



**SAĞLIK ÇALIŞANLARININ PSİKOLOJİK SAĞLAMLIKLARININ
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN
ARACILIK ROLÜ**

**THE EFFECT OF THE PSYCHOLOGICAL RESILIENCE OF HEALTHCARE
PROFESSIONALS ON THE LEVELS OF BURNOUT: THE MEDIATING ROLE
OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT**

Dr. Öğr. Üyesi Sinan TARSUSLU

Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, sinan.tarsuslu@erzincan.edu.tr, orcid.org/0000-0003-0018-1430

Öğr. Gör. Yeşim BAĞCI

Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, yesimbagci@erzincan.edu.tr, orcid.org/0000-0003-3183-5855

Makale Gönderim-Kabul Tarihi (13.05.2024-26.12.2024)

Öz

Bu çalışma sağlık çalışanlarının psikolojik sağlamlıklarının tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisini tespit etmek ve bu etkide örgütsel bağlılığın aracılık rolünü belirlemek amacıyla gerçekleştirildi. Bu amaçla çalışmada psikolojik sağlamlık, çalışan tükenmişliği ve örgütsel bağlılık ölçekleri kullanıldı. Araştırma Erzincan ilinde bulunan Devlet, Eğitim ve Araştırma ve Özel hastanede faaliyetlerini sürdüren 635 çalışandan 347 kişiye ulaşılarak gerçekleştirildi. Elde edilen verilerin analizi için öncelikle ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizlerinin yapılabilmesi amacıyla AMOS 23 uygulaması kullanıldı. Daha sonra değişkenlerin analizi, aralarındaki ilişki ve aracılık rolünün değerlendirilmesi için ise SPSS PROCESS MACRO model 4 kullanıldı. Araştırma sonuçlarına göre psikolojik sağlamlık ile çalışan tükenmişliği arasında negatif bir ilişki, örgütsel bağlılık ile çalışan tükenmişliği arasında istatistiksel olarak negatif yönlü anlamlı bir ilişki, psikolojik sağlamlık ile örgütsel bağlılık arasında ise pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edildi. Ayrıca psikolojik sağlamlık ile çalışan tükenmişliği arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın aracılık rolüne sahip olduğu da belirlendi.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik sağlamlık, Tükenmişlik, Örgütsel bağlılık

Abstract

This study was carried out to determine the effect of psychological resilience of health staff on burnout levels and to determine the mediating role of organizational commitment in this effect. For this purpose, resilience, employee burnout and organizational commitment scales were used in the study. The research was carried out by reaching 347 people out of 635 employees in the State, Training and Research and Private hospitals in Erzincan province. For the analysis of the data obtained, first of all, AMOS 23 application was used in order



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 10 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2024 ISSN -2149-6161

to make confirmatory factor analyzes of the scales. Then, SPSS PROCESS MACRO model 4 was used for the analysis of the variables and evaluate the relationship and mediation role between them. According to the results of the research, a statistically significant negative relationship was found between psychological resilience and employee burnout, a statistically significant negative relationship between organisational commitment and employee burnout, and a statistically significant positive relationship between psychological resilience and organisational commitment. In addition, it was determined that organizational commitment had a mediating role in the relationship between resilience and employee burnout.

Keywords: Psychological resilience, Burnout, Organizational commitment

GİRİŞ

Psikolojik sağlamlık, tükenmişlik, örgütsel bağlılık düzeyleri tüm disiplinleri olumlu olumsuz olarak etkilemesine rağmen stres altında olan, uzun çalışma saatleri olan, iş yükü fazla olan, insanlara sundukları hizmet sırasında yüz yüze etkileşime giren sağlık çalışanlarını daha fazla etkilediği tahmin edilmektedir. Psikolojik sağlamlık, bireyin yaşamını etkileyecek olumsuz bir olay ile karşılaştığında durumun yönetilmesi ve uyum sağlayabilmesidir (Basım ve Çetin, 2011; Çam ve Büyükbayram 2017). Tükenmişlik, bireyin yaşamına devam etmesi, yaşamındaki değişikliğe uyum sağlayabilmesi için hem psikolojik hem de fiziksel olarak enerjisinin olmamasıdır (Budak ve Sürgevil, 2005:95). Örgütsel bağlılık ise, bireyin çalıştığı ortama kendini ait hissetmesi, içinde bulunduğu örgütün amaçlarını benimsemesi ve bu amaçları gerçekleştirmek için sorumluluklarını alabilmesi anlamına gelmektedir.

Alanyazında, katılımcıların (öğretmenlerin, akademisyenlerin, göçmenlerin, sağlık çalışanlarının) psikolojik sağlamlıklarının, tükenmişliklerinin, örgütsel bağlılıklarının incelendiği çalışmalar olduğu görülmektedir (Genç, 2014; Çam ve Büyükbayram, 2017; Çelikkale, 2019; Karacabey ve Bozkuş, 2019; Demir, 2022). Yapılan bazı çalışmalarda katılımcıların psikolojik sağlamlığının tükenmişliğe ve örgütsel bağlılığa etkisinin (Karacabey ve Bozkuş, 2019), stres ve tükenmişlik arasındaki ilişkide psikolojik sağlamlığın aracılık rolüne (Çelikkale, 2019), psikolojik dayanıklılığın örgütsel bağlılığa etkisinin (Genç, 2014), psikolojik dayanıklılığın tükenmişliğe etkisinin (Demir, 2022) test edildiği gözlemlenmiştir. Çalışmalar incelendiğinde, sağlık çalışanlarının psikolojik sağlamlıklarının tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisini ve bu etkide örgütsel bağlılığın aracılık rolünü belirleyen çalışmaya rastlanamamıştır.

Sağlık çalışanlarının 7/24 saat esasına dayalı sağlık hizmeti sunması, insanlarla yüz yüze etkileşime geçmesi, uzun çalışma saatlerine ve fazla iş yüküne sahip olmaları diğer meslek gruplarına göre psikolojik sağlamlık düzeylerinin tükenmişlik düzeylerini daha fazla olumsuz etkileyeceği gözlenmektedir. Bu bağlamda, psikolojik sağlamlık düzeyi yüksek, örgütsel bağlılıkları güçlü ve tükenmişlik düzeyleri düşük olan sağlık çalışanlarının sorumluluklarının bilincinde kaliteli sağlık hizmeti sunacakları düşünülmektedir. Bu nedenle mevcut çalışmanın konusu, sağlık çalışanlarının psikolojik sağlamlıklarının tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisi ile sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılığın söz konusu etki üzerindeki rolünü incelemek olarak belirlenmiştir. Bu açıdan çalışmanın ilgili literatüre anlamlı bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

TEORİK ÇERÇEVE

Psikolojik Sağlamlık

Psikolojik sağlamlık, bireyin olumsuz bir durum ile (sevdiği birinin kaybı, işten ayrılma, hastalığa yakalanma vb.) karşı karşıya geldiği anda yaşanan süreci yönetebilmesi ya da yaşamında değişikliğe karşı uyum sağlayabilmesi anlamına gelmektedir (Çam ve Büyükbayram 2017).

174

ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/usaysad>

(TARSUSLU, S./ BAĞCI, Y.)



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 10 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2024 ISSN -2149-6161

Alanyazın incelemeleri sonucunda bu konu ile ilgili dil birliğinin sağlanması amacıyla çeşitli çalışmalar yapıldığı bilinmekte ve bu çalışmalar sonucunda 'Resilience' sözcüğünün; 'Direncilik', 'Yılmazlık', 'Güçlülük', 'Toparlanma', 'Dayanıklılık', 'Sağlamlık', 'Psikolojik sağlamlık', 'Kendini toparlama gücü', 'Psikolojik dayanıklılık', 'Psikolojik güçlülük' gibi çeşitli sözcüklerle açıklandığı görülmüştür (Basım ve Çetin, 2011).

Psikolojik dayanıklılık acı verici, zorlayıcı, bir travmatik olay, bir trajedi, bir tehdit veya ailevi sorunlar, bireyin yaşamını etkileyecek sağlık sorunları, maddi sorunlar gibi çeşitli strese neden olan faktörlere karşı, bireyin uyum sağlayabilme süreci, yaşadığı zorluklara dayanabilmek için kendi yeteneklerinin farkına varması, yeteneklerini kullanabilmesi ve tüm bu zorlukların üstesinden gelebilmesi olarak da tanımlanabilmektedir (Basım ve Çetin, 2011; Ledesma, 2014). Psikolojik dayanıklılık bireye, yaşadığı zorluk sonrasında duruma uyum sağlayabilmesi ve tüm olumsuzluklara rağmen yaşamında başarı sağlayabilmesine imkân sağlamakta, bireyin kendini geliştirmesine yardımcı olmaktadır (Connor ve Davidson, 2003: 76)

Psikolojik dayanıklılık bağlılık, kontrol ve meydan okuma gibi üç boyuttan oluşmaktadır. Bireyler, bu üç boyutu yaşadıkları olumsuz durumlar karşısında uyum sağlayabilmek için bir direnç kaynağı olarak kullanılmaktadırlar (Mund, 2017; Kara, 2019). Bağlılık boyutu, bireyin yaşamında olumlu ya da olumsuz bir oluş ile karşılaştığında vazgeçmemesi, kontrol boyutu bireyin yaşamında olumlu ya da olumsuz bir oluş karşısında bu durumu yönetebileceğine ve bu durumu fırsata çevireceğine inanması (Mund, 2017; Kara, 2019), meydan okuma boyutu ise bireyin yaşamında olumlu ya da olumsuz bir durum karşısında yaşam stili olarak stabil olmaktan ziyade eline geçen fırsatları değişim için kullanabilme inancı (Mund, 2017; Polatçı vd., 2017; Kara, 2019) olarak ifade edilmektedir.

Psikolojik dayanıklılığın gelişimini etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır (Çam ve Büyükbayram, 2017). Bireylerin yaşamları üzerinde olumsuz olayların olasılığını artıran faktörlere (erken doğum, kronik hastalıklar, sosyal ilişkilerde yetersizlik, sevilen birinin kaybı, sosyoekonomik durum düşüklüğü, aile içi şiddet, işsizlik, göç, savaş, doğal afetler, yoksulluk vb.) risk faktörleri, kişilerin istenmeyen (olumsuz) durumlar karşısında kendini geliştirmesini, uyum sağlamasını sağlayan faktörlere (sağlıklı olma, akademik başarı, özerklik, sosyal desteğinin olması, umutlu olma, kendine güven duyma, olumlu beklentiler içerisinde olma vb.) koruyucu faktörler denilmektedir (Zolkoski ve Bullock, 2012).

Psikolojik dayanıklılık, bireylere birçok fayda sağlamaktadır. Psikolojik dayanıklılığa sahip bireyler, karşılaştıkları olumsuz durumlardan çok fazla etkilenmeyecek, bu durumlarda mücadele etmektен pes etmeyecek, yaşanan olaylar karşısında kolaylıkla uyum sağlayabilecek, karşılaştığı stresörleri yönetebilecek ve etkili problem çözme yöntemlerini uygulayabilecek ve bu olumsuz durumları kendi gelişimi için fırsata çevirebileceklerdir (Basım ve Çetin, 2011). Bu sayılanların yanı sıra psikolojik sağlamlılığın bireyin tükenmişlik düzeyini etkileyeceği bilinmektedir (Taku, 2014). Bu açıdan tükenmişlik kavramının kapsamlı bir şekilde değerlendirilmesi daha doğru olacaktır.

Tükenmişlik

Tükenme, bireylerin yoğun şekilde çalışmaları sonucunda görevlerini ya da bireysel işlerini gerçekleştirecek gücü, enerjiyi kendilerinde bulamama durumu olarak tanımlanmaktadır (Naktiyok ve Karabey, 2005: 183). Tükenmişlik ise bireylerdeki fiziksel ve psikolojik açıdan enerjinin olmaması olarak ifade edilmektedir (Budak ve Sürgevil, 2005:95). Diğer bir tanıma göre ise tükenmişlik, bireylerin çalışma hayatlarında karşılaştıkları sürekli ve yoğun stres sonrasında ortaya çıkan zihinsel olarak tükenmedir (Brennkmeijer ve VanYperen., 2003:16).



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 10 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2024 ISSN -2149-6161

Tükenmişlik sendromu, aslında birçok disiplinde görülebilmesine rağmen çoğunlukla yoğun stres altında çalışan, insanlarla yüz yüze etkileşime giren disiplinlerde daha sık görülmektedir (Barutçu ve Serinkan, 2008:541). Bahsedilen bu disiplinlerden, çalışma sürelerinin uzun olması ve insanlarla daha uzun süre yüz yüze etkileşime girmesi nedeniyle sağlık hizmeti sunan meslek elemanları tükenmişlik sendromuna daha fazla yakalanmaktadır (Batmantaş ve Zeybek 2023).

Tükenmişlik; duygusal anlamda tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme olmak üzere üç ana boyuttan oluşan karmaşık bir sendromdur (Ardıç ve Polatçı, 2008:71). Bu boyutlar tükenmişliğin aşamalarını oluşturmaktadır. Tükenmişliğin ilk boyutu olan duygusal tükenme, bireylerin hem duygusal hem de fiziksel anlamda enerjilerinin ve güçlerinin tükenmesini ifade etmektedir. (Ardıç ve Polatçı, 2008:71). Duygusal tükenme devam ettiği sürece, bireyin tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutuna geçmesi kaçınılmaz olacaktır. Duyarsızlaşma boyutu, iş görenin iş arkadaşlarına veya çevresindekilere karşı takındığı olumsuz tutum, ciddiyetten uzak tavır ve duyguları ifade etmektedir. Duyarsızlaşma boyutundaki birey bulunduğu ortamda artık sorumluluk almak istemeyecek ve zamanla etkileşime geçmek zorunda olduğu kişilerle iş birliği yapmamaya başlayacak ve aralarında anlaşmazlıklar çıkacaktır (Ardıç ve Polatçı, 2008:71; Bayarçelik vd., 2019). Duyarsızlaşma boyutundan sonra birey kendinin olumlu olumsuz tutum ve davranışlarının farkına vardığı, bu konuda kendini değerlendirebildiği ve bu aşamada kendisini başarısız olarak gördüğü tükenmişliğin son boyutu olan düşük kişisel başarı boyutuna geçer. Bu boyuttaki birey kendini tamamen gereksiz, yetersiz, başarısız, işe yaramaz hisseder (Ardıç ve Polatçı, 2008:71).

Alanyazında, tükenmişliğe birçok faktörün neden olduğu belirtilmekte ve bu faktörler kendi aralarında bireysel ve örgütsel/çevresel faktörler olarak ele alınmaktadır. Tükenmişliğe neden olan bireysel faktörlere; bireyin medeni durumu, aile tipi, psikolojik özellikleri, işini severek yapıp yapmaması, çalışma esnasında harcamış olduğu zaman, duygu ve düşüncelerini rahat ifade edebilme durumu, hayır diyebilme özelliği, sosyal desteklerinin varlığı (Demirel ve Seçkin, 2009) örnek gösterilmektedir. Örgütsel/çevresel faktörlere ise; yoğun iş temposu, işin özelliği, işveren tarafından değer verilmeme, alınan kararlarda fikirlerinin sorulmaması, yapılacak iş esnasında malzeme yetersizliği, yeterli ücret verilmemesi, ayrımcılık yapılması, yeterince dinlenememe (Demirel ve Seçkin, 2009) örnek gösterilmektedir.

Tükenmişliğin belirtileri üç grupta (fiziksel, davranışsal ve psikolojik belirtiler) incelenmekte ve genel olarak bu belirtiler kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Fiziksel belirtilere; baş-boyun-bel ağrısı, solunum sistemi sorunları, gastrointestinal sistem sorunları, uyku sorunları, kilo artışı ve kilo kaybı, kardiyovasküler sistem hastalıkları vb. örnek olarak gösterilmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008: 73; Demirel ve Seçkin, 2009; Özmen, 2018). Davranışsal belirtilere; işe gitmek istememe, çabuk sinirlenme, örgüt içi ve aile içi çatışmalar, yapılacak işleri yapmama, sürekli şüphe duyma vb. örnek olarak gösterilmektedir (Özmen, 2018). Tükenmişliğin psikolojik belirtilerine ise motivasyon düşüklüğü, kendine güvenmeme, kendini değersiz hissetme, sürekli endişe duyma, yalnız kalmak isteme, kolay ağlama vb. örnek olarak gösterilmektedir (Demirel ve Seçkin, 2009; Özmen, 2018).

Tükenmişlik hem birey hem örgüt için önemli sorunlara neden olmaktadır. Örneğin; bireyin etrafındakilerden kendini soyutlamasına, çevresinde olan her şeye karşı şüphe ile bakmasına, aile içi sorunlar yaşamasına, deneyimli elemanların kaybına, iş veriminin düşmesine, hizmet kalitesinin düşmesine neden olmaktadır (Şenturan vd., 2009). Ayrıca, tükenmişlik duygusu içerisinde olanların örgüte karşı bağlılık göstermede sorun yaşadıkları bilinmektedir (Demirel vd., 2017). Tükenmişlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi daha iyi kavrayabilmek için örgütsel bağlılık kavramının kapsamlı bir şekilde değerlendirilmesi daha doğru olacaktır.



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 10 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2024 ISSN -2149-6161

Örgütsel Bağlılık

Çalışanların ortak bir amaç için sorumlulukların farkında olarak iş birliği ve birbirleriyle uyum içerisinde çalışması örgütlerin varlıklarını sürdürebilmesine katkı sağlamaktadır (Eren ve Bal, 2015: 45). Çalışanın içinde bulunduğu örgüte karşı bir tutumu olan örgütsel bağlılık, çalışanın içinde bulunduğu örgüte karşı hissettiği bağın gücü, içinde bulunduğu örgütün değer ve amaçlarını benimsemeleri olarak tanımlanmaktadır (Peng vd., 2016: 51).

Örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç ana boyuttan oluşmaktadır. Duygusal bağlılık boyutu, çalışanın içinde bulunduğu örgüte kendi isteği ile bağlanmasını ve örgütün değerlerini benimsemesini ifade etmektedir. Devam bağlılık boyutu, çalışanların örgütte kalıp kalmama konusunda olumlu olumsuz durumları düşünerek örgütten ayrılmak istemelerini ifade etmektedir (Kayasandık ve Özgener, 2013). Normatif bağlılık boyutu ise, çalışanın içinde bulunduğu zorunlu olarak örgütte kalmanın algılanması olarak belirtilmektedir (Allen ve Meyer, 1990).

Alanyazında, örgütsel bağlılığı olumlu olumsuz etkileyen birçok faktörün olduğu belirtilmekte ve bu faktörler kendi aralarında bireysel, çevresel ve örgütsel faktörler olarak ele alınmaktadır. Örgütsel bağlılığı etkileyen bireysel faktörlere; yaş, cinsiyet, medeni durum, bireysel özellikler, eğitim düzeyi, stres vb. örnek olarak gösterilmektedir. Çevresel faktörlere; kanun ve yasalar, toplumsal değerler, kültür, işyerinin güvenliği, işyerinin mimari özellikleri vb. örnek verilebilirken, örgütsel faktörlere ise örgütteki rollerin belirsizliği, amaçların belirsizliği, çalışanın fikirlerinin alınıp alınmaması, iş yükünün fazla olması, örgütün çalışana maddi olarak yapmış olduğu yatırım vb. örnek olarak verilebilmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007; Eren ve Bal, 2015).

Örgütsel bağlılığın çalışana, örgüte ve iş yerine karşı olumlu olumsuz sonuçlarının olduğu bilinmektedir (Ata ve Aksoy, 2024). Örgütsel bağlılığın olumlu düzeyde olması çalışanların kendine güvenmesini, yeteneklerinin ortaya çıkmasını, örgüt içerisinde daha uyumlu çalışmasını, örgütün kaliteli hizmetler ve ürünler sunmasını, çalışan sirkülasyonunda azalmayı, çalışanların iş doyumunun artmasını ve motive olmalarını sağlarken (Carver vd., 2011: 138; Eren ve Bal, 2015), örgütsel bağlılığın olumsuz düzeyde olması ise örgütte amaç birliğinin olmamasına, örgütte dağılmaların olmasına, çalışanın işyerinden ayrılmasına ve daha düşük ücret karşılığında farklı örgütlerde çalışmasına neden olmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007: 3).

ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER

Araştırmanın amacı doğrultusunda geliştirilen modelde bağımsız değişken olarak psikolojik sağlık, bağımlı değişken olarak tükenmişlik düzeyi ve aracı değişken olarak örgütsel bağlılık değişkenleri arasında geliştirilen hipotezler aşağıdaki gibidir.

Psikolojik Sağlık ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki

Psikolojik sağlık bireyin sosyal problemlerden, psikolojik rahatsızlıklardan, sorunlardan, hastalıklardan, olumsuz yaşantılardan veya stresten hızlı bir şekilde kurtulabilme, kendini toparlayabilme ve iyileşme gücü olarak tanımlanır (Düzen ve Özçelik, 2022; Topçu, 2017; Uğur, 2020). Diğer bir tanıma göre psikolojik sağlık, insanların olumsuz olgu, olay veya koşulların üstesinden başarıyla gelebilme gücü ve yeni normale uyum sağlayabilme yeteneği olarak ifade edilebilir (Doğan, 2015: 94). Tükenmişlik ise bireyin iş veya aile hayatında yaşanan stresle başa çıkamama durumunda ortaya çıkan fizyolojik, zihinsel ve duygusal alanlarda hissedilen ve kişiyi olumsuz etkileyen durum olarak tanımlanır (Tuğrul ve Çelik, 2002: 2). Ayrıca tükenmişlik, bireyin meslek hayatındaki kronik olguları, duygusal durumları ve kişilerarası stres faktörleri gibi

durumlara karşı verilen uzun süreli tepki halidir. Bu tepki duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve etkisizlik olmak üzere üç boyutta tanımlanır (Maslach vd., 2001: 397-410). Bu kavramsal açıklamalardan yola çıkarak ilgili alan yazını incelendiğinde değişkenler arasında yapılan birçok araştırma incelenmiştir. Bu araştırmalara göre; Karacabey ve Bozkuş (2019: 91) psikolojik sağlamlık ile tükenmişlik arasında ters yönlü ve orta düzeyde bir ilişki tespit etmişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre bireylerdeki psikolojik sağlamlığın tükenmişliği azaltabileceği ifade edilmiştir. Benzer sonuçların birçok araştırma ile desteklendiği de gözlemlenmiştir (Özçetin vd., 2019; Odacı ve Kalanlar, 2022). Sonuç olarak kavramsal tanımlamalardan ve araştırma sonuçlarından yola çıkarak oluşturulan ilk hipotez;

H1: Psikolojik sağlamlık çalışan tükenmişliğini anlamlı ve negatif etkiler.

Psikolojik Sağlamlık ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Örgütsel bağlılık, iş görenin çalıştığı kuruma ait kurumsal misyon ve değerleri kabul etmesi, belirlenen amaç ve hedeflere ulaşılabilmesi yönünde çaba sarf etmesi ve kurum üyeliğini sürdürme yönündeki arzu ve istekliliği olarak tanımlanabilir (Durna ve Eren, 2005: 210). Bir diğer tanıma göre örgütsel bağlılık bireyin örgütüne karşı olan sadakati ve örgütünün başarıya ulaşabilmesi için gösterdiği çaba ve ilgidir (Bayram, 2005: 125). Bu tanımlamalardan yola çıkarak ilgili literatürde psikolojik sağlamlık değişkeni ile örgütsel bağlılık arasında yapılan birçok çalışma olduğu gözlemlenmiştir. Bu araştırmalara göre; Çetin ve Basım (2011: 89) psikolojik sağlamlık ile örgütsel bağlılık arasında doğrusal yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre, bireylerin psikolojik sağlamlıklarının artması aynı zamanda örgütsel bağlılıklarını da artmasına ve tersi durumunda geçerli olduğuna işaret etmektedir. Karacabey ve Bozkuş (2019: 91) ise öğretmenler üzerinde gerçekleştirdikleri bir araştırmaya göre psikolojik sağlamlık ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü fakat zayıf bir ilişki bulgulamışlardır. Yine benzer bir çalışmaya göre Genç (2014: 107)'de psikolojik sağlamlık ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Sonuç olarak kavramsal tanımlamalardan ve araştırma sonuçlarından yola çıkarak oluşturulan ikinci hipotez;

H2: Psikolojik sağlamlık örgütsel bağlılığı anlamlı ve pozitif etkiler.

Örgütsel Bağlılık ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki

Örgütsel bağlılık ile çalışan tükenmişliği ilgili alan yazınında birçok farklı sektör ve örneklem üzerinde çalışılan konuların başında yer almaktadır. İlgili alan yazınında incelenen çalışmaların büyük bir çoğunluğunda da benzer ilişkilerin tespit edildiği gözlemlenmiştir. Derin ve Demirel (2012: 515)'e göre iki değişken arasında negatif yönlü bir ilişki söz konusudur. Doğrusal olmayan ilişki nedeniyle öncüller, birini negatif yönde etkilenirken diğerini pozitif yönde etkilemektedir. Çıktılar için de aynı durum söz konusu olabilmektedir. Bu açıdan örgütsel bağlılık arttıkça çalışan tükenmişliğinin azalacağı ve tersi durumunda aynı şekilde geçerli olacağı ifade edilebilir. Bu açıdan değişkenlerle ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde Güneş vd. (2009: 493-494)'e göre örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile tükenmişlik ve alt boyutları arasında negatif bir ilişki bulgulanmıştır. Birbirine paralel sonuçlar Çetin vd.'nin (2011) araştırması için de geçerlidir. Sonuç olarak bu kavramsal tanımlamalardan ve araştırma sonuçlarından yola çıkarak oluşturulan üçüncü hipotez;

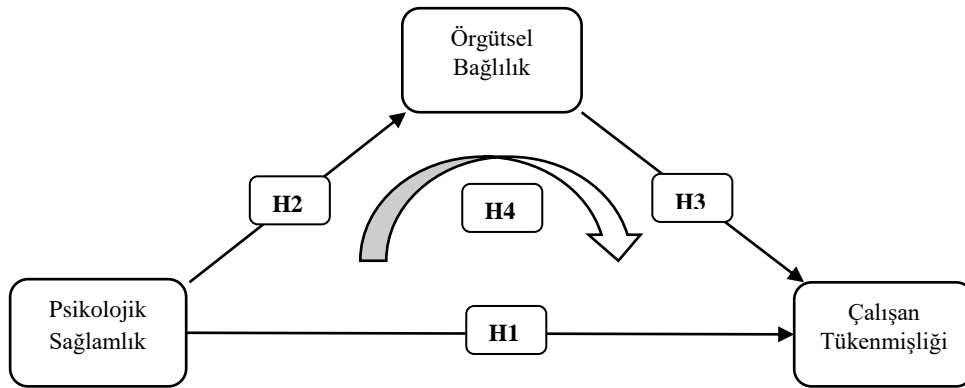
H3: Çalışan tükenmişliği örgütsel bağlılığı anlamlı ve negatif etkiler.

Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü

Örgütsel bağlılık, iş görenin uygun koşullar altında bir örgütte görev yapması, çalışılan kurumda işe devam etme eğilimi göstermesi ve örgütüne karşı olumlu davranışlar geliştirmesi olarak tanımlanabilir (Karacabey ve Bozkuş, 2019: 105). Bu açıdan örgütsel bağlılığın gelişebilmesi ve olumlu yönde iş verene yansiyabilmesi için iş görenin psikolojik açıdan sağlam ve tükenmişlik düzeyinin oldukça düşük olması gerekir. Yelboğa (2006)'ya göre de iş görenin örgütsel bağlılığının veya psikolojik sağlamlığının birinin veya her ikisinin yetersiz veya eksik olması durumunda çalışanın örgütünde daha fazla etkinlik göstermeyebileceği veya görev yaptığı örgütten ayrılma eğiliminde bulunabileceğini ifade etmektedir. Meng vd. (2019) Çin'de memur olarak görev yapan bireyler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında da psikolojik sağlamlık ile çalışan tükenmişliği arasında anlamlı ilişkiler tespit etmişlerdir. Ayrıca bu ilişkide bağlılığın kısmen aracı rolünün olduğu sonucuna da ulaşılmıştır. Ju ve Oh (2016)'da hemşireler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında da psikolojik sağlamlık, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkiler tespit etmişlerdir. Araştırma sonuçlarından hareketle psikolojik sağlamlığın bireylerin örgütsel bağlılıklarını arttırarak çalışan tükenmişliğinin azaltılmasında önemli bir rol oynayabildiği ifade edilebilir. Bu araştırma kapsamında da sağlık çalışanlarının psikolojik sağlamlıkları ile tükenmişlikleri arasındaki dolaylı ilişkide örgütsel bağlılığın kısmen aracı role sahip olabileceği düşünülmektedir. Bu kavramsal açıklamalardan yola çıkarak her üç değişken arasında bulunan ilişkiler sebebiyle oluşturulan dördüncü hipotez;

H4: Psikolojik sağlamlık ile çalışan tükenmişliği arasındaki dolaylı etkide örgütsel bağlılığın aracılık rolü bulunmaktadır.

Araştırma amacı doğrultusunda yukarıda tasarlanan hipotezler aracılığıyla oluşturulan araştırma modeli ve model yoluyla belirtilen hipotezlere Şekil 1'de yer verilmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırmanın Amacı ve Problemi

Bu araştırmanın temel amacı, sağlık çalışanlarının psikolojik sağlamlıklarının tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisini ve bu ilişkide örgütsel bağlılığın aracılık rolünü incelemektir.

Ana amaca ek olarak, araştırmada aşağıdaki alt amaçlar da ele alınmıştır:

- Psikolojik sağlamlık ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi belirlemek.

- Psikolojik sağlık ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek.
- Tükenmişlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek.

Araştırma problemi; “Sağlık çalışanlarının psikolojik sağlık düzeylerinin tükenmişlikleri üzerinde herhangi bir etkisi var mı? Bu dolaylı etkide örgütsel bağlılığın aracılık rolünün olup olmadığı sorgulanmıştır?”

Araştırmanın Evreni, Örnekleme, Etik İzinleri ve Süreci

Araştırma evrenini Erzincan’da bulunan bir eğitim ve araştırma, bir devlet ve bir özel hastanede görev yapan 2387 çalışan oluşturmaktadır. Her bir hastanenin personel işlerinden alınan veriler doğrultusunda evren hakkında ayrıntılı bilgiye ulaşılmıştır. Araştırma kapsamında veri toplama aşamasına geçilmeden önce etik onay alındı (Toplantı protokol tarih/no: 27.07.2022-185193). Olasılıksız örneklem seçim yöntemi kullanılıp kurumlarda görev yapan hemşire, diğer sağlık çalışanı, idari personel ve destek personeline Kasım 2022-Şubat 2023 tarihleri arasında Google Forms aracılığıyla online olarak (E-mail ve WhatsApp uygulaması) ve yüz yüze yöntemlerle 635 anket formu ulaştırıldı. Örneklem büyüklüğünün hesaplanması aşamasında, %95 güven aralığında ve %5 hata oranı göz önüne alındığında en az 332 sağlık çalışanından veri toplanması yeterli görülmüştür.

Araştırmanın Değişkenleri ve Veri Toplama Araçları

Oluşturulan araştırma modeli kapsamında bağımsız değişkeni psikolojik sağlık, bağımlı değişkenini tükenmişlik algısı ve aracı değişkenini örgütsel bağlılık oluşturmaktadır.

Psikolojik sağlık ölçeği: Araştırma kapsamında Connor ve Davidson tarafından geliştirilen psikolojik sağlık ölçeği kullanıldı. Ölçek on madde ve tek boyuttan oluşmaktadır (Connor ve Davidson, 2003). Ölçeğin Türkçe’ye uyarlama çalışmaları Kaya ve Odacı (2020) tarafından yapılmış ve elde edilen Cronbach alfa katsayısı .81 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin puanlanması; Hiç doğru değil (0)- Neredeyse her zaman doğru (4) şeklinde düzenlenmiş ve 5’li Likert şeklinde tasarlanmıştır.

Örgütsel bağlılık ölçeği: Katılımcıların örgütlerine olan bağlılıklarını değerlendirmek için Meyer ve Allen (1990) tarafından geliştirilen ve Tetik (2012) tarafından da kullanılan 18 maddeden oluşan bir ölçek kullanıldı. Bu ölçek, örgütsel bağlılığı üç alt boyut halinde ele almaktadır: Birinci boyut, duygusal bağlılıktır ve çalışanların duygusal açıdan şirkete bağlılıklarını ve örgütle özdeşleşmelerini ölçer. 1. ila 6. maddeler arası ifadeler bu alt boyutu temsil etmektedir. Devam bağlılığı: Bu alt boyut, çalışanların işten ayrılma maliyetlerini ve alternatif iş bulma zorluklarını göz önünde bulundurarak şirkete bağlı kalma eğilimlerini ölçer. 7. ila 12. maddeler arası ifadeler bu alt boyutu temsil etmektedir. Normatif bağlılık: Bu alt boyut, çalışanların şirketten ayrılmanın ahlaki açıdan yanlış olduğuna dair düşüncelerini ve şirkete bağlı kalma yükümlülüklerini hissetmelerini ölçer. 13. ila 17. maddeler arası ifadeler bu alt boyutu temsil etmektedir. Son olarak bu ölçek, Likert tipi puanlama yöntemi ile değerlendirilmiştir. Bu yöntemde, katılımcılardan her ifadeye 1 ("Kesinlikle Katılmıyorum") ila 5 ("Kesinlikle Katılıyorum") arasında bir puan vermeleri istenmiştir.

Tükenmişlik ölçeği: Araştırmada katılımcıların tükenmişlik düzeylerini değerlendirmek için Shirom ve Melamed (2017) tarafından geliştirilen ve Ülbeği ve İplik (2017) tarafından Türkçe’ye uyarlanmış ve geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış olan Shirom-Melamed tükenmişlik ölçeğini kullanmışlardır. Ölçek 14 maddeden oluşmakta ve 1’den 5’e kadar değişen aralıklarda değerler yer almaktadır. Likert tipi puanlama ile düzenlenmiş olan bu ölçek “1-Hiçbir zaman ile 5-

Her zaman” arasında değişen seçenekler üzerinden cevaplanmaktadır. Ayrıca ölçeğe ait üç alt boyut bulunmaktadır. Ölçeğin 1-6. soruları “Fiziksel yorgunluk”, 7-11. soruları “Bilişsel yıpranma” ve 12-14. soruları “Duygusal tükenme” boyutlarından oluşmaktadır.

Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırma verilerinin analiz edilebilmesi amacıyla öncelikle ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin (DFA) yapılabilmesi için AMOS 23; normallik testi, güvenilirlik testi, frekans testi ve korelasyon analizlerinin gerçekleştirilebilmesi için SPSS 22 ve aracılık testi için SPSS PROCESS MACRO analiz programları kullanıldı. Ayrıca aracılık analizi gerçekleştirilirken MACRO model 4 kullanılarak aracılık rolünün analizi yapıldı.

ARAŞTIRMA BULGULARI

Sağlık Çalışanlarının Sosyo-Demografik Analizleri

Araştırmaya katılan sağlık personelinin sosyo-demografik durumlarını belirlemeye yönelik yapılan frekans analizi sonuçlarına göre; katılımcıların %60.2’sinin kadın, %57.3’ünün evli, %43.2’sinin 31-35 yaş aralığında, %88.5’inin lisans düzeyinde eğitim seviyesine sahip olduğu, %57.1’inin hemşire ve %54.5’inin eğitim ve araştırma hastanesi çalışanı olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma Ölçeklerinin Ölçüm Modelleri

Doğrulayıcı faktör analizi daha önce ispat edilmiş olan bir yapının daha başka bir veri setindeki uyumunu belirlemeye yönelik gerçekleştirilir. Bu amaçla araştırma amacına yönelik ilgili literatürde yer alan ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizleri, Gürbüz (2021: 38)’e göre en çok tercih edilen uyum iyiliği indeks değerleri ile birlikte Tablo 1’de analiz edilerek ölçümlenmiştir.

Tablo 1: Ölçeklerin İyi Uyum İyiliği Değerleri ve Ölçüm Modeli

Modeller	X ²	Df	3< χ^2 /df<5	RMSEA<.08	GFI<.90	TLI>.90	SRMR<.08	CFI>.90
Ölçüm modeli	498	143	3.48	0.05	0.87	0.92	0.04	0.96
PS	171	37	4.62	0.03	0.82	0.94	0.03	0.95
TD	135	47	2.87	0.05	0.81	0.92	0.02	0.97
ÖB	287	68	4.22	0.03	0.88	0.93	0.04	0.96

(n=347) ** = p<0,01, PS: Psikolojik Sağlamlık, TD: Tükenmişlik Düzeyi, ÖB: Örgütsel Bağlılık

Tablo 1’e göre araştırmanın ölçeklerine ait doğrulayıcı faktör analiz modelinin (χ^2 /df = 3,48 RMSEA=0,05; CFI=0,96; TLI= 0,92; SRMR=0,05; GFI= 0,87) iyi uyum iyiliği değerlerini sağladığı tespit edilmiştir. Ayrıca her bir ölçeğin ve ölçek maddelerinin uyum iyiliği değerlerinin de kabul edilebilir aralık değerlerinde uyum iyiliğine sahip olduğu bulgulanmıştır (Gürbüz, 2021: 38).

Ölçek Ortalamaları, Korelasyon Katsayıları ve Normallik Testi

Araştırmada değişkenlere ait güvenilirlik analizi, korelasyon, ortalama, standart sapma ve normallik analizi sonuçları Tablo 2’de verilmiştir. Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin geçerliliğine ilişkin analizler, ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliğinin yapıldığı araştırmalarda (Connor ve Davidson, 2003; Shirom ve Melamed, 2017; Meyer ve Allen, 1990) kabul edildiği için değişkenlere ait keşfedici faktör analizinin tekrardan yapılmasına gerek duyulmamıştır. Ayrıca Gürbüz (2021)’e göre de aynı ölçeklerin farklı örneklemeler üzerinde uygulanması sırasında doğrulayıcı faktör analizinin kullanılması yeterli görülmektedir. Tablo 2’ye göre araştırmada

kullanılan Psikolojik Sağlık Ölçeğinin on (10) ifadeden oluşan güvenilirlik katsayısı 0,941, Tükenmişlik düzeyi ölçeğinin on dört (14) ifadeden oluşan güvenilirlik katsayısı 0,983 ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin on sekiz (18) ifadeden oluşan güvenilirlik katsayısı 0,960 olarak tespit edildi. Güvenirlik katsayı analizleri yorumlanırken $0.80 \leq \alpha < 1.00$ arasında ise ölçek yüksek derecede güvenilir, $0.60 < \alpha < 0.79$ arasında ise ölçek güvenilir olarak kabul edilmektedir (Can, 2017: 391). Bu sonuçlara göre araştırmada kullanılan üç ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğu ifade edilebilir.

Tablo 2: Ölçeklere Ait Güvenirlik, Ortalama, Korelasyon ve Normallik Testleri

	α	\bar{X}	S.S	PS	TD	ÖB	Basıklık	Çarpıklık
PS	0.941	3.43	0.919	-			0.040	-1.185
TD	0.983	2.98	1.399	-0.784**	-		0.018	-1.546
ÖB	0.960	2.90	1.057	0.833**	-0.832**	-	0.217	-1.215

(n=347)** = $p < 0,01$ PS: Psikolojik Sağlık, TD: Tükenmişlik Düzeyi, ÖB: Örgütsel Bağlılık

Tablo 2'ye göre normallik test analizleri de incelendi. Akgül ve Çevik (2003: 100)'e göre normallik analizleri için Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri yerine basıklık (Kurtosis) ve çarpıklık (Skewness) değerlerinin daha sağlık sonuçlar vereceği ifade edilmiş ve bu nedenle normallik test değerlerine basıklık ve çarpıklık değerleri göz önünde bulundurularak karar verilmiştir. Basıklık ve çarpıklık değerlerinin incelenmesinde ise Can (2017: 84-85)'a göre -1,96 ile +1,96 arasındaki değerlerin normal dağılıma işaret ettiği ifade edilmiş ve bu açıdan araştırma sonuçlarımızın normal dağılım sergilediği tespit edilmiştir. Son olarak yine Tablo 2'ye göre değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları tespit edildi. Korelasyon analiz sonuçlarına göre psikolojik sağlık değişkeni ile tükenmişlik düzeyi arasında yüksek düzeyli ters korelasyon olduğu ($r = -0,784$; $p < 0,01$), psikolojik sağlık ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve güçlü bir korelasyon olduğu ($r = 0,833$; $p < 0,01$) ve örgütsel bağlılık ile tükenmişlik düzeyi arasında yüksek düzeyli ters korelasyon olduğu ($r = -0,832$; $p < 0,01$) tespit edildi.

Hipotez Testleri

Bu araştırma hipotezlerini sınavabilmek için de Preacher ve Hayes (2004) tarafından geliştirilen ve aracılık etki analizlerinde kullanılan Process Macro eklentisi kullanılarak hipotezler test edildi. Ayrıca yine aynı uygulamadan yola çıkılarak psikolojik sağlamlığın çalışan tükenmişliği üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolünü belirleyebilmek için bootstrap yöntemi kullanıldı. Bootstrap yöntemi sayesinde veri setindeki gözlem değerlerinden raslantısal bir şekilde oluşturulan yeni gözlem setleri oluşturularak daha güvenilir sonuçlar elde edilebilmektedir. Güvenilir tahminler elde etmek için gerekli olan minimum ve maksimum yeniden örnekleme sayısı, kullanılan modele, verinin karmaşıklığına ve istenen hassasiyet seviyesine göre değişebilir. Ancak genel bir kural olarak, en az 2000 ve en fazla 5000 yeniden örnekleme yeterli görülmektedir (Gürbüz, 2021). Araştırma bulgularını ve teorik çerçeveyi temel alarak bu araştırmada 5000 yeniden örneklem yöntemi tercih edilerek aracılık analizleri gerçekleştirildi.

Tablo 3: Aracılık Etkisinin Tespitine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

Sonuç Değişkenleri							
M (Örgütsel Bağlılık)							
Tahmin Değişkenleri		b	S.H	t	p	LLCI	ULCI
X (Sağlamlık)	a	.959	.034	28,013	0,001	0,8918	1,0265
M (Bağlılık)		-	-	-	-	-	-
Sabit	im	-0.386	.121	-3,176	0,000	-0,6262	-0,1472
		$R^2 = .694$ $F(1;345) = 784,782$; $p < .001$					

Y (Tükenmişlik)

X (Sağlamlık)	é	-0.454	.078	-5,774	0,000	-0,609	-0,299
M (Bağlılık)	b	-0.770	.068	-11,257	0,000	-0,905	-0,636
Sabit	iy	6.784	.157	43,203	0,000	6,476	7,093

$$R^2 = .718 \quad F(2;344) = 439,505; p < .001$$

X (Sağlamlık)'in Y(Tükenmişlik) üzerindeki toplam, doğrudan ve dolaylı etkileri

	b	S.H	t	p	LLCI	ULCI
Toplam etki X→Y	-1.194	.050	-23,480	0,000	-1,294	-1,094
Direkt etki X→Y	-0.454	.078	-5,774	0,000	-0,609	-0,299
Dolaylı etki X→Y	-0.739	.091	-	-	-0,923	-0,564
Tam Standardize etki X→Y	-0.485	.060	-	-	-0,604	-0,368
Kısmi Standardize etki X→Y	-0.720	.068	-	-	-0,821	-0,452

*LLCI-ULCI: Güven aralığı, b: Beta Etki

Tablo 3’de araştırmanın regresyon analizi ve aracılık etki rolüne ilişkin katsayılar (β , t ve SH), p değerleri ve güven aralıkları (LLCI-ULCI) verilmiştir. Tablo 3’deki sonuçlar incelendiğinde psikolojik sağlamlık ile tükenmişlik arasında ters orantılı bir bağ olduğu tespit edilmiştir ($\beta = -0,454$, $p = 0,000$). Aynı zamanda psikolojik sağlamlık, çalışan tükenmişliğindeki değişimin yaklaşık %71’ini ($R^2 = .718$) açıklamaktadır. Elde edilen bu sonuca göre H1 hipotezi desteklenmiştir. Psikolojik sağlamlık ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelendiğinde; psikolojik sağlamlık ile çalışanların örgütsel bağlılık düzeyi arasında pozitif yönlü anlamlı bir korelasyon tespit edilmiştir ($\beta = 0,959$, $p = 0,001$). Ayrıca psikolojik sağlamlık, örgütsel bağlılıktaki değişimin yaklaşık %69’unu ($R^2 = .694$) açıklamaktadır. Elde edilen bu sonuca göre H2 hipotezi desteklenmiştir. Ayrıca çalışanların örgütsel bağlılık düzeyi ile çalışan tükenmişliği arasında istatistiksel olarak negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($\beta = -0,770$, $p = 0,000$). Elde edilen bu sonuca göre H3 hipotezi desteklenmiştir. Tablo 3 aracılığıyla elde edilen anlamlı sonuçlar, değişkenler arasında aracılık analizinin gerçekleştirilebilmesini sağlamaktadır. Ayrıca aracılık testinin yapılabilmesi için bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örnekleme dayalı aracılık etki analizleri kullanıldı. Bu analizlerde, GA (Güven aralığı) değerlerinin (LLCI ve ULCI) %95 güven aralığında sıfır (0) değerini içermemesi, araştırma hipotezlerinin desteklenebilmesi için gerekli bir koşuldur (Gürbüz, 2021: 79-80). Analizlere göre, psikolojik sağlamlık değişkeninin, çalışanların tükenmişlik düzeyleri üzerinde dolaylı bir etkisi olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu dolaylı etki, örgütsel bağlılık değişkeni aracılığıyla gerçekleşmektedir. GA değerleri (-0,739, %95 GA, [-0,923 - -0,564]), örgütsel bağlılığın bu aracılık ilişkisinde önemli bir rol oynadığını göstermektedir. GA değerlerinin sıfır değerini kapsamaması ayrıca hipotezlerin desteklendiğine dair güçlü bir kanıt olarak ifade edilebilir. Son olarak Gürbüz’e (2021: 70) göre, .01’e yakın etki büyüklüğü değerleri düşük, .09’a yakın değerler orta ve .25’e yakın değerler ise yüksek etki olarak yorumlanmaktadır. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre, aracılık etkisinin tam standardize etki büyüklüğü $\beta = -0,485$ ve kısmi standardize etki büyüklüğü $\beta = -0,720$ olarak tespit edilmiştir. Bu değerler, Gürbüz’ün (2021) sistematığına göre orta bir etki büyüklüğüne işaret etmektedir. Bu sonuçlardan hareketle araştırmanın H4 hipotezinin de desteklendiği ifade edilebilir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Sağlık çalışanları, yoğun çalışma temposu, yüksek stres ve riskli çalışma ortamı gibi birçok zorluklarla karşılaşmaktadır. Bu durum, çalışanların tükenmişlik riskini artırabilmektedir. Psikolojik sağlamlık, bu zorluklarla başa çıkmada ve tükenmişlik riskini azaltmada önemli bir rol oynayabilir. Bu araştırmanın, sağlık çalışanlarının psikolojik sağlamlıklarının ve örgütsel bağlılıklarının tükenmişlik düzeyleri üzerinde nasıl bir etkisi olduğunu ortaya koyması ve bu etkileşimin mekanizmasını anlamamıza katkıda bulunması açısından önemlidir. Bu amaçla birlikte



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 10 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2024 ISSN -2149-6161

psikolojik sağlık ile çalışan tükenmişliği, psikolojik sağlık ile örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık ile çalışan tükenmişliği arasındaki ikili ilişkiler ve ilişki yönlerinin de tespit edilmesi amaçlandı. Araştırmada, Devlet, Eğitim ve Araştırma ve Özel olmak üzere üç farklı türde hastanede çalışan 347 sağlık çalışanından veri toplanmıştır. Veri toplama aracı olarak, araştırmanın amacına uygun şekilde hazırlanmış anketler kullanılmıştır. Elde edilen veriler, araştırma amacına yönelik oluşturulan hipotezleri test etmek için kullanılıp verilerin analizi sonucunda aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Araştırmanın ilk hipotezi, psikolojik sağlık ile çalışan tükenmişliği arasında negatif (ters) yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu öngörmektedir. Bu hipotez, istatistiksel analizler sonucunda desteklenmiştir. Elde edilen bulgular, sağlık çalışanlarının psikolojik sağlık durumlarının arttıkça tükenmişlik seviyelerinin azaldığını göstermektedir. Bu durum, psikolojik açıdan daha sağlam olan sağlık çalışanlarının, zorlu çalışma koşullarına ve iş stresine karşı daha dirençli olduklarını ve tükenmişlik riskini daha düşük taşıdıklarını göstermektedir. Bu sonuç literatürde yer alan birçok çalışma sonuçlarıyla da uyumluluk göstermektedir. Bozkurt ve Levent (2021: 7968) öğretmenler üzerinde gerçekleştirdikleri bir çalışmaya göre psikolojik dayanıklılık ile tükenmişlik arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Odacı ve Kalanlar (2022: 77)'da Covid 19 pandemisi döneminde yoğun bakım hemşireliği yapan sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmaya göre de hemşirelerin psikolojik sağlık durumları ile tükenmişlikleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Araştırmamızda elde edilen bulgulara benzer sonuçların ortaya konulduğu birçok çalışma da alan yazınında yer almaktadır (Ü. Özçetin vd., 2019: 147; Karacabey ve Bozkuş, 2019: 91).

Araştırmanın ikinci hipotezi, psikolojik sağlık ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğunu öngörmektedir. Bu hipotez de istatistiksel analizler sonucunda desteklenmiştir. Elde edilen bulgular, sağlık çalışanlarının psikolojik sağlık durumlarının arttıkça örgütsel bağlılıklarının da artacağını göstermektedir. Bu durum, psikolojik açıdan daha sağlam olan sağlık çalışanlarının, çalıştıkları kuruma karşı daha fazla bağlılık ve aidiyet duygusu yaşadıklarını ve işten ayrılma riskini daha düşük taşıdıklarını göstermektedir. Aynı şekilde bu sonuç da literatürdeki diğer çalışma sonuçlarıyla da paralellik göstermektedir. Çetin ve Basım (2011: 81) banka çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri bir çalışmaya göre psikolojik sağlık ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Genç (2015:5) tarafından yapılan ve kamu güvenlik personelleri üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada da psikolojik sağlık ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarımızla uyumlu daha başka çalışmaların da ilgili alan yazınında yer aldığı gözlemlenmiştir (Karacabey ve Bozkuş, 2019: 91).

Araştırmanın üçüncü hipotezi, çalışan tükenmişliği değişkeni ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğunu öngörmektedir. Bu hipotez de istatistiksel analizler sonucunda desteklenmiştir. Elde edilen bulgular, sağlık çalışanlarının tükenmişliklerinin arttıkça örgütsel bağlılıklarının da azaldığını göstermektedir. Bu durum, tükenmişlik yaşayan sağlık çalışanlarının, çalıştıkları kuruma karşı daha az bağlılık ve aidiyet duygusu yaşadıklarını ve işten ayrılma riskini daha yüksek taşıdıklarını göstermektedir. Bu sonuç literatürde yer alan birçok araştırma sonuçlarıyla da paralellik göstermektedir. Derin ve Demirel (2012: 509) hemşireler üzerinde gerçekleştirdikleri bir çalışmaya göre; hemşirelerin tükenmişlik durumları ile örgütsel bağlılıkları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Çetin, Basım ve Aydoğan (2011: 61) öğretmenler üzerinde gerçekleştirdikleri bir çalışmaya göre tükenmişlik ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında çeşitli seviyelerde anlamlı ilişkiler tespit etmişlerdir. Bu bulgular; Aksanaku ve İnandı (2018) ve Üresin (2009) tarafından yapılan çalışmalarla da uyumludur.



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 10 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2024 ISSN -2149-6161

Araştırmanın son hipotezi “Psikolojik sağlıkla bağımsız değişkeninin çalışan tükenmişliği üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü bulunmaktadır” test edildiğinde psikolojik sağlıkla çalışan tükenmişliği arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın aracı rolünün olduğu saptandı ve H4 hipotezi kabul edildi. Diğer bir ifadeyle, psikolojik sağlamlığı yüksek olan sağlık çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin düşmesinde örgütsel bağlılıklarının etkili olduğu ve örgütsel bağlılığın çalışan tükenmişliğinin azalması noktasında önemli bir etken olduğu ifade edilebilir. Yani, psikolojik sağlamlık düzeyi yüksek olan sağlık çalışanlarının tükenmişlik hisleri düşük olur ve bu durum çalışanların yüksek örgütsel bağlılık durumlarıyla ilişkilendirilebilir. Yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahip olan çalışanların, işleriyle ilgili daha olumlu duygular besledikleri, işlerine daha sadık oldukları ve tükenmişlik hislerinin de daha az olduğu yorumu da yapılabilir. Sonuç olarak Meng vd. (2019) ve Ju ve Oh (2016)’un farklı örneklerde gerçekleştirdikleri çalışmalarında da araştırma sonuçlarımızın desteklendiği de gözlemlenmiştir.

Sonuç olarak çalışmanın sadece bir il merkezinde yer alan hastanelerde gerçekleştirilmesi gibi kısıtları olmasına rağmen sağlık sektöründe ilk olması ve aracılık ilişkisinin ortaya konması açısından literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırmanın bir il merkezinde bulunan eğitim ve araştırma hastanesinde gerçekleştirilmesi sebebiyle sonuçların genellenebilmesi pek mümkün değildir. Bu nedenle araştırma konusunun daha farklı illerde bulunan hastane çalışanları ve farklı sektör çalışanları üzerinde gerçekleştirilerek genellenmenin yapılabilmesi sağlanabilir. Kesitsel türde yapılan bu çalışmanın farklı zaman dilimlerinde veri toplanması yoluyla boyamsal türde de gerçekleştirilerek sonuçların daha objektif olması sağlanabilir. Araştırmanın daha fazla zenginleştirilebilmesi açısından benzer değişkenlere kontrol veya düzenleyici değişkenler eklenerek araştırmanın modeli geliştirilebilir. Son olarak psikolojik sağlıkla, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin anlaşılması, çalışma ortamlarının iyileştirilmesi ve çalışan davranışlarının daha iyi anlaşılabilmesi için bu alandaki araştırmaların desteklenmesi ve yaygınlaştırılması önem arz etmektedir.

Finansman Bilgileri

Bu araştırmanın hiçbir aşamasında kamu veya özel sektörde faaliyet yürüten kuruluşlardan herhangi bir hibe alınmamıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı

Yazarlar, birbiriyle rekabet halinde olan herhangi bir finansal çıkar veya kişisel ilişkinin bulunmadığını beyan etmektedir.

Katkı Oranı Beyanı

Bu araştırma iki yazarlıdır. Çalışmanın tüm aşamaları yazarlar tarafından eşit oranda planlanmış ve hazırlanmıştır.

KAYNAKÇA

- Akgül, A., ve Çevik, O. (2003). İstatistiksel Analiz Teknikleri, Emek Ofset Ltd. Şti, Ankara.
- Aksanaku, P., ve İnandı, Y. (2018). Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıkları ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 14(3): 937-955.
- Allen, N.J., and Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational, Journal of Occupational Psychology, 63(1): 1-18.
- Ardıç, K., ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği), Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10(2): 69-96.



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 10 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2024 ISSN -2149-6161

- Ata, A. Ç., ve Aksoy, M. S. (2024). Örgütsel Bağlılığın İş Tatminine Etkisi: Ticari Banka Çalışanları Üzerine Araştırma. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Alanında Uluslararası Araştırmalar XXV*, 21.
- Barutçu, E., ve Serinkan, C. (2008). Günümüzün Önemli Sorunlarından Biri Olarak Tükenmişlik Sendromu ve Denizli’de Yapılan Bir Araştırma, *Ege Akademik Bakış*, 8 (2): 541-561.
- Basım HN., ve Çetin F. (2011). Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğinin Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22:104-14.
- Batmantaş H., ve Zeybek F. (2023). Sağlık Çalışanlarının Duygusal Emek ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkide İş-Aile Çatışmasının Rolü, *Akademik Hassasiyetler*, 21(10): 22-56.
- Bayarçelik, E.B., Vatansver Durmaz, B., ve Gürler, E.N. (2019). İş stresi ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma, *İnsan & İnsan*, 6(21): 493-523.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, *Sayıştay Dergisi*, (59): 125-139.
- Bozkurt, D., ve Levent, F. (2021). Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki, *OPUS International Journal of Society Researches*, 18(44): 7968-8000.
- Brenninkmeijer, V., and Vanypere, N. (2003). How to Conduct Research on Burnout: Advantages and Disadvantages of a Unidimensional Approach in Burnout Research, *Occupational and Environmental Medicine*, 60(1): 6-20.
- Budak, G., ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2): 95- 108.
- Carver, L., Candela, L. and Gutierrez, A. P. (2011). Survey of Generational Aspects of Nurse Faculty Organizational Commitment, *Nursing Outlook*, 59(3): 137-148.
- Connor, K., and Davidson, J. (2003). Development of a New Resilience Scale: the Connor Davidson Resilience Scale (CD-RISC), *Depression and Anxiety*, 18(2): 76-82.
- Çam, O., ve Büyükbayram, A. (2017). Hemşirelerde Psikolojik Dayanıklılık ve Etkileyen Faktörler, *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 8(2):118-126.
- Çelikkaleli, Ö. (2019). Beliren Yetişkinlerde Stres ile Tükenmişlik Arasındaki Doğrudan ve Dolaylı İlişkilerde Psikolojik Sağlamlılığın Aracılık Rolü, *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 10(1): 1-21.
- Çetin, F., Basım, H. N., ve Aydoğan, O. (2011). Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik ile İlişkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (25): 61-70.
- Çetin, F., ve Basım, H. N. (2011). Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü, *Is, Guc: The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 13(3):79-94.
- Demir, M. (2022). COVID-19 Pandemisinde Sağlık Çalışanlarının Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin Tükenmişliklerine Etkisi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Samsun*.
- Demirel, Y., Tohum EU., ve Kartal Ö. (2017). Tükenmişliğin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşireler Üzerine Araştırma, *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1): 444-460.
- Demirel, Y., ve Seçkin, Z. (2009). Tükenmişlik ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkinin Kavramsal Boyutu, *Tisk Akademi*, 4(8): 144-165.
- Derin, N., ve Demirel, E. (2012). Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılığı Zayıflatıcı Etkilerinin Malatya Merkezde Görev Yapan Hemşireler Üzerinde İncelenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 17(2): 509-530.



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 10 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2024 ISSN -2149-6161

- Doğan, S., ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 29: 37-61.
- Doğan, T. (2015). Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği'nin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, The Journal of Happiness & Well-Being, 3(1): 93-102.
- Durna, U., ve Eren, V. (2005). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık, Doğu Üniversitesi Dergisi, 6(2): 210-219.
- Düzen, A. Ç., & Özçelik, İ. Y. (2022). Lise öğrencilerinin spor yapma durumuna göre psikolojik sağlamlık ve mutluluk düzeylerinin incelenmesi. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 5(2), 176-191.
- Eren, H. ve Bal, D. M. (2015). Hemşirelikte Örgütsel Bağlılık, Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 1(2): 44-50.
- Genç, A. (2014). Psikolojik dayanıklılığın örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetinde etkisi: Görgül bir araştırma (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Güneş, İ., Bayraktaroğlu, S., ve Kutanis, R. Ö. (2009). Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: Bir Devlet Üniversitesi Örneği, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(3): 481-497.
- Gürbüz, S. (2021a). AMOS ile yapısal eşitlik modellemesi, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S. (2021b). Aracı ve Düzenleyici Etki Analizleri, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Ju, S., ve Oh, D. (2016). Relationships between Nurses' Resilience, Emotional Labor, Turnover Intention, Job Involvement, Organizational Commitment and Burnout. *Indian journal of science and technology*, 9, 1-5. <https://doi.org/10.17485/IJST/2016/V9I46/107181>.
- Kara, Ö. (2019). Hemşirelerin Psikolojik Dayanıklılık, Mesleğe Bağlılık ve İş Yükü Algısı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzincan.
- Karacabey, M. F., ve Bozkuş, K. (2019). Psikolojik Sağlamlığın, Tükenmişlik, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Suriyeli Göçmenlerin Türkçe Öğretmenleri Üzerinde Bir Uygulama, 1.İs, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 21(2): 91-110.
- Kaya, F., ve Odacı, H. (2021). Connor-Davidson Psikolojik Sağlamlık Ölçeği Kısa Formu: Türkçe'ye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, HAYEF: Journal of Education, 18(1): 38-54.
- Kayasandık, A. E., & Özgener, Ş. (2013). *İş-aile çatışması ve duygusal bağlılık ilişkisinde algılanan örgütsel adaletin düzenleyici rolü* (Master's thesis, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi).
- Ledesma, J. (2014). Conceptual frameworks and research models on resilience in leadership. *SAGE Open*, 4(3), 1-8.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., and Leiter, M. P. (2001). Job Burnout, *Annual Review of Psychology*, 52(1): 397-422.
- Meng, H., Luo, Y., Huang, L., Wen, J., Ma, J., and Xi, J. (2019). On the relationships of resilience with organizational commitment and burnout: a social exchange perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 30, 2231 - 2250. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1381136>.
- Mund, P. (2017). Hardiness and Culture: A Study with Reference to the 3 Cs of Kobasa, *International Research Journal of Management*, 4(2): 139-144.
- Naktıyok, A., ve Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2): 179-198.



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 10 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2024 ISSN -2149-6161

- Odacı, N., ve Kalanlar, B. (2022). Covid-19 Pandemisinde Yoğun Bakım Ünitesinde Çalışan Hemşirelerde İş-Aile Çatışmasını Yönetme Öz-Yeterliği, Psikolojik Sağlık, Tükenmişlik Düzeyleri ve İlişkili Faktörler, Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hemşirelik Dergisi, 4(2): 77-84.
- Özçetin, Y. S. Ü., Sarıoğlu, G., ve Dursun, S. İ. (2019). Onkoloji Hemşirelerinin Psikolojik Sağlık, Tükenmişlik ve Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri, Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar, 11: 147-164.
- Özmen, H.E. (2018). Hekimlerde ve Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromu. https://www.istabip.org.tr/site_icerik/2018/mart/ercan_ozmen.pdf . 25.05.2023.
- Peng, J., Li, D., Zhang, Z., Tian, Y., Miao, D., Xiao, W. and Zhang, J. (2016). How Can Core Self-Evaluations Influence Job Burnout? The Key Roles of Organizational Commitment and Job Satisfaction, Journal of Health Psychology, 21(1): 50-59.
- Polatçı, S., Irk, E., Gültekin, Z. ve Sobacı, F. (2014). Psikolojik Dayanıklılık ve Kişilik Özellikleri Tatmin Düzeyini Etkiler Mi?, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 29(4): 553-578.
- Shirom, A., and Melamed, S. (2006). A Comparison of the Construct Validity of Two Burnout Measures in Two Groups of Professionals, International Journal of Stress Management, 13(2): 176.
- Şenturan, L., Gülseven-Karabacak, B., Ecevit-Alpar, Ş., ve Sabuncu, N. (2009). Hemodiyaliz Ünitelerinde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyi, Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi, 2(2): 33-45.
- Taku, K. (2014). Relationships Among Perceived Psychological Growth, Resilience and Burnout in Physicians, Personality and Individual Differences, 59:120-123.
- Tetik, S. (2012). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1), 275-286.
- Topçu, F. (2017). *Üniversite öğrencilerinin psikolojik dayanıklılık düzeylerinde beş faktör kişilik özelliklerinin yordayıcı etkisinin incelenmesi* (Master's thesis, Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Tuğrul, B., ve Çelik, E. (2002). Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, (12): 1-11.
- Uğur, E. (2020). *Farklı sosyal çevrede yaşayan ergen gruplarının bağlanma, psikolojik sağlık ve duygu düzenlemesi açısından incelenmesi* (Master's thesis, Maltepe University (Turkey)).
- Ülbeği, İ. D., ve İplik, E. (2017). Shirom-Melamed Tükenmişlik Ölçeğinin Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 14(1): 19-30.
- Üresin, T. (2009). Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8(2): 196-217.
- Zolkoski, S. M. and Bullock, L. M. (2012). Resilience in Children and Youth: a Review. Children and Youth Services Review, 34(12): 2295-2303.