

TÜKENMİŞLİĞİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ: BİR ÜNİVERSİTE HASTANESİNDE ÇALIŞAN HEMŞİRELER ÜZERİNE ARAŞTIRMA¹

Yavuz DEMİREL*

Kastamonu Üniversitesi, S.Yazar, İİBF, Kastamonu

**E-posta: ydemirel@kastamonu.edu.tr.*

Enes Uğur TOHUM**

***Kastamonu Üniversitesi, İİBF, Kastamonu*

Özge KARTAL***

****Kastamonu Üniversitesi, SBE, Kastamonu*

Öz: Bu çalışmanın temel amacı; tükenmişlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyerek tükenmişliğin örgütsel bağlılık üzerine etkisini belirlemektir. Bu bağlamda, A Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde toplam 254 hemşireye yönelik bir çalışma yapılmıştır. Çalışmada, tükenmişlik, çalışma hayatında bireyin fiziksel, ruhsal ve duygusal durumundaki olumsuz değişimler sonucu oluşan psikolojik bir sendromdur. Tükenmişlik sendromu özellikle, sağlık, eğitim, bankacılık, güvenlik gibi alanlarda insan ilişkilerin yoğun olduğu sektörlerde daha yaygın bir şekilde görülmektedir. Konu ile ilgili gerçekleştirilen, ulusal ve uluslararası çalışmalar incelendiğinde sağlık çalışanlarının tükenmişlik sürecine daha erken dönemde girdikleri görülmektedir. Tükenmişlik bir süreçtir ve üç temel döneme ayrılmaktadır. Birincisi başlangıç aşaması olan, kişisel başarıdaki veya performanstaki düşüş; ikincisi sosyal ilişkilere karşı duyarsızlaşma ve üçüncüsü ise bireyin kendini duygusal olarak bitkin veya anlamsızlaştırdığı aşamadır. Çalışmada üzerinde durulan diğer önemli kavram ise örgütsel bağlılık kavramıdır. Örgütsel bağlılık, bireyin çalıştığı kuruma kendisini ait hissetmesi sonucu kurumun amaç ve değerlerine sahip çıkması, bu amaç ve hedeflere ulaşmak için üzerine düşen sorumlulukları yerine getirmesidir. Diğer bir ifadeyle, bireyin kurum kültürünü benimsemesi ve bu kurum kültürünü temsil etmesi için etkin rol oynamasıdır. Örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç temel boyutta incelenmektedir. Araştırmada tükenmişliğe yönelik algılamaların ölçümünde Maslach Tükenmişlik Ölçeği; örgütsel bağlılığa yönelik algılamaların tespitinde ise Allen ve Mayer'in örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda tükenmişliğin örgütsel bağlılık üzerinde bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, Örgütsel Bağlılık, Hemşirelik

JEL Kodu: M10, M12, M54

¹ Çalışma 10-12 Mayıs 2017 tarihinde Sırbistan / Belgrad'da ikincisi düzenlenen ICEBSS konferansında sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

THE EFFECT OF BURNOUT ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A STUDY ON NURSES IN A UNIVERSITY HOSPITAL

Abstract: The main purpose of this study is to determine the effect of burnout on organizational commitment, by examining the relationship between burnout and organizational commitment. In this context, a study was held on 254 nurses in “A” University Hospital of Medicine Faculty. In this study, burnout is a psychological syndrome that arises as a result of negative changes in the physical, mental and emotional state of an individual’s working life. Burnout is more widely seen, especially in the areas such as health, education, banking, security, which are the sectors that human relations are intense. Both national and international previous studies regarding the subject have shown that burnout process begins on the employees who work in the healthcare sector earlier. Burnout is a process and is divided into three main phases. The first one is the beginning phase, which is the feeling of decrease in personal success or performance, the second one is depersonalization in social relations, and the third one is feeling emotionally exhausted or meaningless. Another important concept, emphasized in the study is organizational commitment. Organizational commitment refers when a person fulfills his responsibilities in order to achieve goals and objectives, as he feels devoted to the institution, with its aims and values. In other words, it is the adaptation to the organizational culture, and playing an active role in order to represent it. Organizational commitment is examined in three main dimensions, which are emotional commitment, continuity commitment, and normative commitment. In the study, Maslach Burnout Inventory (MBI) is applied in order to measure the perception regarding the burnout, and Allen-Meyer Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) is applied in measuring the perceive regarding the organizational commitment. Results have shown that burnout has an effect on organizational commitment.

Keywords: Burnout, Organizational Commitment. Nursing

1.GİRİŞ

Akademik yazında uzun zamandır incelenme alanı bulan iş yerinde yaşanan stres kavramı başlangıç olarak, tükenmişlik kavramı ile ilişkilendirilmesine rağmen (Pines ve Keinan,2005:626 ; Maslach ve Jackson, 1981:95), literatür incelendiği takdirde, tükenmişlik kavramının iş yerinde stres kavramından farklı olduğu ve son zamanlarda popülerite kazandığı görülmektedir (Maslach, 2003:180 ; Maslach vd., 2001:5). Stres, Eroğlu (2015:503) tarafından bir kişinin üzerinde rahatsızlık ve sıkıntıya yol açılmasına sebep olan her türlü etken olarak ifade edilmiştir. Bu tanımdan hareketle, stresin çalışanlar üzerinde olumsuz etki bırakabileceği ve çalışma koşulları nedeniyle endişeli olmayı ve gerilmeyi ifade edebileceği söylenebilir (Van Voorhis vd., 1991: 478)

1980’li yıllara doğru tükenmişlik kavramı akademik yazında tartışılan konu olmaya başlamıştır. Bu zamanlarda çalışma hayatı ile ilgili pek çok olumsuz durum ve olaylar tükenmişlik kavramı ile ifade edilmeye çalışılmıştır. Bu aşamada konu ile ilgili oldukça farklı tanımlamaların yapıldığı hatta bazı araştırmalarda elliye yakın tanımın var olduğu ifade edilmiştir (Çavuş ve Aksay, 2011:247). Bu alanda ki çalışmalar genellikle hemşireler, öğretmenler, polisler gibi sosyal alanda insanlarla yakın ilişki içerisinde olmak durumunda

olan çalışanlar üzerinde yapılmıştır (Maslach ve Jackson, 1981:96). Hemşirelerle ilgili yapılan araştırmalara bakıldığı takdirde; hemşirelerin genellikle çalışma koşullarının yetersizliği, hastaların ve yakınlarının hemşirelerden büyük beklentiler içerisinde olması ve çalışma şartlarının (vardiya, mesai vb.) ağır olması nedeni ile tükenmişlik yaşamaya karşı eğilimli oldukları söylenebilir (Demir vd., 2003:808). Metin ve Özer (2007:65)'e göre; ülkemizde çalışan hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri; mesleki çalışma süreleri, çeşitli sebeplerden dolayı mesleğini değiştirme düşüncesi içerisinde olma, çalışma koşullarındaki zorluklar, harcanan emek ve zaman ile doğru orantılı olmayan yetersiz ücretler ve iş yaşamlarının hatayı kabul etmeyecek olduğundan üzerlerinde oluşan ağır baskı ve stres gibi nedenlerle değişkenlik göstermektedir.

Akademik yazındaki çalışmalar sıklıkla tükenmişlik ile örgütsel bağlılık arasında ilişkiyi incelemiştir (Leither ve Maslach, 1988 ; Çetin vd., 2011).

Bu araştırma sonucunda, gerekli istatistiksel değerlendirmeler yapılarak literatür açısından önemli bulgular elde edilmiş ve bu bulguların ne kadar anlamlı ve etkili olduğu ortaya çıkmıştır.

2. TÜKENMİŞLİK VE TÜKENMİŞLİĞİN BOYUTLARI

İlk kez 1974'te Freudenberger tarafından ortaya konulan tükenmişlik kavramı; fiziksel, duygusal ve zihinsel yorgunluk ile ilişkilendirilmiş ve duyarsızlaşma, başarı ve işe olan ilginin azalması belirtilerini gösterdiği ifade edilmiştir (Çelik vd., 2010:49). Tükenmişlik kavramı hakkında konu ile ilgilenen araştırmacılar tarafından, temelde birbiri ile bağlantılı ama bazı konularda ayrılan çeşitli tanımlamalar mevcuttur. Maslach ve Schaufeli, (1993:2)'a göre bir psikiyatrist olan Freudenberger, tükenmişlik kavramını öncelikle uzun süren bir deney çalışması sonucunda, duygusal septomlarda bir tükenme, motivasyon ve işe olan bağlılığın kademeli olarak azalması şeklinde tanımlamıştır.

Ayrıca, bu kavram Maslach ve Jackson (1981:99)'a göre; çalışan insanlar arasında sıklıkla ortaya çıkan sinizm ve duygusal yorgunluk sendromu olarak tanımlanmış ve önemli faktör olarak da sürekli artan duygusal yorgunluk gösterilmiştir. Pines ve Aranson (1988)'a göre tükenmişlik kavramı, duygusal reaksiyonlar gösterilmesi gereken durumlara uzun bir müddet maruz kaldığında, fiziksel, zihinsel ve duygusal tükenme yaşama durumu olarak tanımlanmıştır (Schaufeli ve Van Dierendonck,1993:633). Geliştirdiği ölçek ve konu ile yaptığı çalışmalarından dolayı literatürde adından bahsedilen araştırmacı Maslach'a (2003:189) göre; tükenmişlik özellikle çalışan ve iş arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanan aşırı yük ile ortaya çıkan ve uzun süre devam eden psikolojik bir süreçtir. Meier (1983:900)'a göre tükenmişlik, kişilerin sahip oldukları tekrarlanan iş deneyimlerinden kaynaklanan bir durumdur. Tükenmişliğe, olumlu güçlendirmeye ilişkin düşük beklentiler, iş hayatında cezalandırmaya ilişkin yüksek beklentiler, güçlendirmeyi kontrol etmeye ve bu güçlendirmeyi kontrol etmek için de düşük beklentiler neden olmaktadır. Burada tükenmişliğin kişilik özellikleri nedeniyle farklılıklar gösterebileceği önermesi üzerinde durulmuştur. Tükenmişlikle baş etme noktasında çalışanların karakteristik özelliklerin oldukça fazla öneme sahip olduğunu söylemektedir. Her çalışan tükenmişliği kendi has yapısı ile hisseder ve yaşar. Tükenmişlik iş ile ilgili konularda yaşanan yıpranma ve çalışanların erozyona uğraması anlamına gelmektedir. Tükenmişlik neticesinde çalışanların büyük motivasyon ile başladıkları iş sonuçta olumsuzluk teşkil eden duygular ile sona erme noktasına gelmektedir. İşten alınan tatminin artık hissedilmediği, çalışanların çevrelerindeki olgulara karşı duyarsızlaşmaya başladığı ve bu bütün aşamaların neticesinde çalışanların artık duygusal tükenme içerisinde kendilerini buldukları bir sonuç ile karşılaşılmaktadır (Maslach vd., 2001:6)

Başka bir ifadeyle tükenmişlik, yoğun bir şekilde insanlar ile iletişim kurulma temelli meslek gruplarında daha fazla olduğu söylenebilir. Tükenmişlik bu meslek gruplarında yaşanan yoğun ve sürekli strese karşı çalışanların sergiledikleri duygusal, bilişsel, fiziksel ve davranışsal olgulara dayalı olumsuzluk halidir (Nachbagauer ve Riedl, 2002:717). Tükenmişlik kavramı ile en çok işini özenle yapmaya çalışan insanlar, gücü yettiğinden daha fazla sorumlulukları olan çalışanlar karşı karşıya kalırlar (Martinussen vd., 2007:240). Bu durumla karşılaşılacak çalışanlarda kronik yorgunluk, başı ağrıları, bağışıklık sistemlerinde rahatsızlıklar, motivasyon kaybı, baş ağrıları ve uyku bozuklukları gibi bir takım fiziksel; ümitsizlik, karamsar his içerisinde girme, kendisi savunmasız ve güvensiz hissetme hali, kızgınlık, tahammülsüzlük gibi duygusal; ve tatminsizlik, işine, bireysel olarak kendi kişiliğine ve çevresinde bulunan diğer insanlara karşı olumsuz tutum içerisinde olma gibi birtakım rahatsızlıklar ortaya çıkmaktadır (Naktiyok ve Karabey, 2005:183).

Çalıştıkları yerlerde yoğun duygusal beklentilerle karşı karşıya kalan çalışanlar, zaman içerisinde işine ve çalışma ortamına karşı duyarlılığını yitirmekte, çalışma ortamında bulunan insanlara veya o ortama doğrudan ya da dolaylı olarak bağlantılı olan insanlara karşı olumsuz, negatif tutum içerisinde girmekte ve iş görenin kişisel özellikleri de etkili olarak bu tür duygulara kapılıp tükenmişlik yaşanmaktadır (Erdoğan, 2016: 4). Tükenmişlik kısaca; insanın kendisine hedefler belirleyip bu hedeflere ulaşmaya çalışırken; yorulması, ortaya çıkan problemlerle baş edememesi ve hayal kırıklığına uğrayarak enerjisinin tükendiğini hissetmesidir (Yaşlı, 2015: 22). Tükenmişlik sendromu bazı meslek gruplarında daha sık görülmektedir. İnsanlarla yüz yüze çalışmak durumunda kalan iş görenlerin bu sendromu daha fazla yaşadıkları ortaya çıkmış ve bu meslek grupları (doktorlar, hemşireler, öğretmenler, polisler, diş hekimleri, psikologlar, çocuk bakıcıları, vs.) olarak gösterilmiştir (Erdoğan, 2016: 5).

Araştırmacılar tükenmişlik kavramını değişik boyutlar altında incelemektedir. Sözelimi; Pines ve Aronson (1988)'e göre tükenmişlik kavramı fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenme boyutları altında incelemektedir. Fiziksel tükenme; enerji düşüklüğü, kronik yorgunluk ve güçsüzlük ile ifade edilebilirken; duygusal tükenme; kendini mutsuz ve umutsuz hissetme hissi ve son olarak da zihinsel tükenme; kendine veya işle olan işlere karşı bir isteksizlik hissi içerisinde olma ve çevrende bulunan insanlara karşı sabırsızlık gösterme şeklinde yaşanabilmektedir. Farklı araştırmacılar tarafından farklı boyutlar altında ifade edilmiş olmasına rağmen; birçok araştırmacı tarafından tükenmişlik kavramı üç boyut altında incelenmektedir. Bunlar; duygusal tükenme, duyarsızlaşma (bir olay ve durum karşısında alaycı tutum ve davranışlar içerisinde olma) ve kişisel başarıda düşüklük yaşama hissi (doğrudan kendisi ile ilgili olan işleri yapamama olumsuz düşüncesi eğiliminde olma)'dir (Maslach ve Schaufeli, 1993:5).

Duygusal Tükenme: Maslach'ın Tükenmişlik Modeline göre, tükenmişliğin bireysel stres ile ilişkilendirilmesini ifade eden duygusal tükenme, tükenmişliğin en önemli ve en ciddi boyutu olarak görülmekle birlikte, kişiler üzerinde tükenmişliğin temel belirtisi olarak anlamlandırılmaktadır (Maslach vd., 2001:402). Duygusal tükenme aynı zamanda iş görenlerin, beden ve ruhen kendilerini ciddi anlamda yorgun ve bitkin olarak hissettikleri boyuttur. Duygusal tükenmişliği yaşayan bir insan, geçmişe nazaran işinden haz duymamakta, çalışma hayatındaki verimliliğinin kademeli olarak düştüğünü hissetmekte ve bir sonraki gün için işe gitmeyi ne kadar zor yapılması gereken bir yük olarak hissetmektedir (Arı ve Bal, 2008: 133).

Duyarsızlaşma: Maslach ve Jackson (1981:100) duyarsızlaşmayı, çalışanların çalışma ortamında bulunan iş arkadaşlarına veya hizmet verdikleri kişilere karşı davranışlarında onların kişisel özelliklerini ve insani yönlerini dikkate almadan, sanki duyguları yokmuş gibi davranması olarak ifade etmiştir. Budak ve Sürgevil (2005:96)'a göre; duyarsızlaşma

tükenmişlik kavramının müşterilerle ilgili olan yüzünü yansıtmakta ve müşterilere karşı negatif tutum sergileme, müşterilere karşı sert tutum içerisine girme ve işe karşı kayıtsız kalmayı ifade etmektedir. Çalışanlar müşterilere karşı küçümseyici, alaycı ve duygusuz bir tutum içerisine girebilecek dereceye kadar gelebilmektedir (Arı ve Bal, 2008: 133). Çalışanlar yaşadıkları sorunlarla başa çıkamadığı takdirde, bu sorunlar ilerleyen zamanda sosyal hayatına yansımakta ve çevresinde bulunan insanlarla ilişkisine zarar verecek duruma gelmektedir. Ayrıca bireyler düzeyinde yaşanan bu sorunlar örgütün geneline hakim olabilmekte ve örgütün tepe yönetiminden alt kademesinde bulunan insanlara kadar yayılmakta ve örgütün çalışma ortamını olumsuz etkilemektedir (Erdoğan, 2016: 11).

Kişisel Başarıda Düşme Hissi: Moral durumunda düşüklük, iş verimliliğinde azalma, kişiler arası anlaşmazlık, problemlerle başa çıkmada yetersiz olma durumu gibi belirtilerle ortaya çıkan bu durum tükenmişliğin bir parçasını oluşturmaktadır. Genel olarak yetersizlik şeklinde görülen bu boyutun, kişinin kendisini yetersiz görüp olumsuz değerlendirme eğiliminde olmasını ifade etmektedir (Derin ve Demirel, 2012: 512). Diğer bir ifadeyle bu duygu, kişinin kendisini genel olarak başarısız hissetme ve olumsuz değerlendirmeler içerisine girme hali olarak değerlendirilmektedir (Maslach vd., 2001:403). Genel olarak, tükenmişliği yaşayan bireyler hem fiziksel hem psikolojik hem de sosyal olarak bir bitkinlik içine girmiş olmakla beraber, işteki verimlilikleri azalmakta ve bu durum örgüt iklimi ve yapısal düzeyde örgüt işleyişi için önemli bir tehlike oluşturabilecektir. Bunun için yöneticilerin ve işverenlerin iyi bir strateji geliştirip, çalışanlarını motive ederek örgüt açısından en verimli hale getirmeleri gerekmektedir.

3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE BOYUTLARI

Alan yazınında 1960'lı yıllarda ortaya çıkan örgütsel bağlılık kavramı Porter ve arkadaşlarının 1974'te gerçekleştirdikleri çalışma ile yaygınlık kazanmaya başlamıştır. Bu ve bunu takip eden diğer araştırmalarda kavram ile ilgili fazlaca farklı tanımlamalara yer verilmiştir. Bu tanımlamalar ışığında örgütsel bağlılık kavramının öncelikle ya tutumsal ya da davranışsal bir nedene dayandırıldığı söylenilebilir. Becker, Staw ve Salancik gibi araştırmacılar kavramın davranışsal yönüne; Allen, Meyer, Mowday, Steers ve Porter, Boluian, March ve Simon gibi araştırmacılar ise; tutumsal yönüne dikkat çekmektedir (Seçkin, 2011:346).

Örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili tanımlamalar yapmadan önce bağlılık kavramını açıklamak daha sağlıklı olacaktır. Bağlılık kavramı belirli bir varlığa karşı hissedilen duygusal yönelmedir (Meyer ve Allen, 1984:373). Mowday vd. (1982:26), bağlılık kavramını benzer şekilde, sosyal özdeşleşme olarak tanımlamaktadır. Bağlılık konusunda yapılan daha geniş tanıma göre ise; bağlılık bireyi belirli amaçlara güdülemeye yönelik uygulanan güçtür. Bütün bu tanımlamalardan yola çıkarak örgütsel bağlılığı tanımlarsak; örgütsel bağlılık bir tutum olarak, çalışanların görece olarak sahip olduğu güç ve organizasyona bağlılığı şeklinde tanımlanmıştır (Mowday vd., 1979:220 ; Allen ve Meyer, 1990:2). Örgütsel bağlılık kavramı, Sheldon (1971:143)'e göre; kişinin kimliğini örgüte bağlayan tutum ve davranışlar bütünüdür. Gaertner ve Nollen (1989:975)' e göre; çalışanların örgütten maddi bir unsur önemsemeksizin, örgütsel amaç ve hedeflere bağlı kalarak, örgüt ile özdeşleşmesi şeklinde tanımlanan örgütsel bağlılık, benzer şekilde, Robbins (1998:143)'e göre ise; çalışanların örgütteki varlıklarını devam ettirmek isteği ile örgütsel amaç ve çıkarlara karşı kendisini özdeşleştirmesidir. Başka bir ifadeyle örgütsel bağlılık O'Reilly ve Chatman, (1986:493)'e göre kişinin örgütün özelliklerini benimsemesi ve örgüte psikolojik ve duygusal bağlamda bağlanma derecesidir. Çalışanların işe karşı tutumları ve bağlanma düzeyleri olarak tanımlanabilecek örgütsel bağlılık kavramı, çalışanların işe karşı sergiledikleri sadakat, iş ile bütünleşmeleri ve işe olan uyumluluk düzeyidir (Demirel, 2009:116). Çalışanların örgüte karşı gösterdikleri bu sadakat ve bağlılık hem örgüt açısından hem de çalışanlar açısından

ciddi bir öneme sahiptir. Bu sayede çalışanların örgütte verimlilikleri ve motivasyonları artmakla birlikte, örgütün çıkarları çalışanların çıkarları haline gelecek ve bu uyumluluk ile performans gibi kriterler artarak iş gücü devir hızında düşüklüğe sebep olacaktır (Çetin vd., 2011:64). Bu şekilde mutlu çalışanlar, mutlu örgütleri oluşturacak hale gelebilecektir.

Literatürde örgütsel bağlılık yaygın olarak; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı olarak üç alt boyuta ayrılmıştır. Örgütsel bağlılığın çalışanlarda tükenmişlik seviyesini en aza indirdiği, işten ayrılma oranlarını azalttığı ve iş görenlerin yüksek bir verimlilikle çalışmalarını sürdürdükleri gözlenmektedir (Derin ve Demirel, 2012: 514).

Duygusal Bağlılık: Meyer ve Allen (1997:11)'e göre; duygusal bağlılık çalışanların işletmede kalma arzuları neticesinde işletmeye bağlanmalarıdır. Bireyin örgüte karşı hissettiği bağlılığı ifade eden duygusal bağlılık, bireyin örgütün hedef ve amaçları başta olmak üzere, örgütle bütünleşme ve özdeşleşme durumudur (Chen, 2003:495 ; Cheng ve Stockdale, 2003:475). Çalışanlar örgütlerine karşı duyduğu duygusal bağlılığı çok güçlü bir şekilde hissetmeleri durumunda, örgütle özdeşleşip bütünleşmekte, örgüte önemli katkılarda bulunmak için daha fazla ve verimli bir şekilde çalışmakta, örgütteki üyeliklerini istekli bir biçimde devam ettirmektedirler (Çetin vd., 2011: 64). Duygusal bağlılığı fazla olan çalışanın iş performansı ve işteki verimliliği yüksek olurken; düşük olan çalışanda ise işten kaçma, işe devamsızlık gibi davranışlar görülebilmektedir (Derin ve Demirel, 2012: 514).

Devam Bağlılığı: Çalışanların örgütten ayrılmaları sonucunda karşılaşılabilecek maliyetler ile ilgilidir. Bu maliyetlerin kendilerini ne kadar zor durum içerisine koyacağını düşünerek işi daha fazla zorlaştırmamak için örgütlerinde kalmayı tercih etmektedirler. Böylece zoraki sebeplerden dolayı örgütteki çalışmalarına devam bağlılığı içerisinde sürdürmektedirler (Çetin vd., 2011: 64).

Normatif Bağlılık: Normatif Bağlılık, çalışanın örgütteki minnet borcunu ödemesi için kendi içerisinde oluşturduğu ahlaki bir zorunluluktur. Çalışanların örgütlerine ahlaki bir zorunluluk duyarak çalışmalarını devam ettirmeleri normatif bağlılık olarak açıklanabilir (Derin ve Demirel, 2012: 514).

4. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Araştırmanın metodolojisi, araştırmanın amacı, evreni, örnekleme, sınırlılıkları, veri toplama yöntemi, araştırmanın varsayımları, soruları, hipotezleri ve araştırmanın bulguları başlıkları altında verilmiştir.

4.1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı Örneklem ve Kısıtları

Bu çalışmanın amacı; tükenmişlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyerek tükenmişliğin örgütsel bağlılık üzerine etkisini belirlemektir. Araştırmanın kapsamını bir üniversite hastanesinde çalışan hemşireler oluşturmaktadır. Bu hemşireler arasından basit tesadüfî örneklem yöntemi ile gönüllük esasına dayalı olarak araştırma verileri toplanmıştır. Zaman ve maliyet kısıtlamalarından dolayı araştırma evreni ülke genelinde özel, devlet ve üniversite hastanelerinde çalışan hemşirelerin hepsini kapsayacak şekilde ele alınamamıştır. Elde edilen verilerin sadece bir üniversite hastanesinde çalışan hemşireler ile sınırlı olması bu çalışmanın en önemli kısıtlarındandır. Anket sayısının çok yüksek olmaması ve anket haricinde veri toplama tekniklerinden faydalanılmaması da araştırmanın diğer kısıtları arasındadır. Bu söz konusu kısıtlara rağmen araştırma sonunda elde edilen sonucun genel itibari ile sağlık sektöründe çalışan hemşirelere genellenmesi öngörülmektedir.

4.2. Araştırmada Veri Toplama Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler

Araştırma verilerinin toplanmasında anket tekniği kullanılmıştır. Çalışmada alan araştırması ve literatür taraması iki yöntem olarak gerçekleştirilmiştir. Öncelikli olarak literatür taraması gerçekleştirilerek araştırma için gerekli ön bilgi elde edilmiştir. Literatür taraması sonucunda katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için Allen ve Mayer (1990) tarafından geliştirilmiş örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Ölçek duygusal bağlılık, normatif (zorlayıcı) bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutlarından oluşan her boyutta 8 ifade olmak üzere toplam 24 ifadeden oluşmaktadır. Bunun yanı sıra; katılımcıların tükenmişlik düzeylerini ölçmek için Maslach ve Jackson (1991) tarafından geliştirilmiş olan tükenmişlik ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte toplam 22 ifade kullanılmıştır. Bu ölçekte tükenmişlik üç alt boyut çerçevesinde incelenmiş olup, ölçekte bulunan 9 ifade duygusal tükenme alt boyutunu, 5 ifade duyarsızlaşma alt boyutunu ve 8 ifade ise kişisel başarı alt boyutunu ölçmeye yöneliktir. Veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formu üç kısımdan oluşmaktadır. İlk gruptaki anket soruları katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye ve ölçmeye yönelik çoktan seçmeli sorulardır. İkinci gruptaki anket soruları ise katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyini ölçmeye yönelik sorular ve son olarak da üçüncü gruptaki anket soruları ise tükenmişlik düzeyini ölçmeye yönelik sorulardır. Bu çerçevede hazırlanan anket formunda beşli Likert ölçeği ile düzenlenmiş yargılar bulunmaktadır. Bu anket formları 270 hemşireye dağıtılmış ve neticesinde 254 hemşireden toplanan anket formları araştırma analizine tabi tutulmuştur. Araştırma sonunda elde edilen veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir.

4.3. Araştırmanın Varsayımları, Soruları ve Hipotezleri

Araştırmanın temel varsayımı, araştırmada cevap aranacak temel sorular, araştırma hipotezleri ve hipotezlerin analizinde yararlanılan analizler Tablo 1'deki gibidir.

Tablo 1: Hipotezlerin Test Edilmesinde Kullanılan Analizler

Araştırmanın Varsayımları	Araştırma Sorusu	Araştırmanın Hipotezleri	Analizler
Tükenmişlik algısı örgütsel bağlılığı olumsuz etkilemektedir.	Tükenmişlik algısı ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki var mıdır?	1. H ₁ : Tükenmişliğin boyutları ile örgütsel bağlılığın boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Korelasyon analizi
		2. H ₁ : Tükenmişliğin boyutları örgütsel bağlılığın boyutlarını etkilemektedir.	Regresyon analizi
	Tükenmişlik algısı örgütsel bağlılığı etkiler mi?	3. H ₁ : Genel olarak örgütsel bağlılıkla tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Korelasyon analizi
		4. H ₁ : Genel olarak örgütsel bağlılık tükenmişliği etkilemektedir.	Regresyon analizi

4.4. Araştırma Bulguları

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analiz sonuçlarından çıkarılan bulgulara ve bulgulara ilişkin yapılan yorumlara yer verilmiştir. Öncelikle katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine ilişkin dağılımlar ve daha sonra analiz kapsamında örgütsel bağlılık ve tükenmişlik kavramlarının analizine yer verilmiştir.

4.5. Araştırmaya Katılanların Sosyo-Demografik Özellikleri

Araştırma kapsamına dahil edilen katılımcılara ilişkin sosyo-demografik özellikler Tablo 2’de gibi özetlenmiştir.

Tablo 2: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

	Özellikler	Sayı	Yüzde (%)		Özellikler	Sayı	Yüzde (%)	
Cinsiyet	Kadın	210	82,7	Çalışma Süresi	1 yıldan az	10	3,9	
	Erkek	44	17,3		1-3 Yıl	25	9,8	
	Toplam	254	100		4-7 Yıl	68	26,8	
Yaş	20’den küçük	1	0,4		8-10 Yıl	65	25,6	
	20 ile 25 arasında	24	9,4		10 Yıl ve üzeri	83	32,7	
	26 ile 30 arasında	57	22,4		Toplam	251	98,8	
	30 ile 36 arasında	78	30,7		Eğitim Durumu	İlköğretim	1	0,4
	36 ile 40 arasında	57	22,4			Lise	8	3,1
	41 ile 45 arasında	21	8,3			Önlisans	18	7,1
	46 ve üzeri	13	5,1			Lisans	186	73,2
	Toplam	251	98,8	Yüksek Lisans		37	14,6	
Sosyo-Demografik Özellikler				Doktora		2	0,8	
				Toplam		252	99,2	

Tablo 2’de görüldüğü üzere, cinsiyet demografik sorusu için toplam 254 katılımcıdan 210’unun kadın (%82,7), 44’ünün erkek (%17,3) olduğu; yaş demografik sorusu için toplam 251 katılımcıdan %30,7’sinin 30 ile 36 yaş aralığında olduğu ve %22,4’ünün 26 ile 30 yaş aralığında olduğu; eğitim durumu demografik sorusu için toplam 252 katılımcıdan büyük çoğunluğunun lisans (%73,2), yüksek lisans (%14,6) ve önlisans (%7,1) mezunu olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların meslekte çalışma süreleri dağılımına bakacak olursak; %32,7’sinin 10 yıl ve üzeri, %26,8’inin 4 ile 7 yıl ve %25,6’sının 8 ile 10 yıl arasında bir çalışma süresine sahip olduğunu ifade edebiliriz.

4.6. Ölçeğin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi

Araştırmada verilerin toplanmasında iki temel ölçek kullanılmıştır. Birincisi tükenmişlik ölçeği ve ikincisi örgütsel bağlılık ölçeğidir. Ölçeklere ilişkin güvenilirlik ve geçerlilik analizi sonuçları ise Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3: Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analiz Sonuçları

Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Faktörler		Öz Değer	Varyans %	Cronbach Alpha	Açıklanan Varyans	Ölçek Cronbach	K-M-O Değeri
Örgütsel Bağlılık	F1: Duygusal Bağlılık	8,190	26,642	,914	55,203	,920	,879
	F2: Zorunlu Bağlılık	1,948	15,578	,791			
	F3: Devam Bağlılığı	1,455	12,983	,785			
Tükenmişlik	F1:DuygusalTükenmişlik	7,338	19,467	,831	55,847	,900	,879
	F2: Duyarsızlaşma	3,439	18,638	,682			
	F3: Düşük kişisel başarı hissi	1,509	17,742	,724			

Yukarıdaki Tablo 3’de örgütsel bağlılık ve tükenmişlik ölçeklerinin güvenilirlik ve geçerlilik analizlerine ilişkin sonuçlar yer almaktadır. Örgütsel bağlılık ölçeği üç alt boyut ile birlikte % 55,203 toplam varyansla açıklandığı görülmüştür. Bunun yanı sıra tükenmişlik ölçeği üç alt boyutla %55,847 toplam varyansla açıklandığı görülmektedir. Ölçeklere ilişkin Cronbach’s Alpha katsayılarının örgütsel bağlılık ölçeği için ,920 olduğu ve ölçeğin yeterlilik katsayısının ,879 olduğu tespit edilmişken tükenmişlik ölçeğinin Cronbach’s Alpha katsayısının ,900 olduğu ve ölçeğin yeterlilik katsayısının ,879 olduğu tespit edilmiştir.

4.7. Örgütsel Bağlılık İle Tükenmişlik Arasındaki İlişki

Örgütsel bağlılık ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışma mevcuttur. Ancak sağlık sektöründe ve üniversite hastanesinde bu konu ayrıntılı bir şekilde incelenmemiştir. Diğer bir ifadeyle bu alanda yapılan araştırmaların sayısının az olduğu ve var olanların ise yüzeysel kaldığı görülmektedir. Bu sebeple; bu çalışmada örgütsel bağlılık boyutları ile tükenmişlik boyutları arasındaki ilişki istatistiki açıdan incelenerek konuya farklı bir bakış açısı kazandırılmıştır. Bu bağlamda, öncelikle örgütsel bağlılık ve tükenmişlik değişkenleri ve bu değişkenlere ait alt boyutların ortalama ve standart sapmalarına bakılmıştır. Daha sonra ise değişkenler arasındaki ilişki ortaya konulmuştur.

Tablo 4: Faktörlere İlişkin Ortalama ve Standard Sapma Değerleri

	Faktörler	Ortalama	Std. Sap.	N
Örgütsel Bağlılık	F1: Duygusal Bağlılık	2,9524	,85904	247
	F2: Zorunlu Bağlılık	2,9621	,83875	248
	F3: Devam Bağlılığı	3,1396	,67677	249
Tükenmişlik	F1: Duygusal Tükenmişlik	3,1992	,71072	241
	F2: Duyarsızlaşma	2,7347	,76735	245
	F3: Düşük kişisel başarı hissi	3,0129	,66825	239

Not: Ortalama değerler; 1: Kesinlikle katılmıyorum.....5: Kesinlikle katılıyorum ölçeği esas alınarak hesaplanmıştır.

Katılımcıların örgütsel bağlılık ve tükenmiş ölçeklerine ait alt boyutları algılamalarına bakacak olursak ortalamalar genellikle 2 ile 3 arasında değişmektedir. Burada örgütsel bağlılık ölçeğinde duygusal bağlılık alt boyutunda ortalama düşük olarak sonuçlanmıştır. Bunun yanı sıra; örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından devam bağlılığı en yüksek ortalamaya sahiptir. Ayrıca tükenmişlik ölçeğinde duyarsızlaşma en düşük ortalama ile sonuçlanırken, duygusal tükenmişlik en yüksek ortalama ile neticelenmiştir.

Tablo 5: Örgütsel Bağlılık İle Tükenmişlik Arasındaki İlişki

		Duygusal Bağlılık	Zorunlu Bağlılık	Devam Bağlılığı	Genel Olarak Örgütsel Bağlılık	
Duygusal Tükenmişlik	r	-,392	-,263	-,128		
	p	,001	,000	,045		
Duyarsızlaşma	r	-,177	-,190	,078		
	p	,006	,003	,232		
Düşük Kişisel Başarı Hissi	r	-,044	-,035	-,102		
	p	,504	,587	,114		
Genel Olarak Tükenmişlik	r					-,236
	p					,001

Not: Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 5’te örgütsel bağlılık ve tükenmişlik arasındaki ilişki yer almaktadır. Tablodan hareketle; duygusal tükenmişlik ile duygusal bağlılık arasında ($r=-,392$), duygusal tükenmişlik ile zorunlu bağlılık arasında ($r=-,263$) ve duygusal tükenmişlik ile devam bağlılığı arasında ($r=-,128$) negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Buna ek olarak, duyarsızlaşma ile duygusal bağlılık arasında ($r=-,177$), duyarsızlaşma ile zorunlu bağlılık arasında ($r=-,190$) negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilirken; duyarsızlaşma ile devam bağlılığı arasında ($r=,232$) anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Ayrıca düşük kişisel başarı hissi ile tükenmişliğin hiçbir boyutu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Örgütsel bağlılık ve tükenmişlik boyutları arasındaki ilişkiyi konu alan araştırmalara genel itibari ile bakıldığında iki kavram arasında negatif yönlü bir ilişkinin var olduğu söylenebilir (Leiter ve Maslach, 1988:305). Bunun yanı sıra; yapılan çalışmaların bir kısmı örgütsel bağlılık kavramının nispeten tükenmişlik kavramının alt boyutlarından olan duygusal tükenme ve kişisel başarıda düşüş hissi boyutu ile ilişkili olduğunu savunurken (Leiter ve Maslach, 1988:306); bazıları ise; örgütsel bağlılık kavramının yalnızca tükenmişliğin alt boyutu olan kişisel başarıda düşüş hissi ile ilişkili olduğunu belirtmektedir (Haley, 2003:61).

Güneş vd., (2009: 495)’e göre çalışanların tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında ters orantılı bir ilişki vardır. Çalışanların tükenmişlik düzeyleri azaldıkça örgütsel bağlılık düzeyleri artış göstermekte, tükenmişlik düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin azaldığı gözlenmektedir. Çetin vd., (2011: 61)’in Ankara ilinde Yenimahalle, Keçiören, Çankaya ve Altındağ ilçelerindeki 13 ilköğretim okulundaki öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmaya göre; tükenmişlik boyutları ile örgütsel bağlılık boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Reilly (1994:) hemşireler üzerinde yaptığı araştırmaya göre; hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında negatif yönde bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir.

Tablo 6: Tükenmişliğin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi

Regresyon	F	p	R	R ²	β	t	p
Model 1	18,68	,000	,205	,452			
	2						
Sabit Değer							
F1: Düşük kişisel başarı hissi					,158	2,328	,021
F2: Duyarsızlaşma					,128	1,603	,110
F3: Duygusal Tükenmişlik					-,576	-6,597	,001
Model 2	F	p	R	R ²	β	t	p
	5,747	,001	,073	,270			
Sabit Değer							
F1: Düşük kişisel başarı hissi					-,058	-,780	,436
F2: Duyarsızlaşma					,189	2,234	,026
F3: Duygusal Tükenmişlik					-,311	-3,324	,001

Model 3	F	p	R	R ²	β	t	p	
	2,693	,047	,035	,188				
Sabit Değer								
F1: Düşük kişisel başarı hissi					,115	1,551	,122	
F2: Duyarsızlaşma					-,052	-,598	,550	
F3: Duygusal Tükenmişlik					-,168	-1,769	,078	
Model 4	F	p	R	R ²	β	t	p	
	20,27	,000	,086	,294				
	2							
Sabit değer							18,014	,001
Genel Olarak Tükenmişlik					-,294	-4,502	,001	

Not: Model 1: Bağımlı değişken: Duygusal bağlılık, bağımsız değişkenler: Düşük kişisel başarı hissi, duyarsızlaşma ve duygusal tükenmişlik. Model 2: Bağımlı değişken: Normatif bağlılık, bağımsız değişkenler: Düşük kişisel başarı hissi, duyarsızlaşma ve duygusal tükenmişlik. Model 3: Bağımlı değişken: Devam bağlılık, bağımsız değişkenler: Düşük kişisel başarı hissi, duyarsızlaşma ve duygusal tükenmişlik.

Tablo 6 incelendiğinde, düşük kişisel başarı hissi, duyarsızlaşma ve duygusal tükenmişlik algısının duygusal bağlılık üzerine olan etkisi Model 1 ile; düşük kişisel başarı hissi, duyarsızlaşma ve duygusal tükenmişlik algısının normatif bağlılık üzerine olan etkisi Model 2 ile; düşük kişisel başarı hissi, duyarsızlaşma ve duygusal tükenmişlik algısının devam bağlılığı üzerine olan etkisi Model 3 ile ve genel olarak tükenmişlik algısının örgütsel bağlılık üzerine olan etkisi Model 4 ile tespit edilmiştir. Bu doğrultuda geliştirilen Model 1, Model 2, Model 3 ve Model 4; 0,05 anlamlılık ve F değeri dikkate alındığında anlamlı oldukları anlaşılmaktadır. Model 1'e göre duygusal tükenmiş algısı çalışanların örgüte olan duygusal bağlılıklarını olumsuz etkilediği görülmüştür. Duygusal tükenmişlik algı düzeyi arttıkça duygusal bağlılık düşmektedir. Model 2 dikkate alındığında, duygusal tükenmiş algısı çalışanların normatif bağlılık algısını olumsuz etkilerken, çalışanların duyarsız kalmaları normatif bağlılıklarını olumlu etkilemektedir. Model 3 temel alındığında tükenmişlik boyutlarının devam bağlılığını etkilemediği görülmüştür. Model 4 esas alındığında ise genel olarak tükenmişlik algısı örgütsel bağlılık algısını olumsuz etkilemektedir. Yapılan analizler kapsamında araştırma hipotezlerine ilişkin sonuçlar Tablo 7'de olduğu gibi özetlenebilir.

Tablo 7: Araştırma Hipotezlerinin Sonuçlarına İlişkin Özet Sunum

Araştırmanın Hipotezleri	Hipotezlerin Test Sonuçları
1. H ₁ : Tükenmişliğin boyutları ile örgütsel bağlılığın boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Desteklenmektedir.
2. H ₂ : Tükenmişliğin boyutları örgütsel bağlılığın boyutlarını etkilemektedir.	Kısmen Desteklenmektedir
3. H ₃ : Genel olarak örgütsel bağlılıkla tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Desteklenmektedir.
4. H ₄ : Genel olarak örgütsel bağlılık tükenmişliği etkilemektedir.	Desteklenmektedir.

Tablo 7’de araştırmanın hipotezlerinin sonuçlarına ilişkin özet sunum görülmektedir. Bu tabloya göre; “H₂: Tükenmişliğin boyutları örgütsel bağlılığın boyutlarını etkilemektedir.” hipotezi kısmen kabul görmektedir. Bunun yanı sıra; “H₁: Tükenmişliğin boyutları ile örgütsel bağlılığın boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi, “H₃: Genel olarak örgütsel bağlılıkla tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi ve “H₄: Genel olarak örgütsel bağlılık tükenmişliği etkilemektedir.” hipotezi araştırma sonuçlarına göre desteklenmektedir.

5. SONUÇ

Tükenmişlik boyutları ile örgütsel bağlılık boyutları arasında ilişki düzeyinin ortaya konulmaya çalışıldığı çalışmada sağlık sektöründe çalışan hemşirelerin yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve çalışma süresi gibi temel özellikler dikkate alınmıştır. Hemşirelere ilişkin betimleyici veriler çalışma çerçevesinde tespit edildikten sonra, hemşirelerin tükenmişlik ve örgütsel bağlılık boyutlarına ilişkin değerlendirmeleri ortaya konulmuştur. Çalışma sonucunda elde edilen bulgulara göre tükenmişliğin boyutları (düşük kişisel başarı hissi, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme) ile örgütsel bağlılık boyutları (normatif bağlılık, devam bağlılığı ve duygusal bağlılık) arasında ilişkinin olup olmadığı; çalışanların tükenmişlik düzeylerinin örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyip etkilemediği tespit edilmiştir. Çalışmada tükenmişliğin boyutları ile örgütsel bağlılık boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ve tükenmişliğin boyutlarının örgütsel bağlılık boyutlarını etkilemesi kısmen desteklenmektedir.

Çalışmada 0,05 anlamlılık düzeyinde, tükenmişliğin alt boyutlarından olan duygusal tükenmişlik ile örgütsel bağlılığın alt boyutlarından olan duygusal bağlılık (r:-392) ve zorunlu bağlılık (r:-263) arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Benzer bir şekilde duyarsızlaşma ile duygusal bağlılık (r: -177) ve zorunlu bağlılık (r: -190) arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmekte iken düşük kişisel başarı hissi ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca genel olarak duygusal tükenmişlik ile örgütsel bağlılık arasında (r:-102) negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu yapılan çalışma sonucunda ortaya konulmuştur. Daha önce de belirtildiği üzere insanlar ile yüz yüze yoğun ilişki içerisinde olan meslek gruplarında sıklıkla yaşanan tükenmişlik, çalışanların performansını ve verimlilik düzeylerini artırmak için örgütü benimsemeleri ve örgüte karşı bağlılık duygularının güçlenmesi konularında olumsuz bir etki yapmaktadır. Tükenmişlik duygusu içerisinde olan çalışanlar örgüte karşı bağlılık gösterememekte ve tükenmişlik duygusu bağlılık duygusunu bastırmaktadır. Özellikle sağlık alanı gibi insanlarla doğrudan ilişkinin kuvvetli olduğu çalışma ortamlarında çalışanlar, iş ortamından kaynaklanan bazı sorunlar yaşamakta ve psikolojileri bu sorunların üstesinden gelemeyecek duruma geldiğinde ise tükenmişlik ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu çalışma göstermektedir ki; genel olarak tükenmişlik ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Araştırma da sadece bir üniversite hastanesinin baz alınması ve çeşitli kısıtların varlığı araştırma örnekleminin tüm kamu-özel-üniversite hastanelerini kapsayacak şekilde genişletilememesine neden olmuştur. Bu sebeple çalışmanın sonuçlarını genişleterek yorumlamak, çalışma sonuçlarına göre genellemeler yapmak yanlış anlamlara yol açabilir. Gelecekte bu alanda yapılacak çalışmaların kapsamı daha geniş tutularak, konuya farklı bakış açıları getirilebilir.

KAYNAKÇA

Allen, Natelie.J. ve Meyer, John.P. (1990) “Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects” **Journal of Business Research**, 26, 1, 46-91.

Arı, G. ve Bal, E. (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. **Yönetim ve Ekonomi**, 15 (1), 132-133.

Bedük, A. (Ed.). (2011). **Örgüt Psikolojisi**. Konya: Atlas Akademi Yayın evi.

Budak, G., & Sürgevil, O. (2005). Implementation on Academic Personnel on The Analysis of Burnout and Organizational Factors İnfluencing Burnout. **DE Üİİ BF Journal**, 20(2), 95-108.

Chen, Z. X. (2003) “The Relationship Between The Three Components Of Commitment and Employee Performance in China”, **Journal of Vocational Behavior**, 62(3), 490-510.

Cheng, Y. ve Stockdale, M.S. (2003) “The Validity of the Three-Component Model of Organizational Commitment in Chinese Context”, **Journal of Vocational Behavior**, 62(3), 465-489.

Çetin, F., Basım H. N. ve Aydoğan O. (2011). Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik İle İlişkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 25,61-70

Demir, A., Ulusoy, M., & Ulusoy, M. F. (2003). Investigation of Factors İnfluencing Burnout Levels in The Professional and Private Lives of Nurses. **International Journal of Nursing Studies**, 40(8), 807-827.

Demirel, Y. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım. **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl:8 Sayı:15** s.115-132

Derin, N. ve Demirel, E. (2012). Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılığı Zayıflatıcı Etkilerinin Malatya Merkez’de Görev Yapan Hemşireler Üzerinde İncelenmesi. **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 17 (2), 509-530.

Erdemir, F. (1998). Hemşirenin Rol Ve İşlevleri Ve Hemşirelik Eğitiminin Felsefesi. **C. Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi**, 2 (1), 59.

Erdoğan, Ö. (2016). **Çalışma Hayatında Tükenmişlik ve İş Doyumu** (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Gaertner, K. N. ve Nollen, S. D. (1989). "Career Experiences, Perceptions of Employment Practices and Psychological Commitment to the Organization. **Human Relations**, 42, 11, 975-991.

Güneş, İ., Bayraktaroğlu S. ve Özen Kutanis, 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),481-497.

Haley, G. R. (2003). "The Relationship between Burnout and Organizational Commitment in Academic Oncologists" Yayınlanmamış Doktora Tezi, Nova Southeastern University, Florida.

Leiter, M. P. ve Maslach, C. (1988), "The Impact of Interpersonal Environment on Burnout and Organizational Commitment", **Journal of Organizational Behavior**, Vol. 9(4), 297-308.

Martinussen, M., Richardsen, A. M., & Burke, R. J. (2007). Job Demands, Job Resources, and Burnout among Police Officers. **Journal of Criminal Justice**, 35(3), 239-249.

Maslach, C. (2003). Job burnout: New Directions in Research and Intervention. **Current Directions in Psychological Science**, 12(5), 189-192.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). **Job Burnout. Annual Review of Psychology**, 52(1), 397-422.

Maslach, C. and Schaufeli, W. B. (1993). History and Conceptual Specificity of Burnout. In: Schaufeli, W. B., Maslach, C. and Marek, T. (eds) **Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research, Hemisphere, New York**, pp. 1-16.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. **Journal of Organizational Behavior**, 2(2), 99-113.

Meier, S. T. (1983). Toward A Theory of Burnout. **Human Relations**, 36(10), 899-910.

Metin, Ö., & Özer, F. G. (2007). Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyinin Belirlenmesi. **Journal of Anatolia Nursing and Health Sciences**, 10(1).

Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1984). Testing the Side-Best Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. **Journal of Applied Psychology**, 69, 3, 372-378.

Meyer, J and Allen, N. (1997). **Commitment in The Workplace**, Thousand Oaks SAGE Publications, CA.

Mowday, R. T., Steers, R. M. ve Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. **Journal of Vocational Behavior**, 14, 224-247.

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**.

Nachbagauer, A. G., & Riedl, G. (2002). Effects of Concepts of Career Plateaus on Performance, Work Satisfaction and Commitment. **International Journal of Manpower**, 23(8), 716-733.

Naktiyok, A., & Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu. **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 19(2).

O'Reilly, C. ve Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behaviour. **Journal of Applied Psychology**, 71, 3, 492-499.

Öztürk, M. (2013). **Örgütsel Bağlılık Ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Kırklareli Örneği)** (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Robbins, S. ve Judge T. (2012). **Örgütsel Davranış**. (İ. Erdem, Çev.) İstanbul: Nobel Yayınevi.

Robbins, S. (1998). **Organizational Behaviour** (Eight Edition). Prentice Hall International Inc. New Jersey.

Pines, A. M. ve Keinan G. (2005). **Stress and Burnout: The Significant Difference**. Personality and Individual Differences, 39, 625-635

Schaufeli, W. B., & Van Dierendonck, D. (1993). The Construct Validity of Two Burnout Measures. **Journal of Organizational Behavior**, 14(7), 631-647.

Seçkin, Z. (2011). **Örgütsel Bağlılık**. Özcan Yeniçeri, Yavuz Demirel (Eds.), Yönetimde Birey ve Örgüt Odaklı Davranışlar. (s. 345-363). Bursa. Ekin.

Sheldon, M. E. (1971). Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to Organizations. **Administrative Science Quarterly**, 71, 16, 143-150.

TDK (2016), **TDK Büyük Sözlük**, MEB Yayınları, Ankara.

Tulunay, Ö. (2010) . **Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel İletişim ile İlişkisi (Sivas İl Örneği)**(Yüksek Lisans Tezi). Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.

Van Voorhis, P., Cullen, F., Link, B., & Wolfe, N. (1991). The Impact of Race and Gender on Corectional Officers' Orientation to The İntegrated Environment. **Journal of Research in Crme and Delinquency**, 28, 472-500.

Yaşlı, E. (2015). **Özel Hastanede Çalışan Hemşireler Açısından Örgüt Kültürü-Tükenmişlik İlişkisi** (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.