiştir.

Alanyazınından elde edilen yukarıdaki bilgiler dikkate alınarak, bu çalışmanın hipotezleri şu şekilde geliştirilmiştir;

H1: "Tükenmişliğin duygusal tükenme alt boyutu, mesleki bağlılığın duygusal mesleki bağlılık alt boyutunu anlamlı ve negatif yönde etkiler."

H2: "Tükenmişliğin duygusal tükenme alt boyutu, mesleki bağlılığın mesleki devam bağlılığı alt boyutunu anlamlı ve negatif yönde etkiler."

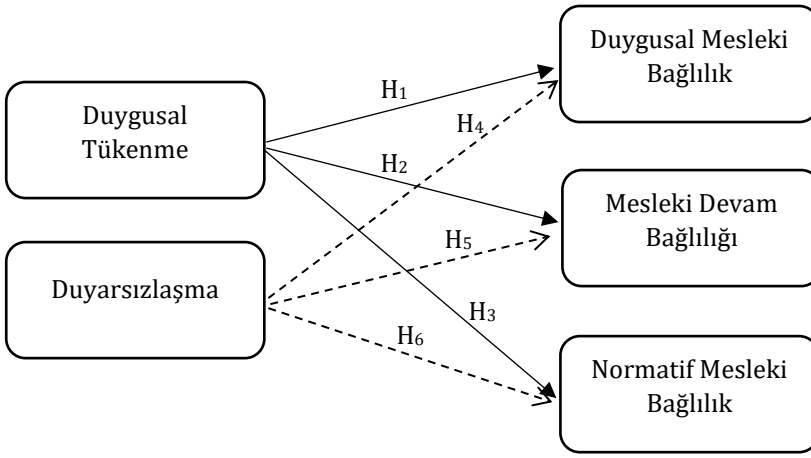
H3: "Tükenmişliğin duygusal tükenme alt boyutu, mesleki bağlılığın normatif mesleki bağlılık alt boyutunu anlamlı ve negatif yönde etkiler."

H4: "Tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutu, mesleki bağlılığın duygusal mesleki bağlılık alt boyutunu anlamlı ve negatif yönde etkiler."

H5: "Tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutu, mesleki bağlılığın mesleki devam bağlılığı alt boyutunu anlamlı ve negatif yönde etkiler."

H6: "Tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutu, mesleki bağlılığın normatif mesleki bağlılık alt boyutunu anlamlı ve negatif yönde etkiler."

Araştırmada geliştirilen hipotezler doğrultusunda oluşturulan araştırmanın modeli aşağıda verilmiştir;



Şekil 1. Araştırmanın modeli

YÖNTEM

Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmanın temel amacı tükenmişliğin mesleki bağlılık üzerindeki etkisini araştırmaktır. Kolayda örneklem yönteminden faydalanılan nicel araştırmada veriler anket aracılığıyla toplanmıştır. Elde edilen veriler SPSS programında analiz edilmiştir. İlk olarak araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerli ve güvenilir olduğunu belirlemek amacıyla faktör ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Değişkenler arası ilişkinin ve etkinin belirlenmesi için ise korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın örneklemini Ağrı Doğubayazıt'ta çalışan 100 öğretmen oluşturmaktadır. 100 öğretmenden oluşan örneklemin %45'i erkeklerden, %55'i ise kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların yaş ortalaması 28,5 (SS= 2,97)'dur. Araştırmada yer alan öğretmenlerin %39'u evli, %61'i bekar. Öğretmenlik mesleğindeki görev sürelerine bakıldığında, %18'i 1 yıldan az, %69'u 1-5 yıl, %13'ü ise 6-10 yıl meslek deneyimine sahip olduğu görülmektedir. Buldukları okuldaki görev süreleri açısından inceleme yapıldığında, %28'nin 1 yıldan az, %50'sinin 1-3 yıl, %22'sinin ise 4-6 yıl buldukları okulda görev yaptıkları ortaya çıkmaktadır. Eğitim düzeyleri açısından bakıldığında katılımcıların %83'ü lisans, %17'si ise lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir. Son olarak araştırmaya katılan öğretmenlerin çalışmakta oldukları kurum türüne göre yapılan analiz sonucunda kamu kurumunda çalışan öğretmenlerin oranı %96, özel kurumda çalışan öğretmenlerin oranı ise %4'dür.

Veri Toplama Aracı

Araştırmanın anketi 3 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde anketi yanıtlayacak olanların sosyo-demografik bilgilerine ilişkin sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde, katılımcıların tükenmişlik algılarını ölçmek amacıyla Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” kullanılmıştır. 22 önermeyi içeren ölçek, “Duygusal Tükenme” (9 önerme), “Duyarsızlaşma” (5 önerme) ve “Kişisel Başarı” (8 önerme) olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Kişisel başarı boyutunda yer alan ifadeler ters kodlanmış sorulardan oluşmaktadır. İfadeler “kesinlikle katılıyorumdan”dan “kesinlikle katılmıyorum”a doğru 5’li likert skalasında 1-5 arası puanlanmaktadır. Ölçeğin Türkiye’de çevirisi, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Ergin (1992) ve Çam (1992) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmanın etik kurul belgesi Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Komisyonundan 15/06/2022 tarihinde alınmıştır. Etik Kurul Belgesi Sayı ve Numara: E-72321963-050.99-136234.

Üçüncü bölümde, “Mesleki Bağlılık Ölçeği” yer almaktadır. Meyer vd. (1993)’nin geliştirdiği 18 önermeli “Mesleki Bağlılık Ölçeği”, “Duygusal Mesleki Bağlılık” (6 önerme), “Mesleki Devamlılık Bağlılığı” (6 önerme) ve “Normatif Mesleki Bağlılık” (6 önerme) olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Mesleki Bağlılık Ölçeği de 5’li likert yapısıdır. Ölçeğin orijinal dilden Türkçeye çevirisi, güvenilirlik ve geçerlilik analizi Tak ve Çiftçioglu (2009) tarafından yapılmıştır.

Açımlayıcı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi

Ölçeklerin geçerlikleri için 100 katılımcı üzerinde Açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Tükenmişlik ölçeğine ilişkin açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin orijinalinden farklı olarak iki alt boyutun olduğu tespit edilmiştir. Normal dağılım sağlamadığı için “Kişisel başarı” boyutu bu çalışmada yer alamamıştır. Ölçekteki 1, 2, 3, 6, 8, 14, ve 16. önermeler “duygusal tükenme” alt boyutu altında; 5, 10, 11, 15 ve 22. önermeler “duyarsızlaşma” alt boyutu altında toplanmıştır. “Duygusal tükenme” alt boyutundaki 13 ve 20. önermeler normal dağılım sağlamadıkları için çıkarılmıştır. “Duygusal tükenme” alt boyutunun faktör yükleri 0,85 ile 0,31 arasında değişmekte; “duyarsızlaşma” alt boyutunun faktör yükleri 0,89 ile 0,41 arasında değişmektedir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, “duygusal tükenme” alt boyutu için Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı 0,61 ve “duyarsızlaşma” alt boyutu için 0,66 olarak hesaplanmıştır (Tablo1).

“Mesleki bağlılık” için, 100 katılımcı üzerinde ölçeğin orijinalde olduğu gibi “duygusal mesleki bağlılık”, “mesleki devamlılık bağlılığı” ve “normatif mesleki bağlılık” adı altında üç boyuttan oluştuğu görülmüştür. Ölçekteki 1, 2, 3, 4, 5 ve 6. önermeler “duygusal mesleki bağlılık” alt boyutu altında; 7, 8, 9, 10 ve 12. önermeler “mesleki devam bağlılığı” alt boyutu altında; 13, 14, 15, 16, 17 ve 18. önermeler “normatif mesleki bağlılık” alt boyutu altında toplanmıştır. “Mesleki devam bağlılığı” alt boyutundaki 11. önerme normal dağılım sağlamadığı için çıkartılmıştır. “Duygusal mesleki bağlılık” alt boyutunun faktör yükleri 0,82 ile 0,64 arasında değişmekte; “mesleki devam bağlılığı” alt boyutunun faktör yükleri 0,83 ile 0,56 arasında değişmekte; “normatif mesleki bağlılık” alt boyutunun faktör yükleri ise 0,84 ile 0,52 arasında değişmektedir. Güvenirlik analizi sonucunda iç tutarlılık Cronbach Alfa katsayısı “duygusal mesleki bağlılık” alt boyutu için 0,84; “mesleki devam bağlılığı” alt boyutu için 0,79 ve “normatif mesleki bağlılık” için 0,81 olarak hesaplanmıştır (Tablo 1).

Tablo 1. Tükenmişlik ve mesleki bağlılık ölçekleri alt boyutlarının faktör yükü ve cronbach’s alpha değerleri

Tükenmişlik Ölçeği				
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluğunun Ölçüsü		0,771		
Bartlett's Test of Sphericity		p	0,000	
Cronbach's Alpha	0,70	Açıklanan Toplam Varyans	45,199	
Alt Boyutlar		Faktör Yükleri		Cronbach's Alpha
Duygusal Tükenme				0,61
D.T.3		0,845		
D.T.14		0,536		
D.T.16		0,523		
D.T.2		0,448		
D.T.1		0,432		
D.T.8		0,418		

D.T.6		0,306	
Duyarsızlaşma			0,66
D.T.11		0,888	
D.T.10		0,774	
D.T.22		0,529	
D.T.15		0,478	
D.T.5		0,417	
Mesleki Bağlılık Ölçeği			
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluğunun Ölçüsü			0,871
Bartlett's Test of Sphericity		p	0,000
Cronbach's Alpha	0,909	Açıklanan Toplam Varyans	56,315
Alt Boyutlar		Faktör Yükleri	Cronbach's Alpha
Duygusal Mesleki Bağlılık			0,84
M.B.4		0,818	
M.B.5		0,805	
M.B.2		0,749	
M.B.6		0,739	
M.B.3		0,731	
M.B.1		0,637	
Mesleki Devam Bağlılığı			0,79
M.B.8		0,827	
M.B.7		0,813	
M.B.10		0,795	
M.B.9		0,667	
M.B.12		0,555	
Normatif Mesleki Bağlılık			0,81
M.B.15		0,836	
M.B.16		0,799	
M.B.13		0,731	
M.B.14		0,700	
M.B.17		0,650	
M.B.18		0,515	

BULGULAR

Tükenmişlik ve mesleki bağlılık alt boyutları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 2'de gösterilmektedir. Korelasyon analizi bulgularına göre “duygusal tükenme” ile “duygusal mesleki bağlılık” ($r=-0,198$; $p<0,05$), “mesleki devam bağlılığı” ($r=-0,280$; $p<0,05$) ve “normatif mesleki bağlılık” ($r=-0,209$; $p<0,05$) arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. “Duyarsızlaşma” ile “duygusal mesleki bağlılık” ($r=-0,277$; $p<0,01$), “mesleki devam bağlılığı” ($r=-0,309$; $p<0,01$) ve “normatif mesleki bağlılık” ($r=-0,206$; $p<0,05$) arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişkilerin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Tablo 2. Araştırma değişkenlerine ilişkin korelasyon analizi sonuçları

	1	2	3	4	5
1. Duygusal Tükenme	1				
2. Duyarsızlaşma	0,530**	1			
3. Duygusal Mesleki Bağlılık	-0,198*	-0,277**	1		
4. Mesleki Devam Bağlılığı	-0,280*	-0,309**	0,696**	1	
5. Normatif Mesleki Bağlılık	-0,209*	-0,206*	0,717**	0,672**	1

*N=100, **0,01; *0,05 düzeyinde anlamlı korelasyon*

Çalışmada önerilen hipotezlerin test edilmesi için yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 3'te gösterilmektedir. Yapılan regresyon analizi bulgularına göre; duyarsızlaşma bağımsız değişkeninin, bağımlı değişkenler olan duygusal mesleki bağlılık ve mesleki devam bağlılığını $p<0,05$ düzeyinde anlamlı ve negatif yönde etkilediği görülmüştür. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın duygusal mesleki bağlılığını %6,1, mesleki devam bağlılığını ise %9,6 oranında açıkladığı bulunmuştur. Duyarsızlaşmanın normatif mesleki bağlılık üzerinde; diğer bir bağımsız değişken olan duygusal tükenmenin ise bağımlı değişkenler olan duygusal mesleki bağlılık, mesleki devam bağlılığı ve normatif

mesleki bağıllık üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Regresyon analizi sonucunda, H4 (Tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutu, mesleki bağıllığın duygusal mesleki bağıllık alt boyutunu anlamlı ve negatif yönde etkiler) ve H5 (Tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutu, mesleki bağıllığın mesleki devam bağıllığı alt boyutunu anlamlı ve negatif yönde etkiler) hipotezleri kabul, H1 (Tükenmişliğin duygusal tükenme alt boyutu, mesleki bağıllığın duygusal mesleki bağıllık alt boyutunu anlamlı ve negatif yönde etkiler), H2 (Tükenmişliğin duygusal tükenme alt boyutu, mesleki bağıllığın mesleki devam bağıllığı alt boyutunu anlamlı ve negatif yönde etkiler), H3 (Tükenmişliğin duygusal tükenme alt boyutu, mesleki bağıllığın normatif mesleki bağıllık alt boyutunu anlamlı ve negatif yönde etkiler) ve H6 (Tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutu, mesleki bağıllığın normatif mesleki bağıllık alt boyutunu anlamlı ve negatif yönde etkiler) hipotezleri ise ret edilmiştir.

Tablo 3. Araştırmada önerilen hipotezlere ilişkin regresyon analizi sonuçları

Bağımlı Değişken	ΔR^2	Bağımsız Değişken	B	Std.Hata	t	F	p
Duygusal Mesleki Bağıllık	0,061	Sabit	4,547	0,163	27,937	4,194	0,000
		Duygusal Tükenme	-0,039	0,062	-0,623		0,535
		Duyarsızlaşma	-0,146	0,071	-2,072		0,041
Mesleki Devam Bağıllığı	0,096	Sabit	4,730	0,176	26,827	6,205	0,000
		Duygusal Tükenme	-0,097	0,068	-1,432		0,155
		Duyarsızlaşma	-0,151	0,076	-1,975		0,05
Normatif Mesleki Bağıllık	0,037	Sabit	4,497	0,165	29,297	6,205	0,000
		Duygusal Tükenme	-0,075	0,063	-1,188		0,238
		Duyarsızlaşma	-0,081	0,071	-1,133		0,260

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu çalışma Ağrı Doğubayazıt'ta faaliyet gösteren kamu ve özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik algılarının mesleki bağıllıkları üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada nicel veri analizinden faydalanılmış ve katılımcılardan toplanan 100 anket verileri SPSS programı ile analize tabi tutulmuştur.

Araştırmada öngörülen hipotezlerin test edilmesi için regresyon analizi yapılmıştır. Araştırmanın ilk hipotezini test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda, tükenmişliğin duygusal tükenme alt boyutunun, mesleki bağıllığın duygusal mesleki bağıllık alt boyutu üzerinde herhangi bir anlamlı etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. H1 hipotezi reddedilmiştir. Bu sonuç, Kervancı (2013) elde ettiği sonucu destekler niteliktedir. Kervancı (2013) kamu ve özel banka çalışanlarını örneklem adlığı araştırmasında katılımcıların duygusal tükenme ve duygusal mesleki bağıllık algıları arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır. Görür ve Günaydın (2019) da yapmış oldukları çalışmada benzer sonuçlara ulaşmışlardır.

Araştırmada duygusal tükenmenin mesleki devam bağıllığı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı gözlemlenmiştir. H2 hipotezi reddedilmiştir. Bu sonuç, Ağyüz (2013) ve Görür ve Günaydın (2019)'nın çalışmalarında elde ettikleri sonuç ile benzerlik göstermiştir.

Araştırmanın 3. hipotezi (tükenmişliğin duygusal tükenme alt boyutu, mesleki bağıllığın normatif mesleki bağıllık alt boyutunu anlamlı ve negatif yönde etkiler) de yapılan regresyon analizi sonucunda reddedilmiştir. Bu bulgular Görür ve Günaydın (2019) tarafından yapılan çalışmanın buğularını desteklemektedir.

Elde edilen bulgular tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutunun mesleki bağıllığın duygusal mesleki bağıllık alt boyutu üzerinde negatif etkisinin olduğunu göstermiştir. İçinde buldukları duyarsızlaşma, öğretmenlerin duygusal bağıllıklarını azaltabilmektedir. Bu sonuç, daha önce Karadirek (2021) tarafından gerçekleştirilen çalışmanın bulguları ile uyuşmaktadır. Karadirek (2021) kamu ve özel eğitim kurumlarında 500 öğretmen üzerinde yaptığı araştırma sonucunda, duyarsızlaşmanın duygusal mesleki bağıllık üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Aynı şekilde Yetgin (2017) turist rehberler üzerinde yaptığı bir çalışmada benzer bulgular elde etmiştir.

Tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutunun, mesleki bağıllığın mesleki devam bağıllığı alt boyutu üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda, duyarsızlaşmanın mesleki devam bağıllığı üzerinde negatif negatif etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. H5 hipotezi kabul

edilmiştir. Bu bulgular öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyleri arttıkça devam bağlılıklarının azaldığını göstermektedir. Duyarsızlaşma yaşayan öğretmenler, kurumdaki diğer çalışanlara ve öğrencilere karşı umursamaz davranışlarda bulunabilmektedir. Bu bağlamda bu bireylerin kurumdaki diğer çalışan ve öğrenciler ile duyarlı davranışlarda bulunanlardan ziyade mesleki devam bağlılıklarının daha düşük olduğu söylenebilir.

Tulunay (2010) sınıf öğretmenleri üzerine yaptığı çalışmada duyarsızlaşmanın mesleki devam bağlılığı üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Yine aynı şekilde, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık üzerine çalışmalar gerçekleştiren birçok yazarlar (Güneş vd., 2009; Üresin, 2009; Demir, 2010; Derin ve Demirel, 2012; Yetgin, 2017) aynı doğrultuda sonuçlar elde etmişlerdir.

Son olarak tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutunun, mesleki bağlılığın normatif mesleki bağlılık alt boyutu üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda, duyarsızlaşmanın normatif mesleki bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. H6 hipotezi reddedilmiştir. Tosun ve Ulusoy (2017), doktorlar ve hemşireler üzerine yapmış oldukları bir araştırmada elde edilen sonuçlar, mevcut çalışma sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Bu araştırmanın en büyük kısıtı, sadece bir ilde faaliyet gösteren eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerden verilerin toplanmasıdır. Araştırmada yer alan öğretmenler Ağrı Doğubayazıt'ta devlet ve özel eğitim kurumlarında çalışmaktadır. Türkiye'de farklı illerde faaliyet gösteren devlet ve özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin görüşlerinde farklılıklar olabilir. Buna bağlı olarak araştırma bulgularını etkileyebilir. Bu nedenle daha araştırmacılar tarafından yapılacak çalışmalarda, Türkiye'de farklı illerde faaliyet gösteren eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin örnekleme dahil edilmesi araştırma bulgularının genelleştirilebilmesi bakımından önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Abbas, Z., Kanwal, A., & Iqbal, J. (2018). Impact of job burnout on organizational commitment of universities in Lahore, Pakistan. *Minhaj Journal of Economics and Organization Science*, 1(1), 84-99.

Ağyüz, N. (2013). *Bankacılık sektöründe çağrı merkezi çalışanlarının tükenmişlik ve örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma* (Doktora tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul).

Alev, S. & Taş, D. (2020). Lider-Üye etkileşimi, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Öğretmenler üzerine bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (5), 1611-1620. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/anemon/issue/57135/623277>

Algül, R. (2014). Bugün işe gitmesem: İş yaşamında tükenmişlik sendromu. Mitra Yayınları.

Ali, A. M. (2019). The relationship between organizational commitment and burnout: A comparative study of nurses from a health care service. *American Journal of Nursing Research*, 7(5), 732-750.

Arı, G. S. & Bal, E. Ç. (2008). Tükenmişlik kavramı; bireyler ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1), 131-148. <https://dergipark.org.tr/en/pub/yonveek/issue/13688/165664>

Arı, G. S., Bal, H. & Bal, E. Ç. (2010). İşe bağlılığın tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisindeki aracılık etkisi: Yatırım uzmanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 143-166. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/194545>

Arpacı, S. & Özek, Y. (2019). Finans sektöründe ekonomik kaygı ve tükenmişlik düzeylerinin örgütsel bağlılığa etkisi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(2), 99-125. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iibfdkastamonu/issue/50364/645417>

Aydın, A. U. & Akgemci, T. (2020). Tükenmişlik sendromunun işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Bankacılık sektörü çalışanları örneği. *Strategic Public Management Journal*, 6(11), 103-114. 10.25069/spmj.634829

Batur, M. S. & Saylık, A. (2022). İş yaşam dengesinin yordayıcısı olarak tükenmişlik: türkiye’de halk eğitimi merkezi müdürleri üzerine bir çalışma. *Trakya Eğitim Dergisi*, 12(1), 381-395. 10.24315/tred.908127

Baysal, A. C. ve Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen Modeli. *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 28 (1), 7-15. <https://arastirmax.com/tr>

Blau, G. (2003). Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 76(4), 469-488. <https://doi.org/10.1348/096317903322591596>

Budak, G., & Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95-108. <https://dergipark.org.tr/en/pub/deuifbd/issue/22753/242878>

Büyükyılmaz, O., Vargün, H. & Uygurtürk, H. (2018). Mesleki bağlılığın iş tatmini üzerindeki etkisi: muhasebe meslek mensupları üzerine bir araştırma. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(17), 53-71. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kauibf/issue/38600/579046>

Çelik, G.G. (2020). Öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinde iş tatmini, örgütsel bağlılık ve tükenmişliğin rolü. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(7), 276-294. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/asead/issue/56000/751629>

Chang, H. Y., Shyu, Y. I. L., Wong, M. K., Chu, T. L., Lo, Y. Y., & Teng, C. I. (2017). How does burnout impact the three components of nursing professional commitment?. *Scandinavian journal of caring sciences*, 31(4), 1003-1011. <https://doi.org/10.1111/scs.12425>

Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621-656. <https://doi.org/10.5465/amr.1993.9402210153>

Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler*. Seçkin Yayıncılık.

Çam, O. (1991). *Hemşirelerde tükenmişlik (burnout) sendromunun araştırılması*. (Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir).

Çelik, M. & Yıldız, B. (2018). Hemşirelerde mesleki bağlılık, özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Kamu sektörü ve özel sektör karşılaştırması. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 47-75. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iibfdkastamonu/issue/36745/343309>

Çetin, A. , Erenler, E. & Şentürk, M. (2016). Mesleki Bağlılık ve mesleki öz-yeterlik algısının bilgi paylaşma davranışına etkisi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 289-316. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ckuiibfd/issue/32908/365625>

Çiftçioğlu, A. (2011). Tükenmişlik sendromu ile mesleki bağlılık ve işten ayrılma niyeti ilişkisinin incelenmesi. *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 2 (3), 109-119. <https://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423873769.pdf>

Çöl, G. (2004). Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2). <http://www.isguc.org/?p=article&id=233&cilt=6&sayi=2&yil=2004>

Demir, N. (2010). Küçülmeye giden işletmelerde geri kalanların yaşadıkları tükenme sendromunun örgüte bağlılık üzerindeki etkisi. *Öneri Dergisi*, 9(33), 185-198.

Demir, N. (2010). Küçülmeye giden işletmelerde geri kalanların yaşadıkları tükenme sendromunun örgüte bağlılık üzerindeki etkisi. *Öneri Dergisi*, 9(33), 185-198. <https://dergipark.org.tr/en/pub/maruoneri/issue/17894/187679>

Demirel, E. T., & Derin, N. (2012). Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılığı zayıflatıcı etkilerinin Malatya merkez’de görev yapan hemşireler üzerinde incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 509-530.

Doğan, İ. F., Bakan, İ. & Oğuz, M. (2017). Çalışanların motivasyonları üzerinde örgütsel bağlılık mı mesleki bağlılık mı daha etkili?. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 71-86. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/oybd/issue/36072/405021>

Ergin, C. (1996). Maslach tükenmişlik ölçeğinin Türkiye sağlık personeli normları. *Psikiyatri Psikoloji PsikoFarmakoloji Dergisi*, 4(1), 28-33.

Ertürk, E., & Keçecioglu, T. (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: Öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12(1), 39-52. <https://dergipark.org.tr/en/pub/eab/issue/39897/473677>

Esen, M. (2019). İş stresi, mesleki tükenmişlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 15, 1-13 <https://dergipark.org.tr/tr/pub/esad/issue/49560/530534>

Freudenberger, H. J. (1974). *Staff burn-out. Journal of social issues*, 30(1), 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>

Goswami, S., Mathew, M. & Chadha, N. K. (2007). Differences in occupational commitment amongst scientists in Indian defence, academic, and commercial R&D organizations. *VIKALPA*, 32(4), 13-27. <https://doi.org/10.1177/0256090920070402>

Görür, D., & Günaydın, S. C. (2019). Tükenmişlik düzeyinin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Bir alüminyum fabrikası örnek olay çalışması. *Sağlık ve Yaşam Bilimleri Dergisi*, 1(1), 6-12.

Greenfield, A. C., Norman, C. S., & Wier, B. (2008). The effect of ethical orientation and Professional commitment on earnings management behavior. *Journal of Business Ethics*, 83(3), 419-434. DOI 10.1007/s10551-007-9629-4

Güneş, İ., Bayraktaroğlu, S. & Kutanis, R. Ö. (2009). Çalışanların örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki: Bir devlet üniversitesi örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 481-497. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sduiibfd/issue/20829/223100>

Hackett, D. R., Lapierre, L. M., & Hausdorf, P. A. (2001). Understanding the links between work commitment constructs. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 392-413. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1776>

Haydari M, S, (2014), *Farklı kuşaklardaki hemşirelerin meslekten ve işten ayrılma niyetleri ile örgütsel ve mesleki bağlılıkların incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Hazır, K., & Orel, O. (2014). Organize perakende sektöründe çalışanların mesleki tükenmişlik düzeyleri ile işe bağlılıkları arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(1), 143-160. <https://dergipark.org.tr/en/pub/cusosbil/issue/32277/353258>

Irving, P. G., Coleman, D. F. & Cooper, C. L. (1997). Further assessments of a threecomponent model of occupational commitment: Generalizability and differences across occupations. *Journal of Applied Psychology*. 82(3), 444-452. <https://psycnet.apa.org/buy/1997-06155-010>

Izgar, H. (2003). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik*. Nobel Yayın Dağıtım.

Karadirek, G. (2021). Öğretmenlerde iş stresi ve mesleki tükenmişliğin iş tatmini ve mesleki duygusal bağlılık üzerindeki etkisi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 10(1), 101-122. DOI: 10.30703/cije.692020

Kervancı, F. (2013). Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. Yüksek lisans tezi. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kiraz, K. (2015). Kamu hastanelerinde çalışan tıbbi sekreterlerde tükenmişlik (Antalya Atatürk Devlet Hastanesi örneği). Beykent Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Kroon, B., Van de V. K. & Veldhoven, M. (2009). Cross-level effects of highperformance work practices on burnout: Two counteracting mediating mechanisms. *Compare Personel Review*, 38(5), 509-525. DOI 10.1108/00483480910978027

Lee, K., Carswell, J. & Allen, N. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: relations with person-and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 799-811. <https://psycnet.apa.org/buy/2000-03966-011>

Maslach, C. & Jackson, S. E., (1981). The Measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job bornout. *Annual. Review. Psychology*, 52(1), 397- 422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4): 538-551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>

Meyer, J.P, Allen, N.J. & Smith, C.A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.

Mills, M. J., & Fullagar, C. J. (2017). Engagement within occupational trainees: Individual difference predictors and commitment outcome. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 35-45. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.004>

Morrow P.C., & Wirth R. E. (1989). Work commitment among saleried professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 34(1), 40-56. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(89\)90063-8](https://doi.org/10.1016/0001-8791(89)90063-8)

Orhan, U. & Komşu, U.C. (2016). Akademisyenlerde özyeterlik algılarının ve tükenmişlik düzeylerinin, öğrenmeye yönelik tutuma ve iş tatminine etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(3), 1-18. DOI: 10.18037/ausbd.390321

Otacıoğlu, S.G. (2008). Müzik öğretmenlerinde tükenmişlik sendromu ve etkileyen faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 103-116. <https://dergipark.org.tr/en/pub/inuefd/issue/8708/108717>

Özdevecioğlu, M. & Aktaş, A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 0(28), 1-20. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/erciyesiibd/issue/5885/77845>

Öztürk, V., Koçyiğit S. Ç. & Çına E. B. (2011). Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeyleri ile işe bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Ankara ili örneği. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 84 - 98. <https://openaccess.dogus.edu.tr/xmlui/handle/11376/283>

Öztürk, Z., Çelik, G. & Örs, E. (2020). Sağlık çalışanlarında tükenmişlik ve iş doyumunu ilişkisi: Bir kamu hastanesi örneği. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 6(2), 328-349. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/usaysad/issue/56571/786801>

Schutte, N., Toppinen, S., Kalimo, R., & Schaufeli, W. (2000). The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) across occupational groups and nations. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 73(1), 53-66. <https://doi.org/10.1348/096317900166877>

Seçkin, Z., Özdemir, Ş. & Tuncer, M. (2021). Analyzing the Cyberloafing of the university employees with high burnout level. *İşletme*, 2(1), 1-17. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/isletme/issue/59852/961274>

Taç, B., & Çiftçioğlu, B. A. A. (2009). Üç boyutlu mesleki bağlılık ölçeğinin Türkçe'de güvenilirlik ve geçerliliğinin incelenmesine yönelik. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 10(1), 35-54.

Tosun, N., & Ulusoy, H. (2017). The relationship of organizational commitment, job satisfaction and burnout on physicians and nurses?. *Journal of Economics & Management*, 28, 90-111.

Tulunay, Ö. (2010). *Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel bağlılık ve örgütsel iletişim ile ilişkisi*. Yüksek lisans tezi. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tümkiye, S., & Uştu, H. (2016). Tükenmişliğin mesleğe bağlılıkla ilişkisi: sınıf öğretmenleri üzerine bir araştırma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1). <http://dx.doi.org/10.17860/efd.48453>

Üresin, T. (2009). *Tükenmişlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki* (Doktora tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul).

Van der Heijden, B. I., Van Dam, K. & Hasselhorn, H. M. (2009). Intention to leave nursing: The importance of interpersonal work context, work-home interference, and job satisfaction beyond the effect of occupational commitment. *Career Development International*, 14(7), 616-635.

Werang, B. R., Asmaningrum, H. P. & Irianto, O. (2015b). Relationship between Teachers' Burnout, Teachers' Organizational Commitment, and Teachers' Job Performance at State Elementary Schools in Boven Digoel Regency, Papua, Indonesia. *International Journal of Science and Research*, 4(2), 826-830.

Yanık, A., & Yanık, G.D. (2016). Muhasebe meslek mensupları ve tükenmişlik sendromu: Bir uygulama. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(16), 88-104. *Araştırmalar Dergisi*, 6(3), 157-180. <https://dergipark.org.tr/en/pub/diclesosbed/issue/61635/920507>

Yetgin, D. (2018). *Turist rehberlerinin tükenmişlik ve ekonomik kaygı düzeylerinin mesleki bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisi* (Doktora tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir).

Yetgin, D. (2018). *Turist rehberlerinin tükenmişlik ve ekonomik kaygı düzeylerinin mesleki bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisi* (Doctoral dissertation, Anadolu University (Turkey)).

Yıldırım, M. H., & İçerli, L. (2010). Tükenmişlik sendromu: Maslach ve kopenhag tükenmişlik ölçeklerinin karşılaştırmalı analizi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 123-131. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/oybd/issue/16335/171017>

Yıldırım, M. H., Erul, E. E. & Kelebek, P. (2014). Tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki banka çalışanları üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 34-44. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/oybd/issue/16343/171144>

Yıldız, S. M. (2015). *Lider-Üye etkileşimi, işyerinde mobbing ve mesleki tükenmişlik ilişkisi*, Detay Yayıncılık.

Yılmaz, E. (2014). Serbest muhasebeci mali müşavirlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile işe bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki: Samsun ilinde bir araştırma. *Journal of Accounting and Taxation Studies*, 7(3), 49-70. <https://dergipark.org.tr/en/pub/muvu/issue/59856/865056>