

TÜKENMİŞLİK VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİNDE DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERİN ROLÜ: ISPARTA SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA BİR UYGULAMA *

Ayşe ARIK**

Doç. Dr. Ömer TURUNÇ***

ÖZ

Bu kesitsel çalışmanın amaçlarından ilki Türkiye örnekleminde tükenmişliğin örgütsel bağlılık üzerindeki direk etkisini araştırmaktadır. İkinci amaç ise tükenmişlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide demografik faktörlerin (Yaş ve çalışma süresi) düzenleyici rolünü belirlemektir. Bu kapsamda hipotezler Isparta, Türkiye sağlık sektöründen (kamu ve özel) 384 örneklem ile test edilmiştir. Sonuçlar göstermiştir ki tükenmişlik örgütsel bağlılık ve boyutları ile negatif yönde ilişkilidir. Ayrıca yaş ve çalışma süresinin örgütsel bağlılık ile pozitif yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir. Buna ilave olarak sonuçlar demografik değişkenler olan yaş ve çalışma süresinin tükenmişlik-örgütsel bağlılık ilişkisinde düzenleyici rolü olmadığını göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, örgütsel bağlılık, yaş, çalışma süresi, sağlık sektörü

THE ROLE OF DEMOGRAPHIC FACTORS IN THE RELATIONSHIP BETWEEN BURNOUT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A RESEARCH IN EDUCATION SECTOR

ABSTRACT

The present cross-sectional study aims to investigate (1) the direct effects of burnout on organizational commitment (2) the moderating role of demographic factors (age and tenure) in the relationship between burnout on organizational commitment using a Turkish sample. In this context, The hypotheses were tested with a sample of 384 employees from healthy sector (public and private) in Isparta, Turkey. The results demonstrated that burnout was negatively related to both organizational commitment and dimension of it. Furthermore, age and tenure were also positively related to organizational commitment. In addition, the results indicated that age and tenure did not have a moderating role between burnout on organizational commitment.

Key Words: Burnout, organizational commitment, age, tenure, healthy sector
Jel Kodu:

* Bu makale aynı isimli tezden türetilmiş olup SDÜ tarafından 4418-YL1-15 nolu BAP projesi olarak desteklenmiştir.

** Ayşe ARIK / ayseilk@gmail.com

*** Süleyman Demirel Üniversitesi / omert21@gmail.com

GİRİŞ

Çalışma hayatında insanın kendisini etrafındakilerden soyutlaması mümkün değildir. Bu nedenle yapılan iş ne olursa olsun kişilerarası ilişkiler çok büyük önem taşımaktadır. İlişkilerin sağlıklı ve destekleyici olması hem işlerin kolayca yapılmasını sağlayacak hem de örgütsel etkinliğini arttıracaktır. Ancak günümüz çalışma hayatında özel yaşamın, iş ve işin yüklediği farklı rollerin, ekonomik ve toplumsal çevre baskılarının, artan rekabet koşulları sebebiyle örgütlerin çalışanlarından beklentilerinin artması, yoğun talepler, çalışma saatlerinin fazla olması, fazla iş yükü gibi sebeplerle, çalışanlar yüksek seviyede iş stresine maruz kalmaktadırlar. Yoğun iş stresi ve sorunlar karşısında çözüm sağlayamayan çalışanlar mesleki bir hastalık olan tükenmişlik tehlikesi ile yüz yüze kalmaktadırlar.

Son yıllarda medyanın etkisi ve çalışma şartlarının her geçen gün değişmesi ile medyatik ve ciddi problemlerden birisi haline gelen tükenmişlik kavramı, bireylerin sahip oldukları meslekleri sebebiyle kurdukları, birbir ilişkileri ve bu ilişkilerin ortaya çıkardığı karmaşa ve sorunlarla ilişkilendirilmektedir. Freudenberger (1974: 159) tarafından ilk defa tanımlanmış olan tükenmişlik, başarısız olma, yıpranma, enerji ve güçten düşme veya karşılanmayan taleplerin bir sonucu olarak bireyin iç kaynaklarında ortaya çıkan tükenme şeklinde ifade edilmektedir.

Tükenmişlik, hem örgütsel anlamda hem de bireysel anlamda büyük problemlere sebep olduğundan farklı birçok araştırmacının üzerinde durduğu önemli konulardan biri haline gelmiştir. Bireyin işine karşı yaşamış olduğu bu değişiklikler, örgütteki başarısının azalmasına ve bunun sonucu olarak örgütün başarısının da düşmesiyle sonuçlanmaktadır. Bu durumda yaşanan tükenmişlik hem çalışanlara hem de örgüte ağır maliyetler getirmektedir. Tüm bu olumsuzluklar çalışanların örgütsel bağlılığını da zayıflatmaktadır.

Belirli amaçlar için bir araya gelen örgütlerin, amaçlarını gerçekleştirmek ve varlıklarını sürdürmek için, örgütün amaç ve değerlerine sıkı sıkıya bağlılık duyacak çalışanlara ihtiyaç vardır. Bu aşamada devreye giren örgütsel bağlılık kavramı, bireyin örgütte çalışmaya devam etme arzusunu, örgüt için, beklenenden daha çok çaba gösterme isteğini ve örgütün değer ve amaçlarına olan inancının birleşimidir şekilde ifade edilmektedir (Meyer ve Allen, 1990: 14). Bu yüzden örgütler belirledikleri amaçlar doğrultusunda hareket etmekte, çoğunlukla iş gücü devir oranından kaynaklı olan yüksek maliyeti azaltmayı ve örgütün devamlılığını sağlayarak için bağlılığı arttırmaya çalışırlar. Örgüte bağlı olan bireylerin fazla istekli çalışacağına ve kendisinden daha fazla fedakârlık yaparak örgütsel amaçların başarılmasını

sağlayacağına inanmaktadırlar.

Bu çalışmada, son yıllarda adından sıkça söz edilen tükenmişlik ve buna bağlı olarak azalan örgütsel bağlılık ilişkisinde demografik değişkenlerin rolü olup olmadığına açıklık getirilmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamsa Isparta'da faaliyet gösteren hastanelerde sağlık çalışanları ile bir çalışma yürütülmüş ve tükenmişlik- örgütsel bağlılık ilişkisi ve bu ilişkide yaş ile çalışma süresinin rolünü belirlemek üzere ampirik bir çalışma yapılmıştır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

Araştırmanın teorik altyapısını oluşturmak ve teoriden yola çıkarak test edilecek hipotezleri ortaya koymak maksadıyla araştırmaya konu edilen değişkenler aşağıda açıklanmıştır.

1.1. Tükenmişlik

Tükenmişlik olgusuna ilişkin ilk kabul edilen ve yazına dâhil edilen tanımı bir psikiyatrist olan Herbert Freudenberger'in 1974'te yayınlanan "Journal of Social Issues" dergisindeki (Freudenberger, 1974: 1-7'den akt. Seğmenli, 2001: 50) makalesi ile yapılmıştır. Freudenberger "mesleki bir tehlike" dediği tükenmişliği; başarısızlık yaşama, enerji ve gücün düşmesi, yıpranma ya da doyum sağlanamayan istekler sonucunda bireyin iç kaynaklarında meydana gelen tükenme şekli olarak tanımlamıştır (Sılığ, 2003: 23). ABD'de, hizmet sektöründe çalışan bireylerin yaşamış oldukları mesleki burn-out ifade etmek amacıyla kullanmıştır. Tükenmişlik; çağımızın toplumsal yaşantısının bir ürünü olarak, yaşamımıza anlam kazandırma çabamız sonucunda gelişen bir olgudur (Freudenberger ve Richelson, 1981: 6).

Tükenmişlik birçok araştırmacı tarafından 1970'li yıllardan beri farklı biçimlerde yorumlanmıştır. Freudenberger'den on üç yıl önce 1961 yılında Graham Greene "A Burn-Out Case" adlı romanında batı toplumlarının doğasında tükenmişlik sorunlarının olduğunu işaretinin bir göstergesidir.

Pines'a göre tükenmişliğin ortaya çıkışının temel nedeni, bireylerin hayatlarındaki yaptıkları işlerinin anlamlı ve faydalı olduğuna dair inançlarıdır (Pines, 2002: 103-109; Pines ve Aronson, 1988: 11). İş yaşamlarından hayati bir anlam edinebilmeyi bekleyen bireyler ilk olarak işe yüksek bir güdülenme ve beklenti ile başlarlar. Hata yaptıklarını ya da işlerinden beledikleri varoluşsal anlamı elde edemeyeceklerini anladıklarında umutsuzluk, çaresizlik ve tükenmişlik duygularına kapılırlar (Çapri, 2006: 4). Berns'e göre ise, kişinin işinin anlamından ve amacından uzaklaşarak, hizmet sağladığı insanlarla artık gerçekten ilgilenemiyor olması durumudur (Berns,

1984: 132).

Cherniss'e göre, iş stresinin bir sonucu olarak, güdüsel, duygusal, tutumsal ve davranışsal değişiklikleri oluşturan tüm olguların bileşkesine eşdeğer bir baskı olan tükenmişlik, geçici bir yorgunluk hali veya zorlanma değil, çalışan bireyin işinden soğumasıyla kalıcı hale gelen bir durumdur (Cherniss, 1980: 136'dan akt. Avşaroğlu vd., 2005: 115-129). Tükenmişlik "bireysel düzeyde olumsuz duygusal yaşantıyı kapsayan kronik ve sürekli yaşanan bir duygusal bunalım" olarak kabul etmektedir (Shirom, 1989: 25-48). Kalimo ve arkadaşlarına (2003: 109) göre tükenmişlik, işin talepleriyle kişinin kendi kapasitesi arasında, uzun zamanda yaşanan dengesizlik durumunda ortaya çıkan ve iş hayatında devamlılık gösteren bir stresin sonucudur. Veninga ve Spradley ise tükenmişliği; işin neden olduğu stres, psikolojinin giderek bozulmasıyla ile sonuçlanan durum, azalan enerji ve duygusal tükenme, hastalıklara karşı direncin düşmesi, bireyler arası ilişkilerde artan duyarsızlaşma, yükselen tatminsizlik ve karamsarlık, devamsızlık ve iş verimsizliği sendromu olarak tanımlamaktadırlar (Veninga ve Spradley, 198: 86).

Son yıllarda tükenmişliğin bilinen ve herkes tarafından kabul gören tanımı, aynı zamanda da kendi ismiyle bilinen Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MBI)'ni de geliştirmiş olan Christina Maslach tarafından yapılmıştır. Maslach tükenmişliği "iş gereği yoğun duygusal isteklere maruz kalan ve sürekli diğer insanlarla bire bir çalışmak zorunda kalan bireylerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk hislerinin, yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansması ile oluşan bir problemdir (Ardıç ve Polatçı, 2008: 66).

Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MBI) ile tükenmişliği ölçen Maslach'a göre tükenmişlik bir süreçtir ve değişik fonksiyonları içerir. Bu duruma göre, süreklilik gösteren bir yorgunluk içinde olan birey, işinden soğuyarak içine kapanır ve gitgide işinde yetersiz olduğunu düşünmeye başlar. Enerji, aidiyet ve yeterlilik gibi kavramlar tükenmişliğin zıttı olan kavramları ifade etmektedir. Tükenmişliğin başlamasından itibaren, çalışma isteği azalmaya ve bu pozitif durumlar yerini zaman içinde karşıt olan üç negatif duruma bırakmaya başlar. Enerji yerine duygusal tükenme, aidiyet yerine duyarsızlaşma, yeterlilik yerine ise yetersizlik kendini göstermektedir (Maslach ve Leiter, 1997: 19-24).

Duygusal tükenme, tükenmişliğin başlangıcı ve en net belirtisi olarak görülür, bireysel stres boyutunu temsil eder (Maslach vd., 2001: 397-422). Duygusal açıdan yoğun iş temposu yaşayan bireyler, kendilerini zorlayarak yoğun talepler altında ezilmektedirler. Bir tepki olarak ortaya çıkan duygusal tükenme yaşayan bireyler kendilerini işlerine veremezler ve müşterilerine karşı yeterince sorumluluk hissedemezler (Cordes ve Doug-

herty, 1993: 621-656). Duygusal tükenme yaşayanlar kendilerini kullanılmış ve bitkin hissederler, enerjilerini geri kazanmak için herhangi bir çıkar yol bulamazlar (Maslach ve Goldberg, 1998: 63-74).

Tükenmişliğin bir diğer boyutu olan duyarsızlaşma, tükenmişliğin bireyler arası iletişim boyutunu temsil etmektedir (Maslach ve Goldberg, 1998: 63-74). Maslach ve Jackson'a (1981: 99-113) göre duyarsızlaşma, hizmet verilen kişilere karşı katı, soğuk, ilgisiz ve hatta insancıl olmayan tarzda olumsuz tavır sergilenmesi şeklinde tanımlanır ve tükenmişliğin en problemlili boyutudur (Hock, 1988: 66). Maslach'ın geliştirmiş olduğu tükenmişlik modeline göre duygusal tükenme yaşayan birey, duyarsızlaşmayı bir kaçış olarak görmekte ve diğer bireylerin sorunlarını çözmede yetersiz kalmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981: 99-113). Duyarsızlaşma, işe yönelik idealizmin azalmasına sebep olmaktadır.

Maslach tükenmişlik modelinin üçüncü ve son boyutu olan kişisel başarı/kişisel yeterlilik; bireyin işindeki yeterlilik ve başarı duygularını tanımlamaktadır. Maslach kişisel başarının düşmesini de; kişinin kendini işinde yetersiz ve başarısız bulması şeklinde tanımlamaktadır (Maslach ve Jackson, 1981: 99). Düşük kişisel başarı diğer iki boyutun bir sonucu tükenmişliğin de bir parçasını oluşturmaktadır (Maslach vd., 2001: 18).

Birey etrafındakiler tarafından yeterince sevilmediği hissine kapılarak hizmet verdiği müşterilerle yeterince ilgilenemediği, sorunlarla başa çıkamadığı ve işinde başarılı olamadığı düşüncesine kapılabilmektedir. Bu nedenle, düşük kişisel başarı yaşayan bir birey, işinde yetersizlik, hissetmekte, başarısızlık duygusu ve moral bozukluğu oluşmakta, iş verimliliğinde azalma olmakta, kendine güveni ve öz saygısını yitirmektedir (Maslach vd., 2001: 191). Tükenmişlik yaşayan birey, işinde ilerleyemediğini, boşuna çalıştığını, zaman kaybettiğini düşünür, suçluluk ve yetersizlik duygusuna kapılır, kendisini çaresiz hissederek yeteneklerini sorgulamaya başlar ve bu durum kişisel başarıda düşüşe sebep olur (Cordes vd., 1997: 685-701).

Tükenmişlik üç boyutu arasındaki farkı belirlemek çok önemli olmakla birlikte, bu üç boyutun çeşitli nedenlerle oluştuğunu ve farklı sonuçlar doğurduğu ispatlanmıştır (Lee ve Ashforth, 1993: 3-20). Duygusal tükenme, manevi talepler, işyerinde aşırı yüklenme ve olumsuz çalışma koşulları gibi durumlardan kaynaklanırken; duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma genellikle otorite, sosyal destek, performans değerlendirme ve geri besleme gibi işten kaynaklı eksiklerden oluşmaktadır (Demerouti vd., 2000: 454). Diğer bakımdan duygusal tükenme, işe devamsızlığa neden olurken, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme işten ayrılmaların ve müşteri memnuniyetinin azalmasına bağlı olarak meydana gelmektedir (Schaufeli ve Enzmann, 1998: 110-115).

1.2.Örgütsel bağlılık

Hakkında çok sayıda araştırma yapılan örgütsel bağlılık, son elli yılda çok fazla üzerinde durulan bir konu olmasına rağmen henüz tanımı üzerinde görüş birliği sağlanamamıştır. Bunun sebebi ise, psikoloji, sosyal psikoloji, sosyoloji gibi çeşitli disiplinlere sahip araştırmacının kendi bakış açılarından yaklaşımlarıdır (Mowday vd., 1982: 24). Örgütsel bağlılık kavramı ilk olarak William H. Whyte tarafından 1956 yılında çalışılmıştır. Whyte bu çalışmasında, bireyin fazla örgüte olan bağlılığının tanımını yaparak, bu durumun örgüte muhtemel zararlarından bahsetmiştir (Morrow ve McElroy, 1986: 139). 1960'lı yıllarda Becker'in çalışmalarında popüler kazanmış ve örgütsel bağlılığın oluşma sürecini çalışan bireyin, örgütte çalıştığı süre içinde harcadığı zaman, emek, çaba ve edinmiş olduğu statü ve ücret gibi "enstrümantal çıkarları" örgütten ayrıldığı zaman kaybedeceği ve yapmış olduklarının boşa gideceği korkusu ile olacağını belirtmiştir. 1970'li yıllardaki çalışmalarda örgütsel bağlılık tanımı, çalışan bireylerin örgütün amaç ve değerlerine duygusal olarak bağlanması şeklinde ifade edilerek, sadece duygusal yönü ile ele alınmıştır. Bundan sonraki dönemlerde yapılan örgütsel bağlılık tanımının yeterli gelmemesi sonucunda birçok araştırmacı tarafından yeni tanımlar geliştirilerek, önceki dönemlerden farklı olarak, örgütsel bağlılığın çalışan ve örgüt arasındaki psikolojik durum, bağ olarak açıklanmaya başlamıştır (Güçlü, 2006: 7-10).

Örgütsel bağlılık, bireyin kimliğini örgüte bağlayan eğilimler veya tutumlardır (Sheldon, 1971: 143). Çalışanın örgüte olan psikolojik yaklaşımını ifade etmektedir ve çalışan ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan, örgüt üyeliğini devam ettirme kararına yol açan psikolojik bir durumdur (Allen ve Meyer, 1990: 14). Çalışanın örgüt ile kurduğu kuvvet birliğinin ve kendisini örgütün bir parçası olarak hissetmesinin derecesidir (Schermerhorn vd., 1994: 144).

Örgütsel bağlılık, örgütün üyesi olarak varlığını sürdürmek ve örgüt yararı için yoğun istek duyarak çaba gösterme, örgütün değerlerine inanarak kabul etmesidir (Luthans, 1995: 130). Çalışanın işyerine psikolojik olarak bağlanmasıdır (Becker vd., 1996 :464).

Örgütsel bağlılık, örgütlerin varlıklarını devam ettirme uğraşlarının temel ve nihai hedeflerinden biridir. Çünkü örgütsel bağlılığı olan çalışanlar daha uyumlu, daha doyumlu, daha üretken olabilmekte bu durumda yüksek sadakat ve sorumluluk duygusu ile çalışmakta, örgüte daha az maliyete neden olmaktadır. Çalışanların örgütsel bağlılığı, örgütsel başarıya ulaşmada en kritik faktör olarak görülmekte olup, bu sebeple örgütlerin çalışanların bağlılığını arttırarak, devamlılığını sağlamalarına bağlı olduğu belirtilmektedir (Balci, 2003: 27).

Örgütsel bağlılığın örgütler için yaşamsal bir konu haline gelmesi beş nedenden kaynaklanmaktadır. İlki işi bırakma, devamsızlık yapma geri çekilme, yeni iş arama ikincisi işe sarılma, iş doyumu, performans ve moral gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılar; üçüncüsü, görev anlayışı, özerklik, sorumluluk, katılım gibi bireyin işi ve rolüyle ilgili özellikleri ve sonuncusu da, bireylerin sahip oldukları örgütsel bağlılıkla yakından ilişkilidir (Balay, 2000: 1).

Örgütsel bağlılığın sınıflandırılması konusunda çok sayıda araştırmacı farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Farklı bakış açılarından dolayı literatürde birçok sınıflandırma yapılmıştır (Kervancı, 2013: 47). Bu sınıflandırmalardan öne çıkan ve araştırma kapsamında değişken olarak kabul edilen sınıflandırma Allen ve Meyer' in sınıflandırmasıdır.

Allen ve Meyer' a göre örgütsel bağlılık, bireylerin örgütle var olan ilişkilerine yön veren ve örgütte kalma kararlarını etkileyen psikolojik bir durumdur (Allen ve Meyer, 1991: 67). Örgütsel bağlılığı tutumsal bağlılık yaklaşımı ile ifade etmişler ve örgütsel bağlılık sınıflandırmasını duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık şeklinde üç boyuttan oluştur (Allen ve Meyer, 1990: 3).

Çalışanların örgütsel amaç ve değerleri kabullenmesi, örgütle özdeşleşmesi, örgüte katılması, örgütle arasında duygusal bir bağ kurması ve örgüt yararına aşırı emek sarf etmesi durumudur. Duygusal bağlılıkta birey, kendini örgütün bir parçası olarak görmekte ve örgüt onun için büyük anlam ifade etmektedir. Bu yönden bakıldığında duygusal bağlılık, örgütler tarafından en çok arzu edilen bağlılık türü olup, literatüre çok konu olan bağlılık türüdür (Akgül, 2014: 19).

Allen ve Meyer duygusal bağlılıkla en güçlü ilişkinin iş deneyimleri olduğunu iddia etmektedir. Bireylerin beklentileri çalıştıkları örgütteki tecrübeleri ile tutarlılık göstermektedir. Aynı zamanda bireyler, temel gereksinimlerini karşılamak amacıyla daha az tatmin sağlayan tecrübelerden çok, örgüte güçlü bir duygusal bağlılık sağlayacak hedeflere doğru yönelmektedirler (Allen ve Meyer, 1990: 3-4'den akt. Yıldırım, 2002: 56).

Duygusal bağlılığı yüksek olan bireyler, ekonomik sebepleri görmezden gelerek yalnızca örgütün temsil ettiği değerleri ve misyonunu gerçekleştirmesinde yardımları dokunacağından dolayı örgütte kalmaya devam ederler. Birey örgütün başarısını veya başarısızlığını kendisinin gibi kabullenmektedir (Baysal ve Paksoy, 1999: 227).

Duygusal bağlılıkta erozyon modeli ve sosyal etkileşim modeli vardır. Erozyon modeline göre örgüt çalışanlarıyla en az ilişkiye sahip olan çalışan örgütten ayrılmaya daha gönüllüdür. Sosyal etkileşim modelinde ise işten ayrılan bireyle ilişkisi olan çalışan da örgüte güçlü bir bağ duymaya-

çaktır. Böylelikle duygusal bağlılıkta azalma salgın hastalık gibi yayılacaktır (Colquit vd., 2010: 303).

Allen ve Meyer'a göre devamlılık bağlılığı, Becker'in yan bahis teorisini baz alarak geliştirmişlerdir. Buna göre devam bağlılığı, örgütten ayrıldığı takdirde yüksek maliyete sebep olacağını düşünmesi nedeniyle örgütte kalmayı sürdürmek olarak tanımlanmaktadır (Allen ve Meyer, 1990: 3'den akt. Lamsa ve Savolainen, 1999: 36) Bir başka deyişle, devamlılık bağlılığı, örgütten ayrılmanın getireceği maliyetlerin farkında olma anlamına gelmektedir (Chen ve Francesco, 2003: 491).

Devam bağlılığı, örgütten ayrıldıktan sonra sebep olacak yüksek maliyetler sebebiyle bireyin o örgütte kalmaya kendini zorunlu hissetmesidir. Bu maliyetler iki şekilde ortaya çıkar. İlki çalışanların örgütte çalıştıkları sürenin uzunluğu, örgütten ayrıldığında kaybedeceği bireysel yatırımlar da o ölçüde fazla olacaktır. Yeni iş imkânlarının olmaması örgütten ayrılmanın maliyetini arttıran bir diğer faktördür. Bireyler, uygun iş olanaklarının azlığını gördüklerinde çalıştıkları örgüte bağlılıkları artacaktır (Allen ve Meyer, 1990: 4).

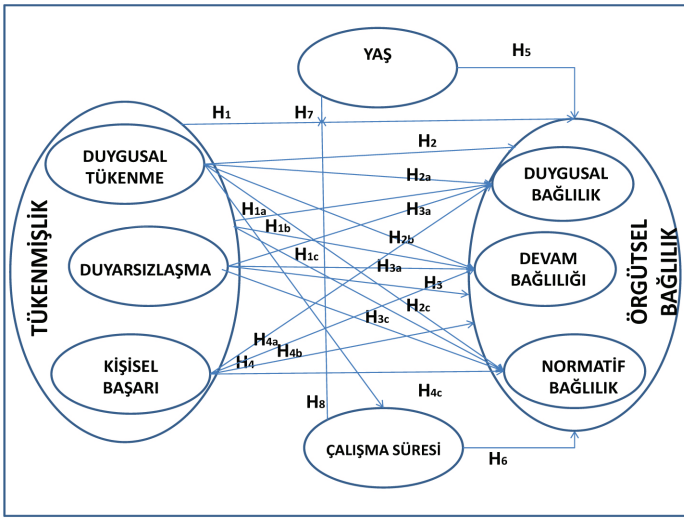
Normatif Bağlılık bireylerin bir yükümlülük duygusu ile gösterdiği bağlılık şeklidir (Meyer ve Allen, 1991: 67). Birey örgütte kalmak için bir zorunluluk hisseder ve bu zorunluluk hissi bireyin kişisel faydaları için değil, ahlaki ve inandığı değerlerinden kaynaklanmaktadır (Allen ve Meyer, 1990: 4). Normatif bağlılık örgütün politikalarının hedeflerinin misyonunun ve faaliyet tarzının uyumlu olması ve bunların bireyler tarafından içselleştirilmesidir. Bu duyulan inançlar, çalışanların örgüte sadakatlerine neden olmaktadır. Çalışanın örgüte sadık kalmasına bu inançların yanında, bireyin örgütüne karşı duyduğu sorumluluk duygusu da eklenmektedir (Wiener, 1982: 423).

A Allen ve Meyer normatif bağlılığa etki eden faktörleri, çalışanın karakteri, sosyal sınıfı, statüsü, görev algısı yükümlülük duygusu, psikolojik sözleşme ve kabullenme olarak sıralamaktadır (Allen ve Meyer, 1990: 18).

Her üç bağlılık türü de bağlılığı; bireyin örgütle olan ilişkisini ortaya koyan ve örgütteki üyeliğin devamı ve nedenleri konusunda bilgi veren psikolojik bir durum olarak belirtmektedir (Chen ve Francesco, 2003: 491). Üç bağlılık türünün de artışı sonucunda, çalışanlar örgütte kalmaya devam edecektir, ancak birincide kalma güdüsü isteğe, ikincide gereksinime, üçüncüde ise yükümlülüğe dayanmaktadır (Meyer vd., 1993: 539). Tüm bunların yanında, bir çalışanın örgüt ile ilişkisine bakabilmek için, üç bağlılık boyutunu da beraber ortaya koyulması gerekir. Böylece, bireylerin her bir bağlılık türünü aynı zamanda ve farklı ölçülerde yaşamaları sağlanır (Allen ve Meyer, 1990: 23).

2. YÖNTEM

Sağlık sektöründe algılanan tükenmişliğin örgütsel bağlılığa etkisini ve bu ilişkide demografik değişkenlerin rolünün belirlenmesine yönelik olan bu çalışmada Isparta'daki kamu ve özel hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarından elde edilen veriler (n=384) ışığında oluşturulan araştırma modeline ilişkin analizler yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizlerinin ardından Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı hiyerarşik regresyon analizi ile hipotezler test edilmiştir. Hipotezler ve yapılandırılan araştırma modeli Şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1: Araştırma Modeli

2.1. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın evrenini Isparta'da sağlık sektöründe çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini Isparta ilinde bulunan üniversite hastanesi, kamu ve özel hastaneleri arasından basit tesadüfi yöntem ile seçilen denekler oluşturmaktadır. Bu kurumlarda yaklaşık 5000 kişi çalışmaktadır. Ana kütlede %95 güvenilirlik sınırları içerisinde %5'lik bir hata payı dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 357 kişi olarak hesap edilmiştir (Sekaran, 1992). Bu kapsamda kolayda örnekleme yöntemiyle tesadüfi olarak seçilen toplam 500 kişiye anket uygulaması yapılması planlanmıştır. Gönderilen anketlerden 405'i geri dönmüş ve 391 tanesi analiz yapmak için uygun bulunmuştur. Yapılan uç değer analizinde değişkenlere ait normal dağılımı bozan 7 veri seti çıkartılmış ve 384 katılımcının doldurduğu anket analizlere

dâhil edilmiştir.

2.2. Araştırmanın Ölçekleri

Sağlık sektöründe algılanan tükenmişliğin örgütsel bağlılığa etkisini ve bu ilişkide demografik değişkenlerin rolünün belirlenmesine yönelik olan bu araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda verilmektedir. Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin uyum iyiliği değerleri Tablo 1’de sunulmuştur. Araştırmada oluşturulan modelleri ve hipotezleri test etmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Araştırmada kullanılan bütün ölçeklere ilişkin yapılan geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarına ilişkin sonuçlar, her ölçekle ilgili bölümün sonunda verilmiştir. Tüm ölçeklerde KMO ve Barlett testleri kabul edilen standartlardadır. Ayrıca ölçeklerde çoklu bağlantı testleri yapılmış olup çoklu bağlantı sorunu bulunmamaktadır. Ölçekte cevaplar 5’li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Ölçekler araştırma sonunda sunulmuştur.

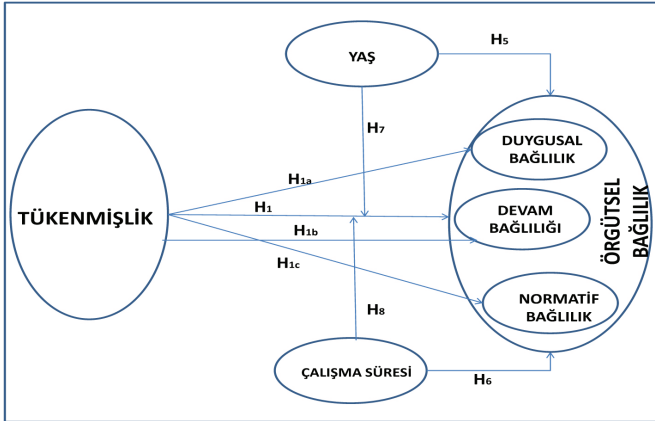
Tükenmişlik ölçeği: Sağlık çalışanlarının tükenmişlik düzeylerini belirlemek için Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve 3 boyuttan oluşan 22 maddelik Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Maslach Tükenmişlik Envanterinin birinci alt ölçeği 9 maddeden oluşan “Duygusal Tükenme (DT), ikincisi 5 maddeden oluşan “Duyarsızlaşma (YT)” ve üçüncüsü de 8 maddeden oluşan “Kişisel Başarı (KT) alt ölçeğidir. Ergin (1993) tarafından yapılan güvenilirlik analizleri Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları sırasıyla .83, .65 ve .72 olarak tespit edilmiştir. Tükenmişlik ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek maksadıyla öncelikle keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda verilerin ölçeğin 3 faktörlü yapısına uyum sağlamadığı belirlenmiştir. Bu nedenle tek boyutta ele alınan analizde ise .35 den düşük faktör yüküne sahip plan 10 madde ölçekten çıkarılmıştır (DT4, DT7, DT9, DY3, KB1, KB3, KB4, KB5, KB7, KB8). Bu analizlerin ardından AMOS paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri Tablo 1’de sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .73 olarak bulunmuştur.

Örgütsel bağlılık ölçeği: Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek için, Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen ve Wasti (1999, 2003) tarafından Türk kültür ifadelerini içeren maddeler de eklenerek Türkçe’ye uyarlanan ve Meydan (2010) tarafından kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği ile ölçümlenmiştir. Ölçek 26 soru ile 3 boyutu ölçümlenmek üzere yapılandırılmıştır. Boyutlar duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak isimlendirilmiştir. İlk boyut 8, ikinci boyut 7

ve üçüncü boyut 10 soru ile ölçümlenmektedir. Meydan (2010) tarafından yapılan güvenilirlik analizleri Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .88 olarak tespit edilmiştir.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek maksadıyla öncelikle keşfedici faktör analiz yapılmıştır. Analiz sonucunda verilerin ölçeğin 3 faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Düşük faktör yüküne sahip olan ve güvenilirlikleri azaltan DV6 ve NB4 maddeleri analizden çıkarılmıştır. Tek boyutta ele alınan analizde ise .40'dan düşük faktör yüküne sahip olan 3 madde ölçekten çıkarılmıştır (DB1, DV6, NB4). Bu analizlerin ardından AMOS paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda verilerin ölçeği 3 faktörlü yapısına uyum sağladığı tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri Tablo 1'de sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı örgütsel bağlılık (ÖB), duygusal bağlılık (DB), devam bağlılığı (DV) ve normatif bağlılık (NB) için sırasıyla .90, .72, .79, .87 olarak bulunmuştur.

Ölçüm araçlarının yapı geçerlemeleri ve doğrulanma süreçleri, sonucunda tükenmişlik ölçeğinin 3 boyutta veriye uyum sağlamaması ve ancak tek boyutlu olarak yapı geçerliliğinin sağlanmış olması nedeniyle araştırma modeli yeniden tasarlanarak aşağıda sunulmuştur.



Şekil 2. Modifiye edilmiş araştırma modeli

2.3. Bulgular

Araştırma kapsamında öncelikle ölçeklere ilişkin doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Bu testlere ilişkin bulgular Tablo1 'de sunulmaktadır.

Tablo 1. Doğrulamalı faktör analizi sonucunda ölçeklerin uyum iyiliği değerleri

Değişkenler	X ²	df	CMI	GF	AGF	CF	NF	TLI	RMS
			N/	I	I	I	I		EA
			DF	≥.8	≥.80	≥.9	≥.9	≥.90	≤.08
			≤5	5		0	0		
1. Tükenmişlik (1. düzey)	14,4	4	2,9	0,9	0,90	0,9	0,9	0,90	0,07
		9		3		2	0		
2. Örgütsel bağlılık (2. Düzey)	715,	2		0,8		0,9	0,9	0,92	0,07
	8	4	2,94	6	0,83	1	2		
		3							

Not: Uyum iyiliği değer aralıkları “*kabul edilebilir*” standartlara göre düzenlenmiştir.

Araştırma sonucunda elde edilen verilere SPSS ve AMOS programlarında analizler yapılmıştır. Bu kapsamda, ilk aşamada katılımcıların tükenmişlik, örgütsel bağlılık, yaş ve cinsiyete ilişkin elde edilen verilerin ortalamaları, standart sapmaları ve aralarındaki korelasyonlara bakılmıştır. Analizin ikinci aşamasında Baron ne Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı hiyerarşik regresyon analizi ile düzenleyici etkiler araştırılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen ortalamalar, standart sapmalar ve korelasyon değerleri Tablo 2’de verilmektedir.

Tablo 2: Ortalama, S. Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ort.	S. Sapma							
			1	2	3	4	5	6	7
1. Örgütsel Bağlılık	3,1	0,68							
	2		(.90)						
2. Duygusal Bağlılık	3,1	0,73	.80*						
	0		**	(.72)					
3. Devam Bağlılığı	3,1	0,85	.81*	.54*					
	7		**	**	(.79)				
4. Normatif Bağlılık	3,1	0,79	.90*	.58*	.61*				
	2		**	**	**	(.87)			
5. Yaş	35,	8,18	.14*	.15*	.13*	.09			
	1		*	*	*				
6. Cinsiyet	9,0	7,04	.15*	.17*	.15*	.10*	.77*		
	9		*	**	*		**		
7. Tükenmişlik	2,9	0,64	-	-	-	-	-		
	0		.15*	.10*	.19*	.15*	.10*	-.07	(.73)
			*	**	**	**	*		

Not: Alfa güvenilirlik katsayıları parantez içinde gösterilmiştir.

* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

Tablo 2 'de de görüldüğü gibi araştırmaya konu edilen bazı bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Bu nedenle değişkenler arasında etkileşimler öngörülebilmektedir. Örgütsel bağlılık ve ÖB boyutlarını yordayan değişkenler için regresyon analizleri yapılmıştır. Ancak bazı hipotezlerin testleri düzenleyici analizlerde belirleneceğinden sadece Örgütsel bağlılık boyutlarını yordayan değişkenler lineer regresyon analizi yapılarak Tablo 3 de sunulmuştur. Tablo 3 de de görüldüğü üzere Tükenmişliğin Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığı negatif ve anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir. Bu kapsamda sadece H1a, H1b ve H1c desteklenmiştir.

Tablo 3. Örgütsel bağlılık boyutlarını yordayan değişkenler

Değişkenler	Duygusal Bağlılık		Devam Bağlılığı		Normatif bağlılık	
	R ²	β	R ²	β	R ²	β
Tükenmişlik	.008	-.10*	.03	.19***	.02	-.15***

* $p \leq .05$, *** $p \leq .001$

Sonuçlar değerlendirildiğinde, Tablo 4 de görüldüğü yaş ve çalışma süresinin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu kapsamda Hipotez H5 ve H6 desteklenmiş olmaktadır.

Tablo 4. Basit Regresyon Analizleri

Değişkenler	Örgütsel bağlılık			
	R ²	Düz. R ²	F	β
Yaş(H5)	.02	.01	7,67**	.14**
Çalışma süresi(H6)	.02	.02	9,58**	.15**

** $p \leq .01$

Tükenmişliğin çalışanların örgütsel bağlılığına etkisini ve bu etki-
de yaş ve çalışma süresinin düzenleyici rolünü belirlemeye yönelik olan bu
araştırmada, hipotezleri test etmek maksadıyla hiyerarşik regresyon analiz-
leri yapılmıştır.

Hipotezleri sınamak için yapılan hiyerarşik regresyon analizinde
Tükenmişlik (TUK) bağımsız değişken, örgütsel bağlılık (ÖB) bağımlı de-
ğişken ve yaş da düzenleyici değişken olarak modele dâhil edilmiştir (Tablo
5). Tükenmişlik ve yaş modele dâhil edilirken merkezileştirilmiştir (Cohen
vd., 2003).

Tablo 5. Hiyerarşik Regresyon Analiz Sonuçları

Değişkenler	Örgütsel Bağlılık		
	1.Aşama	2.Aşama	3.Aşama
	B(H1)	β	B(H7)
TUK	-.15**	-.14**	-.13**
YAŞ		.12*	.12*
TUKx YAŞ			.06
R ²	.02	.03	.04
Düz. R ²	.02	.02	.03
F	9,09**	7,71***	5,75***

* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

Tablo 5 sunulan analiz sonuçlarına göre TUK ile ÖB ilişkinin nega-
tif ve anlamlı olduğu ($\beta = -.15$ $p \leq .01$) görülmüştür. Böylece **Hipotez 1 des-
teklendiştir.**

Düzenleyici değişken, bağımsız değişkenle bağımlı değişken arasın-
daki ilişkinin gücünü ve yönünü etkileyen bir değişkendir (Baron ve Kenny,
1996: 1174). Son aşamada 7'nci hipotezi sınamak üzere Çizelge 3'deki çok-
lu regresyon analizi sonuçlarına göre yaşın düzenleyici etkisi incelenmiştir.
Analiz sonunda yaşın, TUK-OB arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahip
olmadığı görülmüştür. Bu kapsamda **Hipotez 7 desteklenmemiştir.**

Hipotez 8 i sınamak için yapılan hiyerarşik regresyon analizinde
Tükenmişlik (TUK) bağımsız değişken, örgütsel bağlılık (ÖB) bağımlı de-

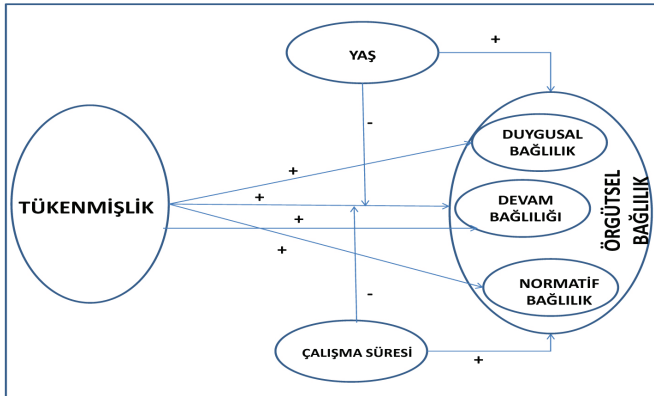
ğişken ve çalışma süresi de düzenleyici değişken olarak modele dâhil edilmiştir (Tablo 6).

Tablo 6. Hiyerarşik Regresyon Analiz Sonuçları

Değişkenler	Örgütsel Bağlılık		
	1.Aşama	2.Aşama	3.Aşama
	B(H1)	β	B(H8)
TUK	-.15**	-.14**	-.14**
SURE		.15**	.14**
TUKx SURE			.02
R ²	.02	.04	.04
Düz. R ²	.02	.03	.03
F	9,09**	8,83***	5,96***

** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

Son aşamada 8'nci hipotezi sınamak üzere Tablo 4'deki çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre çalışma süresinin düzenleyici etkisi incelenmiştir. Analiz sonunda çalışma süresinin, TUK-OB arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahip olmadığı görülmüştür. Bu kapsamda Hipotez 8 desteklenmemiştir.



Şekil 3. Hipotez testi bulguları

SONUÇ VE TARTIŞMA

Günümüzde gelişen teknolojinin çalışma şartları ve yoğunlaşan ağır rekabet koşullarının olumsuz etkisi ile yaşanan çalışanların tükenmişliği çalışma hayatında önemli bir problem haline gelmiştir. Çalışan bireyler bir yandan bu yoğunlaşan rekabet koşullarına ve gelişen teknolojilere uyum sağlamak için alanında uzmanlaşmaya çalışarak örgütte kalabilmeyi amaçlarken, diğer yünden çalıştığı işteki hedef ve beklentilerini gerçekleştirmeye çalışmaktadır. Yaşanan bu süreçte bireyin yoğun stres ve endişe altında kalması, tüm bunların üstüne hedef ve beklentilerini gerçekleştirememesi bireyde bıkkınlık, çalıştığı yere ait hissetmeme, performansında ve verimliliğinde bir düşüşe sebep olabilmektedir. Tüm bu olumsuzluklar bireyde tükenmişliğe sebep olabilmekte ve bireyin örgütsel bağlılığını büyük oranda etkileyebilmektedir.

Bu çalışmanın amacı, bireylerin çalışma yaşamları boyunca içinde buldukları örgütlerde yaşamış oldukları tükenmişlik ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek ve bu ölçekte demografik faktörlerin rolünü tespit etmektir. Son yıllarda yapılan araştırmaların giderek arttığı tükenmişlik ve örgütsel bağlılık kavramları çalışanların iş, sosyal ve özel hayatlarını etkilediği görülmektedir.

Ülkemizde yapılan literatür çalışmasında tükenmişlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen az miktarda araştırma bulunmasıyla birlikte özellikle iki kavramın demografik değişkenlerin etkisini inceleyen bir kaynağa rastlanmamıştır. Yabancı literatürde ise tükenmişlik, örgütsel bağlılık ve demografik değişkenler arasındaki ilişkileri birlikte inceleyen kaynağın sınırlılığı bu araştırmanın yapılmasına olanak tanımıştır.

Bu çalışmanın literatür taraması kısmında görüldüğü gibi tükenmişlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki gerek alt boyutlarıyla gerekse farklı demografik değişkenlerle ele alınarak incelenmiştir. Araştırma iki değişken arasındaki ilişkiyi doğrudan incelemiş olup sağlık çalışanlarının üzerindeki etkilerini yapılan anket çalışmasıyla açıklamaya çalışılmıştır. Ayrıca tükenmişlik düzeyinin örgütsel bağlılık ilişkisinde yaş ve çalışma süresinin düzenleyici etkisi incelenerek çalışmaya dâhil edilmiştir.

Analiz sonuçlarında, tükenmişlik düzeyi ve örgütsel bağlılık düzeyi arasında negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Kervancı (2013), Güneş ve arkadaşları (2009) ve Özen ve Mirzeoğlu (2006) tarafından yapılan çalışmalar da tükenmişlik düzeyi ve örgütsel bağlılık düzeyi arasında negatif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiş ve bu çalışmanın analiz sonucu desteklenmiştir. Yapılan analiz sonucunda sağlık çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri arttıkça çalıştıkları örgüte olan bağlılık düzeyleri azalmıştır.

Yapılan araştırmada tükenmişlik düzeyinin örgütsel bağlılık boyutlarından biri olan duygusal bağlılık üzerinde negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bireyin örgüte kendi isteği ile bağlı olduğu durumu anlatan duygusal bağlılık tükenmişliğin artmasıyla birlikte azalmaktadır. Bireyin tükenmişliği arttıkça örgütün amaç ve değerlerini içselleştirmesi ve bütünleşmesi ya da örgüte anlamlı katkılar da bulunma isteği yani duygusal bağlılığı azalmaktadır. Yapılan çalışmalarda Akgül (2014), Yavuz (2009), Meydan ve arkadaşları (2011: 191-192) tarafından da negatif anlamlı ilişki saptanmış ve bu çalışmanın analiz sonucunu desteklemiştir.

Araştırmanın bulgularına göre, tükenmişlik ve örgütsel bağlılığın boyutlarından biri olan devam bağlılığı üzerinde negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bağlamda tükenmişlik sergileyen bireylerin çalıştıkları işlerde psikolojilerini olumsuz etkileyecek tükenme ve bitme yaşamaları örgütten ayrılmaları kendilerine yüksek maliyete sebep olsa bile devam bağlılıklarında azalma görülecektir. Meydan ve arkadaşları (2011: 191-192) tarafından yapılan çalışmada negatif ve anlamlı etkiye sahip olduğu görülmüş ve analiz sonucu hipotezimizi desteklemiştir.

Araştırmada çalışanların algıladıkları tükenmişlik düzeyi ile örgütsel bağlılığın boyutlarından bir diğeri olan normatif bağlılık düzeyi üzerinde negatif ve anlamlı etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bunun nedeni olarak her ne kadar bireyler örgütlerine bağlanmak konusunda bir sorumluluk ve yükümlülük hissetseler de çalışma hayatlarında yaşanan tükenmişliğin hem iş hem de özel hayatlarını etkilemesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Yavuz (2009) çalışmasında çalışanların tükenmişlik düzeylerinin normatif bağlılık üzerinde anlamlı ve negatif bir ilişki olduğunu destekleyen çalışmaları bulunduğunu tespit etmiş ve bu analizin sonucunu desteklemiştir.

Verilerin analiz sonuçlarında, çalışanların yaş ve çalışma sürelerinin örgütsel bağlılık düzeylerine pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Çalışanların yaşları ve çalışma süreleri arttıkça örgütsel bağlılıklarının da arttığı saptanmıştır. Bu bağlamda, yaşın ilerlemesiyle bireyin alternatif iş imkânlarının azalması yeni bir iş arama sürecinin zaman ve maliyet kaybı yaratması gibi nedenler olabilmektedir. Kervancı (2013) ve Onay ve arkadaşları (2006: 84) tarafından yapılan çalışmalarda pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit etmiş ve bu araştırmanın analiz sonucunu desteklemiştir. Bir diğer çalışma süresinin artmasıyla örgütsel bağlılığın artmasının nedeni olarak da bireylerin çalışma sürelerinin artmasıyla bunu çalıştıkları örgütlere yapılan bir yatırım niteliği taşıması, emeklilik gibi düşüncelerinin varlığı buna bir etken olabilmektedir. Çöl ve Gül (2005: 295-296) tarafından yapılan çalışmada pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit etmiş ve bu araştırmanın analiz sonucunu desteklemiştir.

Araştırmanın sonuçları değerlendirildiğinde çalışanların tükenmişlik düzeyinin örgütsel bağlılık üzerinde yaşın düzenleyici etkiye sahip olmadığı görülmüştür. Bu araştırmanın sonucu hipotezi desteklememiştir. Bunun sebebi olarak ülkemiz şartlarında iş bulma olanaklarının kısıtlı olması ve bu iş kısıtlılığının sonucunda işsiz kalmak istememesi, Türk kültür yapımızın diğer kültür yapılarıyla farklılık göstermesi olabilmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre tükenmişlik düzeyi ve örgütsel bağlılık ilişkisinde çalışma süresinin düzenli bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir. Bu yüzden araştırmamız hipotezi desteklememiştir. Bunun nedeni ülkemizdeki yaşam koşulları ve Türk kültür yapımızdan kaynaklanabilmektedir. Ülkemiz şartlarında bireyin emekliliği gelmesine rağmen çalışmaya devam etmesi de bir diğer sebep olabilmektedir.

Bu çalışma sonucunda elde edilen bulgular, sonraki yapılacak araştırmalar için önemli bir kaynak oluşturacaktır. Verilerin analiz sonuçlarının literatüre sağlayacağı katkılarının yanında sağlık sektöründe tükenmişliğin ve örgütsel bağlılığın öneminin farkındalığının artmasında olumlu bir etki yaratacaktır.

Yapılan araştırmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. Bu çalışma zaman ve maliyet kısıtları sebebiyle yalnızca Isparta ilinde bulunan üniversite hastanesi, Sağlık Bakanlığı'na bağlı hastaneler ile bazı özel hastanelerde görev yapan yalnızca sağlık çalışanlarına uygulanmıştır. Sağlık çalışanlarının kapsamını doktorlar, hemşireler, idari personeller, yardımcı sağlık personelleri ve diğer hizmetler grubunda yer alan eczacı, psikolog ve sekreterler oluşturmaktadır. Bu uygulama, sağlık sektöründen seçilen bir örneklem grubunu temsil etmesi açısından ve sadece Isparta ilindeki hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarını kapsaması sebebiyle araştırmamızda bir sınırlılık oluşturmaktadır. Bu sebeple, bundan sonraki yapılacak araştırmalara ışık tutarken, ülkemizdeki tüm hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarına göre genellenmemesi gerekir.

KAYNAKÇA

- Akgül, Z. (2014), *Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin Matematik Öğretmenlerinin Algılarına Göre İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990), *Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects*, *Journal of Business Research*, 26, 1, 46-91.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1991), *A Three- Component Conceptualization of Organizational Commitment*, *Human Resource Management Review*, Vol.1, No. 1, Kanada.
- Ardıç, K. & Polatçı, S. (2008), *Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama*, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10, 2
- Avşaroğlu, S., Deniz, M.E., Kahraman, A. (2005). *Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14: 115-129
- Balay, R. (2000), *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Balay, R. (2001), *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 193.
- Balcı, A. (2003), *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. *The Moderator Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1986, 51
- Baysal, A. C. ve Paksoy, M. (1999), *Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli*, *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 28 ,1 , 7-15.
- Becker, T. E., Billings, R. S., Eveleth, O. M. ve Gilbert, N. L. (1996), *Foci and Bases of Employee Commitment: Implications for Job Performance*, *Academy of Management Journal*, 39, 2, 464-482.
- Berns, S.S., (1984), *Job Satisfaction and Conflict Management, Third Edition*, Toronto: The Mosby
- Chen, H. F. & Chen, Y. C. (2008), *The Impact of Work Redesign And Psychological Empowerment On Organizational Commitment In A Changing Environment: An Example from Taiwan's State-Owned Enterprises*, *Public Personnel Management*, 37 (3), 279-30.
- Chen, Z. X. ve Francesco, A. M. (2003), *The Relationship Between The Three Components Of Commitment and Employee Performance in China*, *Journal of Vocational Behavior*, 62, 3, 490-516.
- Cohen, A. and Lowenberg, G. (1990), *A Reexamination of the Side-Bet Theory as Applied to Organizational Commitment, A Meta-Analysis*, *Human Relations*, 43, 10, 1015-1050.
- Cohen, W. M. ve Levinthal, D. A. (1990), *Absorptive Capacity: A New Perspective on*

- Learning And Innovative, Administrative Science Quarterly*, 35: 128-152.
- 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.
- Çöl, G. (2004), *İnsan Kaynakları Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi, İş Güç- Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6 (2), 2004,4-11.
- Demerouti, Evangelia, Arnold B. Bakker, Friedhelm Nachreiner ve Wilmar B. Schaufeli (2000), *A Model of Burnout and Life Satisfaction amongst Nurses*, *Journal of Advanced Nursing*, 32 (2)
- Freudenberger, H. J. (1974), *Staff Burnout*, *Journal of Social Issues*, Vol. 30
- Freudenberger, H. J. Ve G. Richelson (1981), *Burn-Out; How to Beat the High Cost of Success*, Bantam Boks, Doubleday & Company, Inc., New York.
- Freudenberger, Herbert J. (1977), "Bur-Out: The Organizational Menace," *Training and Development Journal*, 31 (7): 26-27.
- Güçlü H. (2006), *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi, Eskişehir*, 2006: 7-10.
- Güneş, İ., Bayraktaroglu, S. Ve Özen, K.R. (2009). *Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: Bir Devlet Üniversitesi Örneği. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 14(3)
- Kalimo R, Pahkin K, Mutanen P (2003). *Staying well or burning out at work: work characteristics and personal resources as long term predictors. Work&Stress* 17(2)
- Kervancı F. (2013), *Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Niğde*.
- Lee, Raymond T. ve Blake E. Ashforth (1993), *A Further Examination of Managerial Burnout: Toward an Integrated Model*, *Journal of Organizational Behavior*, 14
- Luthans, F. (1992), *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, 6th Edition.
- Luthans, F. (1995), *Organizational Behavior, Seventh Edition*, New York, McGraw-Hill.
- Maguire, M. A. ve Ouchi, W. G. (1975), *Organizational Control: Two Functions. Administrative Science Quarterly*, 20, 4, 559-569.
- Maslach, C. and Jackson S. E. (1981), *The Measurement of Experienced Burnout, Job of Occupational Behavior II*. 1981(a), 73-81.
- Maslach, C. ve Leiter M. P. (1997), *The Truth about Burnout*, Jossey-Bass, San Francisco, Ca.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. P. (2001). *Job Burnout, Annual Review of Psychology*, 52: 397-422.
- Meydan, C. H. (2010), *Örgüt Kültürü, Örgütsel Güç ve Örgütsel Adalet Algularının Bireyin İş Tatmini ve Örgüte Bağlılığı Üzerine Etkisi: Kamuda Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara*.
- Meydan, C. H., Basım, H. N. ve Çetin, F. (2011). *Örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılığın tükenmişlik üzerine etkisi: Türk kamu sektöründe bir araştırma. Bilig*, 57

- Meyer, J. P. ve Herscovitch, L. (2001), *Commitment In The Workplace: Towards A General Model*, *Human Resource Management Review*, 11: 299-326.
- Morrow, P. C. ve McElroy, J. C. (1986), *Research Notes on Assessing Measures of Work Commitment*, *Journal of Vocational Behaviors*, Cilt: 7, 139.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. ve Steers, R. M. (1982), *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*, New York, Academic Press.
- Onay Ö., Devenci, M., Kocakoç, İ., Kara, E. (2006). *Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması*, *Yönetim ve Ekonomi*, 13(2)
- Özen, G. ve Mirzeoğlu, N. (2006), *Bir Spor Örgütünde Çalışan Spor Uzmanlarının Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılıklarının İncelenmesi*, *Spor Yönetimi ve Bilgi Teknolojileri Dergisi*, ISSN: 1306-4371 Cilt:1 Sayı:2.
- Pines, A.M. ve Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. New York: Free Press.
- Pines, A.M. ve Nunes, R. (2003). *The relationship between career and couple burnout: Implications for career and couple counseling*. *Journal of Employment Counseling*, 40 (2)
- Schaufeli, W.B.ve Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. London: Taylor & Francis.
- Schermerhorn, H., (1994), *Managing Organizational Behaviour*, John Wiley and Sons Inc, New York
- Sekaran, U. (1992). *Research Methods for Business*, Canada: John Wiley and Sons, Inc,4
- Sheldon, M. E. (1971), *Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to Organizations*, *Administrative Science Quarterly*, 71, 16, 143-150.
- Shirom, A. (1989), *Burnout in work organizations*, in Cooper, C.L. and Robertson, I. (Eds), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Wiley, New York, NY
- Sılığ, A.(2003), *Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*, T.C. Eskişehir Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- Wasti, S. A. (2000), *Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Evrensel ve Kültürel Etmenler: Türk Kültürüne Bir Bakış*. (Derleyen: Z. Ayçan). *Akademisyenler ve Profesyoneller Bakış Açısıyla Türkiye’de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları*. *Türk Psikologlar Derneği Yayınları*, 21, 201-224, Ankara.
- Wiener, Y. (1982). *Commitment in Organizations: A Normative View*. *Academy of Management Review*, 7(3)
- Yavuz, M., (2009). *Okul Müdürlerinin Yönetimle İlgili Görüş Uygulamalarının Yönetim Kuramları Bakımından Değerlendirilmesi*. *Değerler Eğitimi Dergisi*. Cilt 7, No 18