



## Finans Sektöründe Ekonomik Kaygı ve Tükenmişlik Düzeylerinin Örgütsel Bağlılığa Etkisi<sup>1</sup>

### The Effect Of Economic Anxiety And Burnout Levels On Organizational Commitment In The Financial Sector

Suat ARPACI<sup>2</sup>, Yavuz ÖZEK<sup>3</sup>

#### Öz

Bu çalışmada, banka çalışanlarının duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık boyutlarından tükenmişlik ile ekonomik kaygı düzeylerinin duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı, normatif bağlılık boyutlarından oluşan örgütsel bağlılıkları üzerinde etkileri araştırılmaktadır. Modellen üç araştırma hipotezini açıklamak için Elazığ ili merkezinde bulunan kamu bankalarında çalışanları üzerine bir araştırma yapılmış, 160 personelden anket yöntemiyle veri toplanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkileri çözümlenmek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda tükenmişlik ve ekonomik kaygı ile örgütsel bağlılık arasında genel olarak orta seviyede pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Kurulan regresyon modeline göre, tükenmişlik ve ekonomik kaygı, örgütsel bağlılık değişimini önemli ölçüde etkilemektedir. Ayrıca, ekonomik kaygının devam bağlılığı, duygusal bağlılığı ve normatif bağlılığı negatif yönlü etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Tükenmişlik boyutlarının devam ve duygusal bağlılığı negatif yönde etkilediği sonucu ortaya çıkmaktadır. Bunun yanı sıra tükenmişlik boyutlarının normatif bağlılığa herhangi bir etkisinin olmadığı analizler sonucunda tespit edilmiştir. Bu durum, banka çalışanlarının tükenmişlik ve ekonomik kaygı düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki etkinin negatif yönlü olduğunu göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Ekonomik Kaygı, Tükenmişlik, Bankacılık Sektörü, Örgütsel Bağlılık

**Jel Kodu:** G20, C8, M59

#### Abstract

In this study, the effects of emotional exhaustion, depersonalization, personal failure, burnout and economic anxiety levels of bank employees on emotional commitment, continuity commitment and normative commitment dimensions were investigated. In this context, in order to explain the three research hypotheses modeled, a study was conducted on the employees of public banks in the city center of Elazığ and data were collected from 160 personnel by questionnaire method. As a result of the correlation analysis conducted to analyze the relationships between variables, it was found that there was generally a moderate positive and significant relationship between burnout and economic anxiety and organizational commitment. According to the regression model, burnout and economic anxiety significantly affect the change in organizational commitment. In addition, it has been concluded that economic anxiety negatively affects continuation commitment, emotional commitment and normative commitment. It is seen that burnout dimensions negatively affect continuity and emotional commitment. In addition, it was found that the burnout dimensions had no effect on normative commitment. This shows that the effect of burnout, economic anxiety and organizational commitment of bank employees is negative.

**Keywords:** Economic Anxiety, Burnout, Banking Sector, Organizational Commitment

**Jel Codes:** G20, C8, M59

<sup>1</sup> Bu çalışma Uşak Üniversitesi the 7th SCF International Conference on “The Future of European Union and Turkey-EU Relations” kongresinde (2019) sunulan bildirden türetilmiştir.

<sup>2</sup> **Sorumlu Yazar/Corresponding Author:** Öğr. Gör., Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokul, Otel Lokanta ve İkram Hizmetleri, Elazığ, Türkiye. **E-Posta:** sarpaci@firat.edu.tr. **Orcid no:** 0000-0003-2683-6060

<sup>3</sup> Öğr. Gör., Dr., Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokul, Finans Bankacılık ve Sigortacılık, Elazığ, Türkiye. **E-Posta:** yozek@firat.edu.tr. **Orcid no:** 0000-0003-4517-4875

**Atf/Cititaion:** Arpacı, S., Özek, Y. (2019), Finans Sektöründe Ekonomik Kaygı ve Tükenmişlik Düzeylerinin Örgütsel Bağlılığa Etkisi, Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 21/2, s. 99-125

## Extended Abstract

Since the success of an organization is related to the success of the individuals working in the organization, the human factor remains the most important factor for the organizations. People spend an important time in their jobs and work hard for their organizations. As the achievement of organizational success is mutually satisfactory, it becomes an unimaginable whole for employees and for the organization.

It has become increasingly important for organizations to keep up with the changes and developments experienced in recent years, to combat intense competition and to reveal the talents, skills and potentials of the personnel. This situation is important for the financial sector as in other sectors. In this sector, especially in banking activities where intense competition is experienced, it is important for the personnel to make quick decisions, to respond to expectations, to act towards the aims and objectives of the organization, to feel belonging to the organization and to provide fast and high quality service. Since there are many variables that may have an impact on organizational commitment and there is no possibility to include so many variables in this study, burnout and economic anxiety variables were discussed in the study. The burnout variable included in the study was handled with all dimensions.

Organizational commitment can be defined as an individual's tendency to integrate with the basic lines of the actions directed to the organization and a phenomenon that emerges with the self-evaluation of the organizational factors. Organizational commitment is the desire of the individual to continue his / her existence with the integration of the organization and the objectives of the organization. Absenteeism, which is within the scope of organizational commitment, is very important for organizational performance since it affects individual and organizational outcomes such as labor turnover, performance change, productivity and intention to quit. Organizational commitment is based on three main elements. These elements; Fact emotional (affective), continuance and normative commitment.

Burnout is the internal exhaustion of the individual. This depletion can be listed as wear, failure, failure of power or failure to fulfill the demands of the individual. Burnout consists of three dimensions. These dimensions are; “ Emotional exhaustion, depersonalization and a sense of personal accomplishment ”.

Economic anxiety can be defined as the emotional reaction of the employees in situations such as stagnation, crisis, threat and danger in the economy and micro reasons such as individual and occupational characteristics, decreasing the standard of living, experiencing shortage of livelihood and becoming hopeless about the future.

The study consists of three parts. In the second part of the introduction, theoretical information about the levels of burnout and economic anxiety, which are dependent variables, organizational commitment and independent variables, are given. In addition, the literature review of the relationships between variables is also included in this section. In the third part, the aim of the research, the importance, the universe and the sample of the activities are done methodologically. In this context; Research model, hypothesis, variables, data collection method. Procedures for the analysis, testing of the structural model and hypotheses and evaluations were made for the findings reached. It is thought that the results obtained from this study, which examined the effect of burnout and economic anxiety levels on organizational commitment, will contribute to the literature. It is also expected that these results will help to solve the problems related to these variables for bank employees and managers.

In this study, the effects of emotional exhaustion, depersonalization, personal failure, burnout and economic anxiety levels of bank employees on emotional commitment, continuity commitment and normative commitment dimensions were investigated. In this context, data were collected from 160 employees working in public banks in the city center of Elazığ. Developed hypotheses; H1: Burnout has an impact on organizational commitment. H1a: Burnout dimensions have an impact on normative commitment. H1b: Burnout dimensions have an impact on continued commitment. H1c: Burnout dimensions have an effect on emotional commitment. H2: Economic anxiety has an impact on organizational commitment. H2a: Economic anxiety has an impact on normative commitment. H2b: Economic anxiety has an impact on continued commitment. H2c: Economic anxiety has an impact on

emotional commitment. Of the hypotheses developed to investigate, only “ Burnout dimensions have an effect on normative commitment. ” Rejected hypothesis while all other hypotheses were accepted.

As a result of the correlation analysis, it is possible to say that there is a moderate and positive relationship between the three variables. The study also included the results of the regression analysis to support the findings obtained from the correlation analysis and to test the hypotheses previously determined within the study.

The developed H1a hypothesis aims to test the effect of burnout on emotional commitment. As a result of the analyzes, it is seen that burnout dimensions do not affect emotional commitment. Therefore, it is seen that the hypothesis is not supported. The developed H1b aims to test the effect of burnout on continued commitment. As a result of the analyzes, it is seen that personal achievement dimension affects continuation commitment but emotional exhaustion and depersonalization do not affect continuation dependence. Accordingly, H1b hypothesis appears to be partially supported. The developed H1c hypothesis aims to test the effect of burnout on normative commitment. As a result of the analyzes, it is seen that emotional burnout affects normative commitment but personal success and depersonalization do not affect normative commitment. Accordingly, the H1c hypothesis seems to be partially supported like the H1b hypothesis. The main hypothesis H1 was designed to test the effect of burnout on organizational commitment. As a result of the analyzes, it is seen that burnout affects organizational commitment. When the data obtained from the research are evaluated in general, it is seen that the burnout levels have an effect on the perceived organizational commitment of the bank employees.

The developed H2a hypothesis aims to test the effect of economic anxiety on emotional commitment. As a result of the analyzes, it is seen that economic anxiety affects emotional commitment and hypothesis is supported accordingly. The developed H2b aims to test the impact of economic anxiety on continued commitment. As a result of the analyzes, it is seen that economic anxiety affects the continuation commitment and the H2b hypothesis is supported. The developed H2c hypothesis aims to test the effect of economic anxiety on normative commitment. As a result of the analyzes, it is seen that economic anxiety affects normative commitment and supports H2c hypothesis. The main hypothesis H2 developed aims to test the effect of economic anxiety on organizational commitment. As a result of the analyzes, it is seen that economic anxiety affects organizational commitment. When the data obtained from the research are evaluated in general, it is seen that the economic anxiety levels have an effect on the perceived organizational commitment of the bank employees.

The concept of economic anxiety has recently gained importance. The low level of burnout and economic anxiety of the Bank's employees will positively affect their performance, job satisfaction and the service they offer, thereby increasing their commitment to their organizations. In this context, this study is a contribution to the bank employees, organizational managers and financial sector as it shows the levels of organizational commitment perceived by the bank employees in terms of burnout and economic anxiety levels in their organizations. It should be taken into consideration that burnout and economic anxiety levels of the employees of the organization clearly affect the organizational commitment of the employees and the organization should take measures to reduce the burnout and economic anxiety levels of the employees. In this study, burnout and economic anxiety variables were examined together on organizational commitment. For further studies on the subject, the effects of employees on organizational commitment can be examined by using other variables that may have an impact on organizational commitment.

## GİRİŞ

Örgütler, kaynaklarını verimli şekilde kullanıp, fırsatları en iyi şekilde değerlendirerek verimlilik ve etkinliklerini maksimize etmeyi hedeflerken çalışanlar ise beklentilerinin karşılanmasını isterler. Bu durum, hem kamu hem de özel sektördeki tüm örgütler için geçerlidir. Bir örgütün başarılarından birisi, örgütte çalışan bireylerin başarısı ile ilişkilendirildiğinden örgütler için insan faktörü en önemli faktör olarak önemini korumaktadır. İnsanlar günün önemli bir zaman dilimini ofislerinde ya da işyerlerinde geçirmekte ve bu zaman diliminde örgütleri için emek sarf etmektedirler. Örgütsel başarının sağlanması karşılıklı tatminden geçtiğinden örgüt için çalışanlar, çalışanlar için ise örgüt ayrı düşünülemez bir bütün haline gelmektedir.

Son yıllarda yaşanan değişim ve gelişime ayak uydurmak, yoğun rekabetle mücadele etmek, personelin yeteneklerini, becerilerini ve potansiyellerini ortaya çıkarmak örgütler için giderek önemi artan bir durum haline gelmiştir. Diğer sektörlerde olduğu gibi finans sektörü için de önemini korumaktadır. Bu sektörde özellikle, yoğun rekabet ortamının yaşandığı bankacılık faaliyetlerinde personelin hızlı karar alması, beklentilere cevap verebilmesi, örgütün amaç ve hedeflerine yönelik hareket etmesi, aidiyet hissetmesi hızlı ve kaliteli hizmet için önemli unsurlardır. Örgütsel bağlılık üzerinde etkili olabilecek birçok değişken olabileceğinden ve bu kadar çok değişkenin bu çalışmaya dâhil edilmesine olanak bulunmadığından, çalışmada tükenmişlik ve ekonomik kaygı değişkenleri ele alınmıştır.

Çalışmada, girişin ardından birinci bölümde bağımlı değişken örgütsel bağlılık ve bağımsız değişkenler olan tükenmişlik ile ekonomik kaygı düzeyleri hakkında teorik bilgilere yer verilmiştir. Ayrıca bu bölümde değişkenler arasındaki ilişkilere ait literatür incelemesi de yer almaktadır. İkinci bölümde araştırmanın amacı, önemi, evren ve örnekleme yer verilerek metodolojik olarak yapılan faaliyetler bulunmaktadır. Araştırmanın modeli, hipotezleri, değişkenleri, veri toplama yöntemiyle ilgili bilgilere yer verilmiştir. Üçüncü bölümde ise, analize yönelik yapılan işlemler, yapısal modelin ve hipotezlerin test edilmesinin ardından ulaşılan bulgulara yönelik sonuç ve değerlendirmelere yer almaktadır. Tükenmişlik ve ekonomik kaygının örgütsel bağlılık üzerine etkisinin incelendiği çalışmanın sonuçlarının, banka çalışanları ve yöneticileri için bu değişkenlere yönelik sorunların çözümlenmesine yardımcı olması beklenmektedir.

### 1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılık, son yıllarda yönetim alanında araştırmacıların ilgisini çeken önemli

konulardan biridir. Bu kavrama yönelik başlıca çalışmalar incelendiğinde örgütsel bağlılık tanımlamaları şu şekildedir. Becker (1960) yaptığı çalışmada örgütsel bağlılığı, bireyin, örgüte yönelik eylemlerin temel hatlarıyla bütünleşme eğilimi olarak tanımlamıştır. Porter vd. (1974) tarafından yapılan çalışmada örgütsel bağlılık kavramı, örgütsel faktörleri bireyin kendine göre değerlendirmesiyle ortaya çıkan bir olgu olarak tanımlanmıştır. Mowday vd. (1982) ise çalışmalarında örgütsel bağlılığı üç psikolojik faktörle açıklamışlardır. Bu faktörler; *örgütte kalma arzusu, bireyin örgüt için önemli bir çaba sarf etme konusunda gönüllü olması ile örgütün amaç ve değerlerinin birey tarafından kabullenilmesi ve benimsenmesi* olarak sıralanmaktadır (Tekin vd., 2014: 138).

Örgütsel bağlılık ile ilgili araştırmalar incelendiğinde, bu kavramın tanımına yönelik fikir birliğinin oluşmadığı görülmektedir. Araştırmacılar bu durumu, sosyal psikoloji, örgütsel davranış, sosyoloji ve psikoloji gibi farklı alan araştırmacılarının örgütsel bağlılık kavramını farklı alanlardan ele alınmasına bağlamaktadırlar (Görür, 2018: 30).

Günümüz dünyasında hızlı bir şekilde yaşamakta olan değişim ve dönüşümün yaratmış olduğu etkiler, hem özel sektörde hem de kamuda faaliyet gösteren tüm örgütlerde varlığını hissettirmektedir. Özel sektöre ait örgütlerin, rekabet ortamında başarılı olabilmeleri için kaynaklarını en verimli şekilde kullanmaları ve fırsatları en iyi şekilde değerlendirmeleri gerekmektedir.

Örgütsel düzeyde bir başarının oluşmasında ve faaliyetlerde etkinlik ve verimliliğin sağlanmasında insan kaynakları, kamu ve özel sektör örgütleri bakımından üzerinde önemle durulması gereken kaynaklardan biridir. Örgütte yer alan bireylerin, örgütün hedef ve değerlerini özümsemesi, örgütle bütünleşmesi, örgüt için önemli fedakârlıklar göze alması, örgütüne karşı güven sorunu yaşamaması ve örgütüne aidiyet hissetmesi etkinliğinin ve verimliliğinin artmasını sağlayacaktır. Örgütler, kaynaklarını en verimli şekilde kullanmak istedikleri gibi, bireyler de olabilecek en yüksek düzeyde fayda sağlamak isteyeceklerdir. Verimliliğin artması ve örgütsel başarının sağlanması, bu karşılıklı tatmin ile ortaya çıkacak bir durumdur.

Bütün araştırmacılar tarafından, örgütlerin ve bireylerin beraber istedikleri sonuçlara ulaşmasında, örgütsel bağlılığın önemi ve etkisi vurgulanmaktadır. Genel olarak, bireyin örgütle ve örgütün hedefleriyle bütünleşmesi ile örgütteki varlığını devam ettirme isteği olarak açıklanan örgütsel bağlılık; devamsızlık, iş gücü devri, performans değişikliği, verimlilik ve işten ayrılma niyeti gibi bireysel ve örgütsel sonuçları etkilediği için örgütsel performans açısından oldukça önemlidir (Candan, 2014: 890).

Allen ve Meyer çalışmalarında örgütsel bağlılığın üç ana unsura dayandığını ileri sürmüşlerdir. Bu unsurlar; “*duygusal (affective), devamlılık (continuance) ve normatif bağlılık*” olarak sıralanmıştır (Allen ve Meyer, 1990: 2-5):

*a.Duygusal Bağlılık:* Bireylerin örgüte karşı duygusal açıdan bağlılığını ve örgütle özdeşleşmesini yansıtmaktadır. Bu bağlılık neticesinde bireyler örgüt üyeliklerini sürdürecektir.

*b.Devamlılık Bağlılığı:* Bireylerin örgütten ayrılmaları sonucunda oluşacağını düşündükleri maliyetle ilgilidir. Devam bağımlılığında bireyler, örgütten ayrılmanın yüksek maliyete neden olacağını düşündüklerinde üyeliklerini sürdürmeye devam ederler.

*c.Normatif Bağlılık:* Bu bağlılık türünde ise bireyler, kendilerini örgüte karşı sorumlu ve yükümlü hissettikleri için örgüt üyeliklerini sürdürmek isterler. Bu bağlılık, bireyin kendisini örgütte kalmaya zorunlu hissetmesi temeline dayanmaktadır.

Örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyi ilişkisine yönelik yapılan literatür araştırmasında, çalışmalarda genel olarak bu değişkenler arasındaki ilişkiye, bu ilişkinin ise negatif yönlü olduğuna yönelik görüşler mevcuttur. Tekin vd. (2014), örgütsel bağlılık ile tükenmişlik seviyeleri arasında anlamlı ilişki olduğu sonucuna varmışlardır. Görür ve Günaydın (2019), tükenmişlik düzeyindeki artışın örgütsel bağlılığı azalttığını tespit etmişlerdir. Tama (2019), tükenmişlik düzeyinin tüm alt boyutlarıyla örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarında anlamlı ilişki olduğunu belirtmiştir. Çetin vd. (2011), örgütsel bağlılık boyutları ile tükenmişlik düzeyi boyutları içerisinde farklı düzeylerde anlamlı ilişkiler tespit etmişlerdir. Algül vd. (2016), örgütsel bağlılık tükenmişlik düzeyini arttıran değişkenler arasında yer almaktadır.

### 1.1. Tükenmişlik

İlk defa Freudenberger (1974) tarafından tanımlanan tükenmişlik kavramı, bireyin yıpranması, başarısız olması, güçten düşmesi veya taleplerinin yerine getirilmemesi sonucunda içsel şekilde tükenmesi olarak ifade edilmiştir. Tükenmişlik kavramı, hem bireysel hem de örgütsel anlamda önemli sorunlara neden olduğundan farklı disiplinlerde birçok araştırmacının ilgisini çekmiştir. Bireyin çalışırken yaşadığı bu değişim, örgütteki başarısını azaltan ve dolayısıyla örgütün başarısını da azaltan bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Yaşanan bu durum hem birey için hem de örgüt için ağır maliyetlere neden olacaktır. Bu olumsuzluklar neticesinde bireylerin örgütlerine olan bağlılığı azalacaktır.

Günümüzde yaşanan teknolojik gelişmeler ve ağırlaşan rekabet koşullarının çalışma hayatında yarattığı olumsuz etkiler nedeniyle bireylerin tükenmişlik yaşamaları önemli bir sorun haline

gelmiştir. Çalışanlar bir yandan yaşanan değişimlere ayak uydurmaya çalışarak örgütteki yerlerini korumayı amaçlarken, diğer yandan hedef ve beklentilerini gerçekleştirmeye çalışmaktadırlar. Bu süreçte bireyin yoğun stres yaşamaması, kendisini örgüte ait hissetmemesi, hedef ve beklentilerinde sapma olması performans ve verimliliğinin düşmesine neden olacaktır. Yaşanan bu olumsuzluklar bireyin tükenmişlik düzeyinin artmasında ve örgütüne olan bağlılığının azalmasında önemli oranda etkili olacaktır (Arık ve Turunç, 2016: 111-125).

1990'lı yıllar tükenmişlikle ilgili çalışmaların farklı alanlara yöneldiği yıllar olmuştur. Bu konuya yönelik çalışmaların kapsamı sosyal hizmet servisleri ile öğretmenlerle sınırlı kalmayıp genişlemiştir. Çalışmalarda istatistiksel yöntemler kullanılmıştır. Son olarak ise, önce konunun işle ilgili bağlantıları açıklandıktan sonra çalışanların düşünceleriyle ilgili bağlantıları içeren araştırmalara yer verilmiştir (Skeja, 2012: 7).

Günümüzde tükenmişlik ile ilgili yaygın olarak kullanılan tanım Maslach ve Jackson'ın öne sürdüğü "Tükenmişliği üç boyutlu bir kavram" olarak gören tanımdır. Bu tanıma göre tükenmişliği "iş nedeniyle insanlarla sürekli yüz yüze çalışanlarda sıklıkla ortaya çıkan üç boyutlu bir sendrom" olarak tanımlanmaktadırlar. Tanımlanan üç boyut ise "duygusal tükenme", "duyarsızlaşma" ve "kişisel başarı hissi" olarak sıralanmıştır (Görür ve Günaydın, 2019: 7):

*a.Duygusal tükenme:* Çalışanların kendilerinin beden ve ruhen yorgun hissetmesi ve başka kişilerin sorunlarını çözerken yaşadıkları güçsüzlük hissidir. Beşeri ilişkilerini asgari düzeyde sürdürmektedirler ve insanlara karşı güven sorunu yaşayabilmektedirler.

*b.Duyarsızlaşma:* Bireylerin çalışma hayatında, iş arkadaşlarının ve hizmet verdiği kişilerin duygularının olmadığını varsayıp, kişisel ve insani özelliklerini göz ardı ederek davranmasıdır.

*c.Kişisel başarı hissi:* Bu boyut ise, bireyin kendisini olumsuz değerlendirmeye yatkın olduğunu ifade etmektedir. Tükenmişlik hissinin yavaş başlayıp, aniden ortaya çıkan ve kronik bir durum olduğu bu kapsama girer.

Yapılan araştırmalarda tükenmişlik sendromuna sebep olan birçok neden olduğu ortaya çıkmıştır. Konuyla ilgilenen araştırmacılar bu sebepleri farklı gruplara ayırmışlardır. Tükenmişlik sendromuna sebep olan nedenleri üç ana başlıkta sıralamışlardır. Bu nedenler (Çağlıyan, 2007: 17):

*a.Kişisel karakteristiklerden kaynaklanan nedenler:* Bu nedenler arasında yaş, cinsiyet, medeni durum gibi faktörler sayılabilir. Yapılan çalışmalar evlilerin, daha düşük oranda tükenmişlik sendromu yaşadıklarını göstermektedir.

*b. Organizasyon yapısından kaynaklanan nedenler:* Bunlar içerisinde öne çıkanlar ise, ödül ve ceza yapısı, iş yapısı ile ödül ve cezalar uygulanırken ortaya çıkan haksızlıklardır.

*c. İşten ve görevden kaynaklanan nedenler:* Bu nedenler arasında en önemli olanlar çalışan ve müşteri ilişkilerinde yaşanan nedenler ve görevden kaynaklanan karmaşa ve çatışmalardır.

## 1.2. Ekonomik Kaygı

Ekonomide yaşanan durgunluk, kriz, tehdit ve tehlike gibi makro sebepler ile bireysel ve mesleki özellikler gibi mikro sebeplerden dolayı kişinin yaşam standardının düşmesi, geçim sıkıntısı yaşaması ve gelecekle ilgili umutsuzluğa bürünmesi gibi durumlarda çalışanların duygusal tepki vermesi olarak tanımlanabilir.

Ekonomik kaygı, çalışanların gelir kaynaklarındaki değişim sebebiyle fiziksel ve ruhsal sağlıklarının etkilenmesine neden olmaktadır. Çalışanların meslekleri ile ilgili tutumlarında elde ettikleri gelir, bu geliri yeterli bulup bulmamaları ile ihtiyaçlarını giderip gideremedikleri belirleyici olmaktadır. Gelirlerinin düzenli olmaması ve kişinin kazancını yetersiz görmesi gibi nedenler ekonomik kaygının oluşmasına zemin hazırlamaktadır (Yetkin, 2017: 50-100).

İnsanların geleceğe yönelik planlarını etkileyen kaygılarından biri de ekonomik kaygıdır. Ekonomik kaygı insanların günlük yaşamlarını da etkilemektedir. Yaşanılan ekonomik sıkıntılarda insanlar kendilerini güvende hissetmek için ekonomik kayıplar yaşamamaya özen gösterirler. Bu özeni gösteremeyenler gelecekleri için endişe ve ekonomik kaygı yaşamaya başlarlar. Bu durum, bireylerin hem iş hem de sosyal hayatları üzerinde olumsuz etki yaratmaktadır (Osberg and Sharpe, 2005).

Yapılan literatür incelenmesinde ekonomik kaygı ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara pek rastlanamamakta, gelir düzeyi ve tükenmişlik ile gelir düzeyi ve örgütsel bağlılığa yönelik çalışmalar ise literatürde yer almaktadır. Turist rehberlerinde ekonomik kaygı ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi inceleyen Yetkin (2017) tükenmişlik ve ekonomik kaygı düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığını tespit etmiştir. Gelir düzeyi ve tükenmişlik ilişkisini inceleyen çalışmalarda ise bu değişkenler arasında negatif bir ilişki olduğu görüşü hâkimdir. Güngör vd. (2007) yoğun bakım hemşireleri üzerinde yaptıkları çalışmalarında düşük gelir düzeyinin tükenmişlik düzeyini arttırdığını saptamışlardır. Otacıoğlu (2008) çalışanların gelir düzeylerindeki artışın, mesleki tükenmişliklerini azaltacağını belirtmiştir. Ay ve Avşaroğlu (2010) muhasebe çalışanlarını inceledikleri araştırmalarında geliri düşük olan çalışanların, geliri yüksek olan çalışanlara oranla mesleki tükenmişliğin tüm alt boyutlarında anlamlı seviyede yüksek tükenmişlik gösterdiklerini belirtmişlerdir. Günüşen



ve Üstün (2010) gelir düzeyi düşük olan çalışanların tükenmişlik açısından riskli grupta olduklarını belirtmişlerdir.

Gelir düzeyi ve örgütsel bağlılık ilişkisine yönelik çalışmalar incelendiğinde ise genel olarak bu değişkenler arasında bir ilişkinin olmadığı literatürde yer almaktadır. Yavuz ve Bedük (2016) bir kamu bankası çalışanları üzerine yaptıkları araştırmalarında, gelir düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna varmışlardır. Kılıç vd. (2008) sağlık personeli üzerine yaptıkları çalışmanın sonucuna göre, örgütsel bağlılık ile gelir düzeyi arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Gözen (2007) ücret düzeyinin sadece örgütsel bağlılığın alt boyutlarından normatif bağlılıkla ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Çolakoğlu vd. (2009) çalışanların gelirleri ile örgütsel bağlılığın alt boyutlarının hiçbirinde ilişki yoktur.

## 2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

### 2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Çalışmanın amacı, Elazığ ilindeki kamu banka çalışanlarının tükenmişlik ve ekonomik kaygı seviyelerinin örgütsel bağlılığa etkisini ortaya koymaktır. Böylelikle tükenmişlik ve ekonomik kaygı ile örgütsel bağlılık arasında ilişki veya etki olup olmadığı, eğer varsa ne düzeyde olduğu belirlenecektir. Bu çalışma ile tükenmişlik ve ekonomik kaygının örgütsel bağlılık üzerine olan etkisi saptanarak, sonuçların literatüre ve incelenen sektöre katkı sağlayacağı beklenmektedir.

### 2.2. Araştırmanın Hipotezleri

Literatür taraması sonucu elde edilen bulgular ve araştırmanın teorik içeriğine uygun olarak araştırma hipotezleri geliştirilmiş ve uygun istatistikî yöntemlerle analiz edilmesi amaçlanmıştır. Geliştirilen hipotezler şu şekildedir:

H1: Tükenmişliğin, örgütsel bağlılık üzerinde etkisi vardır.

H1a: Tükenmişlik boyutlarının normatif bağlılık üzerine etkisi vardır.

H1b: Tükenmişlik boyutlarının devam bağlılık üzerine etkisi vardır.

H1c: Tükenmişlik boyutlarının duygusal bağlılık üzerine etkisi vardır.

H2: Ekonomik kaygının örgütsel bağlılık üzerine etkisi vardır.

H2a: Ekonomik kaygının normatif bağlılığı üzerine etkisi vardır.

H2b: Ekonomik kaygının devam bağlılığı üzerine etkisi vardır.

H2c: Ekonomik kaygının duygusal bağlılığı üzerine etkisi vardır.

Geliştirilen hipotezler ile tükenmişlik ve ekonomik kaygının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin test edilmesi amaçlanmıştır. Yapılan analizler sonucunda, tükenmişlik ve ekonomik kaygının örgütsel bağlılığı etkilediği görülmektedir.

### 2.3. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Araştırma konu ve uygulama açısından sınırlandırılmış bir çalışmadır. Araştırma konu açısından; tükenmişlik ve ekonomik kaygının örgütsel bağlılık üzerinde etkisinin araştırılıp açıklanmasıyla sınırlıdır. Ayrıca bu araştırma Elazığ ilinde bulunan kamu bankası çalışanları üzerinde uygulanarak sınırlandırılmıştır.

### 2.4. Veri Toplama Aracı ve Güvenirlilik - Geçerlilik Analizleri

Kamu bankalarında tükenmişlik ve ekonomik kaygının, örgütsel bağlılık üzerine etkisinin belirlenmesi için oluşturulan hipotezleri test etmek amacıyla anket tekniğinden yararlanılmıştır. Çalışmada kullanılan anket formu dört bölüm içermektedir. İlk bölümde, araştırmaya dâhil edilen çalışanların özelliklerini ölçmeye yönelik sorular bulunmaktadır. Anketin ikinci bölümünde, tükenmişlik ölçeği, üçüncü bölümünde ekonomik kaygı ölçeği ve dördüncü bölümde ise, örgütsel bağlılık ölçeği yer almaktadır.

*Örgütsel Bağlılık Ölçeği:* Ölçek, Meyer ve Allen (1997) tarafından bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek için geliştirilmiştir. Dağlı vd. (2018) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Bu çalışmada ölçek; örgütsel bağlılığın üç alt boyut ile 18 maddeden oluşan 5'li likert tipine uyarlanmıştır.

*Maslach Tükenmişlik Ölçeği:* Bireylerin tükenmişlik düzeylerini saptamak için Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen bu ölçek toplam 22 ifadeyi ve üç boyutu içermektedir. Bu ölçek çalışmada ise 21 ifade ve üç boyuta uyarlanmıştır.

*Ekonomik Kaygı Ölçeği:* Cabı ve Yalçınalp (2013) “Öğretmen Adaylarına Yönelik Mesleki Kaygı Ölçeği” 45 madde ve sekiz faktörden oluşmaktadır. Bu çalışmada Yetgin (2017) tarafından Ekonomik/sosyal merkezli kaygı boyutundaki ifadeler bu ölçeğe “*Ekonomik koşulların mesleğimi yapmaya uygun olmamasından..*” ve “*Sosyal ve politik gelişmelerden dolayı her an işimi kaybetme korkusundan..*” gibi ifadeler eklenmiştir. Çalışmada bu boyuttaki ifadeler 5'li likert derecelendirme ile (1= Kesinlikle Kaygılanmıyorum, 5= Çok kaygılanıyorum) ölçülmüştür. Ölçek toplamda yedi maddeden oluşmaktadır. Bu araştırmada da her üç ölçeğin genel güvenirliliğini ölçmek için yaygın olarak kullanılan Cronbach's Alpha istatistiğinden faydalanılmıştır. Tablo 1'de yer alan veriler incelendiğinde; tükenmişlik ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı, 0,864 olduğu görülmektedir. Bu değere göre,

tükenmişlik ölçeği yüksek güvenilirliğe sahiptir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı 0,736'dur. Bu değere göre, örgütsel bağlılık ölçeği yüksek bir güvenilirliğe sahiptir. Ekonomik kaygı ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı ise 0,863 olarak bulunmuştur. Bu değere göre, ekonomik kaygı ölçeği yüksek güvenilirliğe sahiptir.

**Tablo 1:** Güvenirlilik Analizi

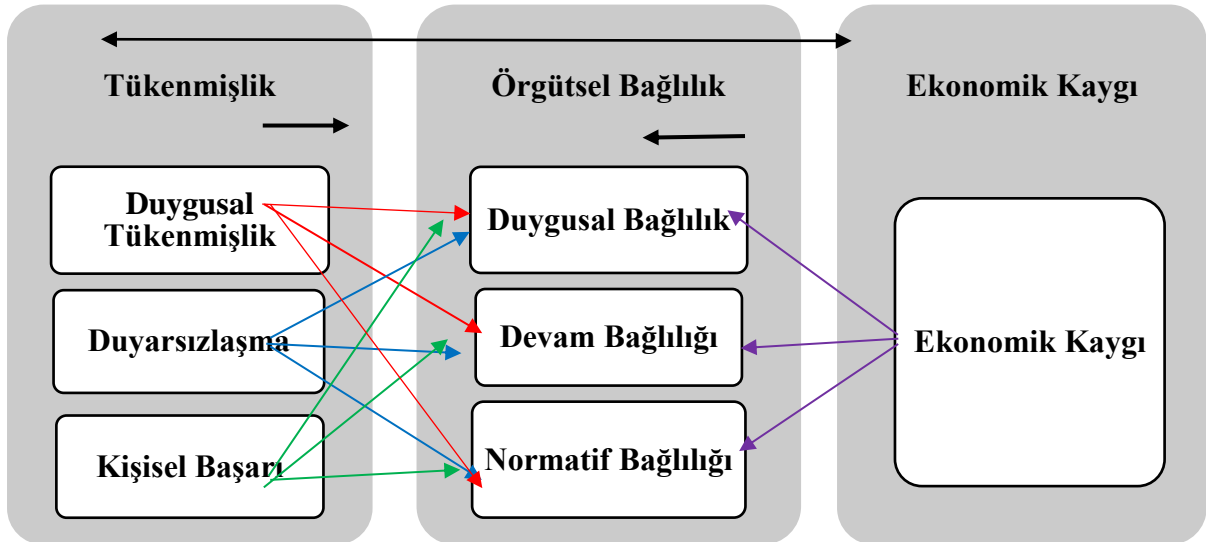
Ölçekler	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Tükenmişlik	,864	21
Örgütsel Bağlılık	,736	18
Ekonomik Kaygı	,863	7

## 2.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Büyüklüğü

Bu araştırma kapsamında 205 banka çalışanının 160'ı araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır (Altunışık vd., 2012). Araştırma dâhilinde belirlenen örneklem hacminin yaklaşık % 80'nı oranında geri bildirim alınmıştır. Araştırma verileri 2019 yılı Nisan ve Mayıs aylarında toplanmıştır. Anket formalarının doldurulmasında ise, birebir görüşme yoluyla banka çalışanları ile iletişime geçilmiş ve geribildirim alınmıştır.

## 2.6. Araştırmanın Modeli

Bağımsız değişkenler tükenmişlik üç alt boyutu ile ekonomik kaygı oluşturmaktadır. Bağımlı değişken örgütsel bağlılığın tüm boyutları ve bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişken üzerindeki etkisi ile değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkisi incelenmiştir.



### 3. ARAŞTIRMA BULGULARI

#### 3.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 2’de katılımcıların cinsiyetlerine ilişkin verilerin dağılımına baktığımızda 74 kadın (% 46,3) ve 86 erkek (% 53,8) araştırmaya katılım sağlamıştır. Katılımcıların yaşlarına ilişkin verilere bakıldığında 18-29 yaş aralığında olan katılımcı sayısı 61 (% 38,1), 30-39 yaş aralığında olan katılımcı sayısı 73 (% 45,8), 40-49 yaş aralığında olan katılımcı sayısı 20 (% 12,5), 50-59 yaş aralığında olan katılımcı sayısı 6 (% 83,8)’dır. Katılımcıların medeni durumlarına ilişkin verilere bakıldığında evli katılımcı sayısı 97 (% 60,6), bekâr katılımcı sayısı 63’tür (% 39,4). Evli olan katılımcı sayısının bekâr olan katılımcı sayısına oranla daha fazla olduğu görülmektedir. Katılımcıların gelir durumuna ilişkin veriler incelendiğinde de düşük gelire sahip olan katılımcı sayısı 42 (% 26,3), orta gelire sahip olan katılımcı sayısı 99 (% 61,9), yüksek gelire sahip olan katılımcı sayısı ise 19 (% 11,9)’dur. Katılımcıların eğitim durumuna ilişkin verilere bakıldığında ise 7 (% 4) lise mezunu, 62 (% 39) ön lisans mezunu, 67 (% 42) lisans mezunu ve 24 (% 15) lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılım sağlayan çalışanlar arasından en çok lisans mezunu var iken en az katılım sağlayan çalışanlar ise lise mezunudur.

**Tablo 2:** Katılımcıların Demografik Özellikleri

		N	%			N	%
<b>CİNSİYET</b>	<b>Kadın</b>	74	46,3	<b>EĞİTİM DURUMU</b>	<b>Lise</b>	7	4
	<b>Erkek</b>	86	53,8		<b>Ön Lisans</b>	62	39
<b>YAŞ</b>	<b>18-29</b>	61	38,1		<b>Lisans</b>	67	42
	<b>30-39</b>	73	45,8		<b>Lisansüstü</b>	24	15
	<b>40-49</b>	20	12,5				
	<b>50-59</b>	6	3,8				
<b>MEDENİ DURUM</b>	<b>Evli</b>	97	60,6				
	<b>Bekâr</b>	63	39,4				
<b>GELİR DURUMU</b>	<b>Düşük</b>	42	26,3				
	<b>Orta</b>	99	61,9				
	<b>Yüksek</b>	19	11,9				

### 3.2. Tükenmişlik, Ekonomik Kaygı ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Bu bölümde tükenmişlik, ekonomik kaygı ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin birbiriyle olan ilişkisine yer verilmektedir. Ölçeklerin boyutları arasındaki ilişki gücünü ve yönünü belirlemek için Pearson momentler-çarpımı korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Kurulan hipotezler şunlardır:

**H<sub>1</sub>:** Tükenmişlik, Ekonomik Kaygı ve Örgütsel Bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H<sub>1a</sub>:** Ekonomik Kaygı e Örgütsel Bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H<sub>1b</sub>:** Tükenmişlik ve Ekonomik Kaygı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H<sub>1c</sub>:** Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Cohen'e (1988: 79-81) göre korelasyon katsayısı (r) değeri .10 ile .29 arasında değişiyorsa ilişki gücü az, .30 ile .49 arasında değişiyorsa ilişki gücü orta ve .50 ile 1.00 arasında değişiyorsa ilişki gücü büyüktür. Tablo 3.'te tükenmişlik, ekonomik kaygı ve örgütsel bağlılık ölçekleri boyutlarının birbiriyle olan ilişkisini gösteren analiz sonuçları yer almaktadır. Her bir ölçeğin genel olarak aralarındaki ilişkiye baktığımızda; tükenmişlik ile örgütsel bağlılık ( $r=-.317$ ,  $p=.000$ ) negatif orta derecede bir ilişkiye, tükenmişlik ile ekonomik kaygı ( $r=.573$ ,  $p=.000$ ) pozitif orta derecede bir ilişkiye ve ekonomik kaygı ile örgütsel bağlılık ( $r=-.251$ ,  $p=.001$ ) negatif az derecede bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu durumda H<sub>1a</sub>, H<sub>1b</sub> ve H<sub>1c</sub> hipotezleri kabul edilmiştir.

**Tablo 3:** Tükenmişlik, Ekonomik Kaygı ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

BOYUTLAR	Duygusal Bağlılık		Devam Bağlılık		Normatif Bağlılık		Duygusal Tükenmişlik		Duyarsızlaşma		Kişisel Başarı		Ekonomik Kaygı	
	R	p	R	p	R	P	r	P	R	P	R	p	R	P
Duygusal tükenmişlik	,295	,000	,378	,000	-,182	,021	-,350	,000	Tükenmişlik-Örgütsel Bağlılık (Genel): $R=-.317$ , $P=.000$ Ekonomik Kaygı-Örgütsel Bağlılık (Genel)= $R=-.251$ , $P=.001$ Ekonomik Kaygı-Tükenmişlik (Genel)= $R=.573$ , $P=.000$					
Duyarsızlaşma	,259	,000	,173	,028	-,090	,025	-,425	,000						
Kişisel başarı	,208	,008	,543	,000	-,044	,058	-,285	,000						
Ekonomik kaygı	,317	,000	,381	,000	-,199	,012	,276	,000	,423	,000	,575	,000	,000	,000

### 3.3. Faktör Analizi

Bu bölümde, araştırmada yer alan örgütsel bağlılık, tükenmişlik ve ekonomik kaygı ölçeklerinin faktör analizlerine yer verilmiştir. Bir araştırmada ölçüm verilerinin doğrulanması için ölçeğin güvenilirlik analizi tek başına yeterli değildir. Bununla birlikte ölçeğin geçerlilik analizine de ihtiyaç duyulmaktadır. Geçerlilik ise kullanılan bir ölçeğin ölçülmek istenen özellik ile uygunluğunu, elde edilen verilerin ölçülmek istenen özellik ile aynı niteliği taşımasını ve bu verilerin araştırmanın amacına uygun olması konusunda fayda sağlayacaktır (Şencan, 2005: 723). Araştırmada ölçeğin geçerliliğini analiz etmek için kullanılan faktör analizi, kendi aralarında ilişkili olan değişkenlerin bir araya gelmesiyle daha az sayıda anlamlı yeni değişkenlerin yer aldığı faktörlerin (boyutların) keşfedilmesini sağlayan bir analiz çeşididir (Büyüköztürk, 2002: 472).

#### 3.3.1. Tükenmişlik Ölçeği Faktör Analizi

Tükenmişlik ölçeğinin 21 madde, elde edilen verilere temel bileşenler analizi uygulanmadan önce faktör analizi için uygun olup olmadığına bakılmıştır. Aynı zamanda ifadeler arasındaki karşılıklı korelasyon gücünün de faktör analizinin yapılması için yüksek olması gerekmektedir. Verilerin faktör analizine uygun olup olmadığına bakmak için kullanılan diğer ölçümler ise Bartlett testi (Bartlett, 1954) ve Kaiser-Meyer-Olkin (Kaiser 1970, 1974) örneklem yeterliliği ölçümüdür. Bartlett testinin anlamlı olması ( $p < .05$ ) ve KMO değerinin 0.6 ve bu değerden büyük olması ölçeğin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir (Balcı ve Ahi, 2015/2016: 201). Tablo 3'e bakıldığında Bartlett testinin ( $p < .001$ ) anlamlı olduğu ve KMO değerinin (.803) .6'dan büyük olduğu görülmektedir. Bu nedenle tükenmişlik ölçeğinin faktör analizine uygun olduğu görülmüştür.

**Tablo 4:** Tükenmişlik Ölçeği Kaiser-Meyer-Olkin Ölçümü ve Bartlett Testi

<b>Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)</b>	.803
<b>Bartlett Testi (Sig.)</b>	.000

Faktör analizinde en önemli kriterlerden biri, açıklanan varyansın toplam varyansın üzerinden %50'den fazla olması gerektiğidir (Yaşlıoğlu, 2017: 77). Tükenmişlik ölçeğinin açıklanan toplam varyans oranı 68,53'tür. Tükenmişlik ölçeği verilerinin faktör yükleri 0.480 ile 0.876 arasında değer almaktadır. Bu oranlar, tükenmişlik faktörlerinin birbiriyle ilişkisinin yüksek derecede olduğunu göstermektedir.

**Tablo 4.1:** Tükenmişlik Ölçeği Faktör Yükleri

İFADELER	Duygusal Tükenmişlik	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı
1-Mesleğimden soğuduğumu hissediyorum.	,876		
2-İş dönüşlerinde kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	,763		
3-Sabah uyandığımda tekrar bu işi yapamayacağımı	,862		
4-Mesleğim gereği karşılaştığım bazı kimselere kötü davrandığımı fark ediyorum	,865		
6-Mesleğimde karşılaştığım insanlara en uygun çözüm yollarını sunmaya çalışırım.	,480		
7-Bu mesleğin beni giderek katılaştıracağından endişe ediyorum.	,710		
9-Bu meslekte çalışmaya başladıktan sonra insanlara tahammül edemiyorum.	,621		
11-Mesleğimle ilgili daha pek çok şey yapabilecek güçte olduğumu hissediyorum.	,526		
5-Tüm gün insanlarla uğraşmak çok yorucu oluyor.		,738	
16-Bu meslekte birçok başarı elde ettim.		,530	
17-Mesleğim ile ilgili yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.		,825	
18-Mesleğimde yaşadığım duygusal sorunlar karşısında serinkanlı davranırım.		,873	
20-Bu iş için sarf ettiğim enerjinin maddi olarak karşılığını aldığımı düşünmüyorum.		,576	
21-Mesleğimde bazı insanların, sorunlarını ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.		,516	
8-Yaptığım meslekle insanların yaşamına katkı sunduğumu düşünüyorum.			,692
10-Yaptığım meslekten yıldığımı hissediyorum.			,681
12-Mesleğimin beni kısıtladığına inanıyorum.			,734
13-Mesleğimde çok fazla mesai harcadığımı düşünüyorum.			,810
14-İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğunu umursamam.			,832
19-İşimi başarılı bir şekilde yaptığımda takdir edilmemek beni			,698
AÇIKLANAN TOPLAM VARYANS			68,532

### 3.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi

Örgütsel bağlılık ölçeğinin 18 ifadesi, elde edilen verilere temel bileşenler analizi uygulanmadan önce faktör analizi için uygun olup olmadığına bakılmıştır. Tablo 5'e bakıldığında Bartlett testinin ( $p < .001$ ) anlamlı olduğu ve KMO değerinin (.616) .6'dan büyük olduğu görülmektedir. Bu sebeple örgütsel bağlılık ölçeğinin faktör analizine uygun olduğu görülmüştür.

**Tablo 5:** Örgütsel Bağlılık Ölçeği Kaiser-Meyer-Olkin Ölçümü ve Bartlett Testi

<b>Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)</b>	.616
<b>Bartlett Testi (Sig.)</b>	.000

Faktör analizinde en önemli kriterlerden biri, açıklanan varyansın toplam varyansın üzerinden % 50'den fazla olması gerektiğidir (Yaşlıoğlu, 2017: 77). Örgütsel bağlılık ölçeğinin açıklanan toplam varyans oranı 62,40'dır. Örgütsel bağlılık ölçeği verilerinin faktör yükleri 0.369 ile 0.810 arasında değer almaktadır. Bu oranlar, örgütsel bağlılık faktörlerinin birbiriyle ilişkisinin yüksek derecede olduğunu göstermektedir.



**Tablo 5.1: Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Faktör Yükleri**

<b>Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Faktör Yükleri</b>			
<b>İFADELER</b>	<b>Duygusal Bağlılık</b>	<b>Devam Bağlılığı</b>	<b>Normatif Bağlılık</b>
1- Meslek hayatımı bu bankada geçirmek beni çok mutlu eder.	,653		
2- Bu bankanın sorunlarını gerçekten kendi sorunlarım gibi görüyorum.	,560		
3- Bankama karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum.	,666		
4- Bu bankaya karşı duygusal bağlılık hissetmiyorum.	,810		
5-Bu bankada kendimi “ailenin bir parçası” gibi görmüyorum.	,553		
6-Bankam benim için çok özeldir.	,807		
7-Bu bankada çalışıyor olmam, hem şartlardan hem de kendi isteğimden kaynaklanmaktadır.		,664	
8- İşimden ayrılmayı düşünsem dahi şu anda ayrılmak çok zor gelirdi.		,603	
9-İşimden ayrılmam, hayatımda birçok şeyi olumsuz etkiler.		,704	
10-İşimden ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.		,563	
11-Eğer bu bankaya çok şey kattığımı düşünmeseydim, başka bir kurumda çalışabilirdim.		,483	
12-Bu bankadan ayrılacak olsam, başka bir iş bulma olanağım az olur.		,369	
13-İşime devam etmek için yöneticilere karşı bir vefa borcu/sorumluluk hissetmiyorum.			,436
14-İşimden ayrılmak benim yararına olsa dahi, ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.			,514
15-Bankamdan ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim.			,628
16-Bu banka benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.			,755
17-Bu bankadaki insanlara karşı kendimi borçlu hissettiğim için şu anda bu bankadan ayrılmam.			,731
18-Bu bankaya çok şey borçluyum.			,714
<b>AÇIKLANAN TOPLAM VARYANS</b>			<b>62,404</b>

### 3.3.3. Ekonomik Kaygı Ölçeği Faktör Analizi

Ekonomik kaygı ölçeğinin 10 ifadesi, elde edilen verilere temel bileşenler analizi uygulanmadan önce faktör analizi için uygun olup olmadığına bakılmıştır. Tablo 6'ya bakıldığında Bartlett testinin ( $p < .000$ ) anlamlı olduğu ve KMO değerinin (.789) .6'dan büyük olduğu görülmektedir. Bu nedenle ekonomik kaygı ölçeğinin faktör analizine uygun olduğu sonucuna varılmıştır.

**Tablo 6:** Ekonomik Kaygı Ölçeği Kaiser-Meyer-Olkin Ölçümü ve Bartlett Testi

<b>Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)</b>	.789
<b>Bartlett Testi (Sig.)</b>	.000

Faktör analizinde en önemli kriterlerden biri, açıklanan varyansın toplam varyansın üzerinden % 50'den fazla olması gerektiğidir (Yaşlıoğlu, 2017: 77). Ekonomik kaygı ölçeğinin açıklanan toplam varyans oranı 55,44'tür. Ekonomik kaygı ölçeği verilerine ait faktör yükleri 0.640 ile 0.795 arasında değer almaktadır. Bu oranlar, ekonomik kaygı faktörlerinin birbiriyle ilişkisinin yüksek derecede olduğunu göstermektedir.

**Tablo 6.1:** Ekonomik kaygı Ölçeği Faktör Yükleri

<b>Ekonomik kaygı Ölçeği Faktör Yükleri</b>	
İFADELER	1
1-Mesleğimden elde ettiğim gelirin bana normal bir yaşantı sunmadığı düşüncesindeyim.	,795
2-Elde ettiğim gelir ile ailemin ihtiyaçlarını karşılayamamaktayım.	,788
3-Toplumda mesleğime olan saygının azalmasından endişe duyuyorum.	,781
4-Mesleğimde kendimi geliştireceğim olanakları bulamıyorum.	,778
5-Ekonomik koşulların mesleğimi yapmaya uygun olmadığını düşünüyorum.	,769
6-Gelirim yetersiz olmasının sosyal ve kültürel faaliyetlerimi kısıtlandığını düşünüyorum.	,642
7- Sosyal ve politik gelişmelerden dolayı her an işimi kaybetme korkusu yaşıyorum.	,640
AÇIKLANAN TOPLAM VARYANS	55,441

### 3.4. Tükenmişlik ve Ekonomik Kaygının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi

Bu bölümde tükenmişlik ve ekonomik kaygı bağımsız değişkenlerinin, bağımlı değişken olan

örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerine ilişkin analizler yer almaktadır. Tükenmişlik ve ekonomik kaybının örgütsel bağlılık üzerine etkisini tespit etmek için çoklu regresyon analizi kullanılmıştır.

**Tablo 7:** Değişkenler Arasındaki Etkileşime Yönelik Basit Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Beta	T	Sing	F	R	R <sup>2</sup>
Örgütsel Bağlılık	Tükenmişlik	-,248	12,590	,000	17,678	,328	,108
	Ekonomik Kaygı	-,135	21,292	,001	10,616	,251	,065

Tablo 7’de tükenmişlik ve ekonomik kaygı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri inceleyen basit regresyon analizi sonuçları bulunmaktadır. Kurulan basit regresyon modeline göre, tükenmişlik, örgütsel bağlılık değişiminin % 10 (R<sup>2</sup>)’nü açıklamaktadır. Tükenmişlik puanındaki bir birim artış, örgütsel bağlılık puanını -,248 (Beta) kadar etkileyecektir. Kurulan basit regresyon modeline göre, ekonomik kaygı, örgütsel bağlılık değişiminin % 6 (R<sup>2</sup>)’ni açıklamaktadır. Ekonomik kaygı puanındaki bir birim artış, örgütsel bağlılık puanını -,135 (Beta) kadar etkileyecektir.

**Tablo 7.1:** Ekonomik Kaygının Duygusal Bağlılık Üzerine Etkisi

Boyutlar (Bağımlı Değişken: Duygusal Bağlılık)	B	T	Regresyon Modeline İlişkin Değerler
Ekonomik Kaygı	-,319	4,196	Adj. R <sup>2</sup> = ,095
			F = 17,605
			p = ,000

Tablo 7.1’de ekonomik kaygının duygusal bağlılık bağımlı değişkenine etkisini tespit etmek için yapılan çoklu regresyon analizi sonucuna göre regresyon modelinin anlamlılığı görülmektedir (F=17.605, p<.01). Ekonomik kaygının duygusal bağlılık boyutunu açıklama oranı (R<sup>2</sup>) ,095 düzeyindedir. Buna göre ekonomik kaygı toplam varyansın %9.5’ini açıklamaktadır. Ekonomik kaygının duygusal bağlılık üzerinde etkilediği görülmektedir. Bu durumda H<sub>2a</sub> hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 7.2:** Ekonomik Kaygının Devam Bağlılık Üzerine Etkisi

Boyutlar (Bağımlı Değişken: Devam Bağlılığı)	B	T	Regresyon Modeline İlişkin Değerler
Ekonomik Kaygı	-,328	5,173	Adj. R <sup>2</sup> = ,139
			F=26,760
			p=,000

Tablo 7.2’de ekonomik kaygının devam bağlılığı bağımlı değişkenine etkisini tespit etmek için yapılan çoklu regresyon analizi sonucuna göre regresyon modelinin anlamlılığı görülmektedir (F=26,760 p<.01). Ekonomik kaygının devam bağlılığı boyutunu açıklama oranı (R<sup>2</sup>) ,139 düzeyinde ve çok güçlü bir etkiye sahiptir. Buna göre ekonomik kaygı toplam varyansın %13’ünü açıklamaktadır. Ekonomik kaygının, devam bağlılığı boyutu üzerinde etkisi olduğu görülmektedir. Bu durumda H<sub>2b</sub> hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 7.3:** Ekonomik Kaygının Normatif Bağlılık Üzerine Etkisi

Boyutlar (Bağımlı Değişken: Normatif Bağlılığı)	B	T	Regresyon Modeline İlişkin Değerler
Ekonomik Kaygı	-,197	-2,551	Adj. R <sup>2</sup> = ,033
			F=6,507
			p=,012

Tablo 7.3’de ekonomik kaygının normatif bağlılığı bağımlı değişkenine etkisini tespit etmek için yapılan çoklu regresyon analizi sonucuna göre regresyon modelinin anlamlılığı görülmektedir (F=6.507, p<.01). Ekonomik kaygının normatif bağlılığı boyutunu açıklama oranı (R<sup>2</sup>) ,033 düzeyindedir. Buna göre ekonomik kaygı toplam varyansın %3’ünü açıklamaktadır. Ekonomik kaygının normatif bağlılığı boyutu üzerinde etkisinin olduğu görülmektedir. Bu durumda H<sub>2c</sub> hipotezi kabul edilmiştir.

### 3.4.2. Tükenmişliğin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi

Tablo 8’de duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarının duygusal bağlılık bağımlı değişkenine etkisini tespit etmek için yapılan analiz sonucuna göre, regresyon modelinin anlamlı olduğu görülmektedir (F=5.544, p<.01). Tükenmişlik boyutlarının duygusal bağlılık boyutunu açıklama oranı (R<sup>2</sup>) ,079 düzeyindedir. Buna göre tükenmişliğe ilişkin boyutlar toplam varyansın % 7’ini açıklamaktadır. Tükenmişlik boyutlarının duygusal bağlılığı etkilemediği görülmektedir. Çoklu doğrusal bağlantı sorununun olup olmadığını tespit etmek

için tolerans ve VIF değerlerine bakılabilir. Tolerans değerinin.10'un üzerinde ve VIF değerinin de 10'dan küçük veya eşit olması çoklu doğrusal bağlantı probleminin olmadığını göstermektedir (Balcı ve Ahi, 2016: 176). Tablo 8'de yer alan tolerans ve VIF değerlerine bakıldığında çoklu doğrusal bağlantı sorununun olmadığı görülmektedir. Bu durumda  $H_{3a}$  hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 8:** Tükenmişlik Boyutlarının Duygusal Bağlılık Üzerine Etkisi

Tükenmişlik Boyutları	B	T	p	Çoklu Doğrusal Bağlantı		Regresyon Modeline İlişkin Değerler
				Tolerans	VIF	
Duygusal Tükenmişlik	-,205	1,528	,129	,412	2,425	Adj. R <sup>2</sup> =,079
Duyarsızlaşma	-,125	1,107	,270	,541	1,850	F=5,544
Kişisel Başarı	-,090	,684	,495	,667	1,500	p=,001
<b>Bağımlı Değişken:</b> Duygusal Bağlılık						

Tablo 8.1'de duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarının normatif bağlılık bağımlı değişkenine etkisinin tespiti için yapılan analiz sonucuna göre, regresyon modelinin anlamlı olmadığı görülmektedir (F=2.234, p=086). Tükenmişlik boyutlarının normatif bağlılık boyutunu açıklama oranı (R<sup>2</sup>) ,023 düzeyindedir. Buna göre tükenmişliğe ilişkin boyutlar toplam varyansın %2'sini açıklamaktadır. Tükenmişlik boyutlarının normatif bağlılık üzerinde etkisi olmadığı görülmektedir. Bu durumda  $H_{3b}$  hipotezi red edilmiştir.

**Tablo 8.1:** Tükenmişlik Boyutlarının Normatif Bağlılık Üzerine Etkisi

Tükenmişlik Boyutları	B	T	p	Çoklu Doğrusal Bağlantı		Regresyon Modeline İlişkin Değerler
				Tolerans	VIF	
Duygusal Tükenmişlik	-,315	-2,315	,022	,412	2,425	Adj. R <sup>2</sup> =,023
Duyarsızlaşma	-,073	,640	,523	,541	1,850	F=2,234
Kişisel Başarı	-,132	,987	,325	,667	1,500	p=,086
<b>Bağımlı Değişken:</b> Normatif Bağlılık						

Tablo 8.2'de tükenmişlik boyutlarının devam bağlılık bağımlı değişkenine etkisini tespit etmek için yapılan analiz sonucuna göre, regresyon modelinin anlamlı olduğu görülmektedir (F=23.167, p<.01). Tükenmişlik boyutlarının devam bağlılık boyutunu açıklama oranı (R<sup>2</sup>) ,295 düzeyindedir. Buna göre tükenmişliğe ilişkin boyutlar toplam varyansın % 29 unu açıklamaktadır. Kişisel başarının boyutunun devam bağımlılık boyutu üzerinde etkisi var iken,

duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma boyutlarının devam bağımlılık boyutu üzerinde etkisi olmadığı görülmektedir. Çoklu doğrusal bağlantı sorununun varlığını tespit etmek için tolerans ve VIF değerlerine bakılabilir. Tolerans değerinin 10'un üzerinde ve VIF değerinin de 10'dan küçük veya eşit olması çoklu doğrusal bağlantı probleminin olmadığını göstermektedir (Balcı ve Ahi, 2015/2016: 176). Tablo 8.2'de yer alan tolerans ve VIF değerlerine bakıldığında çoklu doğrusal bağlantı sorunun olmadığı görülmektedir. Bu durumda  $H_{3c}$  hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 8.2:** Tükenmişlik Boyutlarının Normatif Bağlılık Üzerine Etkisi

Tükenmişlik Boyutları	B	T	p	Doğrusal		Regresyon Modeline İlişkin Değerler
				Çoklu Bağlantı Tolerans	VIF	
Duygusal Tükenmişlik	-,175	1,746	,083	,412	2,425	Adj. R <sup>2</sup> = ,295
Duyarsızlaşma	-,109	-1,284	,201	,541	1,850	F=23,167
Kişisel Başarı	-,581	5,876	,000	,667	1,500	p=,000
<b>Bağımlı Değişken:</b> Devam Bağlılık						

### 3.5. Araştırmanın Temel ve Alt Hipotezlerinin Genel Değerlendirilmesi

Bu bölümde; tükenmişlik, ekonomik kaygı ve örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişkileri, tükenmişlik boyutları ve ekonomik kaygının örgütsel bağlılık boyutları üzerinde etkili olup olmadığını saptamak için kurulan hipotezler yer almaktadır. Kurulan hipotezler Tablo 9'da yer almaktadır.

**Tablo 9:** Araştırmanın Temel ve Alt Hipotezlerinin Genel Değerlendirilmesi

Hipotezler	Kabul/Red
<b>H<sub>1</sub>: Tükenmişlik, ekonomik kaygı ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.</b>	
<b>H<sub>1a</sub>:</b> Tükenmişlik ve ekonomik kaygı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
<b>H<sub>1b</sub>:</b> Ekonomik kaygı ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
<b>H<sub>1c</sub>:</b> Tükenmişlik ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
<b>H<sub>2</sub>: Tükenmişliğin örgütsel bağlılık üzerine etkisi vardır.</b>	
<b>H<sub>2a</sub>:</b> Tükenmişlik boyutlarının duygusal bağlılık üzerine etkisi vardır.	Kabul
<b>H<sub>2b</sub>:</b> Tükenmişlik boyutlarının normatif bağlılık üzerine etkisi vardır.	Red
<b>H<sub>2c</sub>:</b> Tükenmişlik boyutlarının devam bağlılık üzerine etkisi vardır.	Kabul
<b>H<sub>3</sub>: Ekonomik kaygının örgütsel bağlılık üzerine etkisi vardır.</b>	
<b>H<sub>3a</sub>:</b> Ekonomik kaygının duygusal bağlılık üzerine etkisi vardır.	Kabul
<b>H<sub>3b</sub>:</b> Ekonomik kaygının normatif bağlılık üzerine etkisi vardır.	Kabul
<b>H<sub>3c</sub>:</b> Ekonomik kaygının devam bağlılık üzerine etkisi vardır.	Kabul

## SONUÇ

Sürekli değişim ve gelişim içerisinde olan finans sektörü için bankacılık faaliyetlerinin önemi, sürekli artmakta ve sektördeki yerini korumaktadır. Bu faaliyetlerde çalışanlar sektörün dinamiklerini oluşturmakta ve önemleri azımsanmayacak derecede fazladır. Hizmet kalitesinin müşteri memnuniyetine doğrudan etkisinin olması ve hizmeti verenin çalışanlar olması bunu desteklemektedir. Banka çalışanlarının tükenmişlik ve ekonomik kaygı düzeyleri ne kadar düşük ise örgütsel bağlılığa yönelik algılarını olumlu yönde etkilemektedir. Yapılan korelasyon analizi sonucunda, üç değişken arasında orta ve pozitif bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür. Yapılan korelasyon analizi sonuçlarını desteklemek ve araştırma dahilinde önceden belirlenen hipotezlerin testi için regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Geliştirilen H1a hipotezi tükenmişlik düzeyinin duygusal bağlılık üzerindeki etkisi incelenmiştir. Analiz sonucunda, tükenmişlik boyutlarının duygusal bağlılığı etkilemediği

görülmektedir. Buna bağlı olarak hipotezin desteklenmediği görülmektedir. Geliştirilen H1b tükenmişlik düzeyinin devam bağlılık üzerindeki etkisi incelenmiştir. Analiz sonucunda, kişisel başarı boyutunun devam bağlılığını etkilediği fakat duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşmanın devam bağımlılığını etkilemediği görülmektedir. Buna bağlı olarak H1b hipotezi kısmen desteklendiği görülmektedir. Geliştirilen H1c hipotezi, tükenmişlik düzeyinin normatif bağlılık üzerindeki etkisi incelenmiştir. Analiz sonucunda, duygusal tükenmişliğin normatif bağlılığı etkilediği fakat kişisel başarı ve duyarsızlaşma normatif bağlılığı etkilemediği görülmektedir. Buna bağlı olarak H1c hipotezi de H1b hipotezi gibi kısmen desteklendiği görülmektedir. Geliştirilen H1 ana hipotezi ise tükenmişliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin incelendiği analiz sonucuna göre, tükenmişliğin örgütsel bağlılığı etkilediği görülmektedir. Araştırma sonucu elde edilen veriler genel olarak değerlendirildiğinde, araştırmaya katılan banka çalışanlarının algıladıkları örgütsel bağlılık üzerinde tükenmişlik düzeylerinin etkili olduğu görülmektedir.

Ekonomik kaygının duygusal bağlılığa etkisini test etmek amacıyla geliştirilen H2a hipotezi sonuçlarına göre, ekonomik kaygının duygusal bağlılığı etkilediği ve buna bağlı olarak hipotezin desteklendiği görülmektedir. Geliştirilen H2b hipotezinde ise ekonomik kaygının devam bağlılık üzerindeki etkisini test edilmiştir. Buna göre, ekonomik kaygının devam bağlılığını etkilediği ve H2b hipotezinin desteklendiği görülmektedir. Geliştirilen H2c hipotezi, ekonomik kaygının normatif bağlılık üzerindeki etkisinin araştırıldığı analiz sonucuna göre, ekonomik kaygının normatif bağlılığı etkilediği ve H2c hipotezini desteklediği görülmektedir. Son olarak ekonomik kaygının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini test etmeyi amaçlayan H2 ana hipotezi sonucuna göre, ekonomik kaygının örgütsel bağlılığı etkilediği görülmektedir. Araştırma sonucu elde edilen veriler genel olarak değerlendirildiğinde, araştırmaya katılan banka çalışanlarının algıladıkları örgütsel bağlılık üzerinde ekonomik kaygı düzeylerinin etkili olduğu görülmektedir.

Ekonomik kaygı kavramı son zamanlarda önem kazanan bir kavramdır. Banka çalışanlarının, tükenmişlik ve ekonomik kaygı düzeylerinin düşük olması performanslarını, iş tatmini düzeylerini ve sundukları hizmeti olumlu yönde etkileyerek örgütlerine olan bağlılıklarını attıracaktır. Yapılan bu araştırma, banka çalışanlarının örgütlerindeki tükenmişlik ve ekonomik kaygı düzeyleri karşısında algıladıkları örgütsel bağlılık düzeylerini ortaya koymasını nedeni ile banka çalışanlarına, örgüt yöneticilerine ve finans sektörüne bir katkı niteliğindedir. Örgüt çalışanlarının tükenmişlik ve ekonomik kaygı düzeylerinin çalışanların örgütsel bağlılıklarını açık bir şekilde etkilediği göz önünde bulundurulmalı ve örgüt, çalışanların tükenmişlik ve



ekonomik kaygı düzeylerini azaltacak önlemler almalıdır. Bu çalışmada örgütsel bağlılık üzerinde tükenmişlik ve ekonomik kaygı değişkenleri bir arada incelenmiştir. Konu hakkında yapılacak daha sonraki çalışmalara yönelik, örgütsel bağlılık üzerinde etkili olması muhtemel diğer değişkenler kullanılarak çalışanların örgüt bağlılıklarına etkileri incelenebilir.

**KAYNAKÇA**

- Algül, R., Yılmaz, D., Özer, Ü., & Kaya, B. (2016). Cerrahi ve Dahili Branş Hekimlerinde Tükenmişlik Düzeyini Etkileyen Değişkenler Ve Tükenmişliğin İşe Bağlılık Ve Örgütsel Bağlılık İle İlişkisi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 19(4), 176-184.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement And Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Arık, A., & Turunç, Ö. (2016). Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Demografik Değişkenlerin Rolü: Isparta Sağlık Çalışanlarında Bir Uygulama. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(6), 109-130.
- Ay, M., & Avşaroğlu, S. (2010). Muhasebe Çalışanlarının Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi 1-Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1170-1189.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*(32), 470-483.
- Candan, H. (2014). Çalışanların örgütsel adalet ve örgütsel güven algılamalarının örgütsel bağlılığa etkisi: bir kamu kurumu üzerinde araştırma. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 13(4), 889-917.
- Çağlıyan, Y. (2007). Tükenmişlik Sendromu ve İş Doyumuna Etkisi (Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademisyenlere Yönelik Alan Araştırması). *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli*.
- Çetin, F., Basım, H. N., & Aydoğan, O. (2011). Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik İle İlişkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (25), 61-70.
- Çolakoğlu, Ü., Ayyıldız, T., & Cengiz, S. (2009). Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutlarında Algılama Farklılıkları: Kuşadası'ndaki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 77-89.
- Görür, D. (2018). Tükenmişlik Düzeyinin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Bir Alüminyum Fabrikası Örnek Olay Çalışması. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*.
- Gözen, E. D. (2007). *İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketler Üzerine Bir Uygulama*. Atılım Üniversitesi.
- Güngör, N., Çıray, N., Vatansever, Ş., & Akyol, A. D. (2007). Yoğun Bakım Hemşirelerinin Yaşam Kalitesi, İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Saptanması. *Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi*, 11(1), 10-18.
- Günüşen, N., & Üstün, B. (2010). Türkiye'de İkinci Basamak Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşire ve Hekimlerde Tükenmişlik: Literatür İncelemesi.
- Kiliç, K. C., Efeoğlu, İ. E., Mimaroglu, A. G. H., & Özgen, H. (2008). Adana İli'ndeki Özel Sağlık Merkezlerinde Çalışan Personelin İş-Aile Yaşam Çatışmasının Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve İş Stresine Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal*

- Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2), 241-254.
- Osberg, L. and Sharpe A. (2005). How should we measure the ‘economic’ aspects of well-being. *Review of Income and Wealth*, 51 (2), 311-336
- Otacıoğlu, S. G. (2008). Müzik Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu ve Etkileyen Faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 103-116.
- Skeja, A. (2012). Çalışanların Tükenmişlik Düzeyi İle İş Tatmini Arasındaki İlişki Ve Bir Araştırma. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.*
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tama, R. (2019). İnsan Kaynakları Yönetiminde Rekreasyon Faaliyetlerinin Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık ile İlişkilerinin Araştırılması. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.*
- Tekin, Ö. A., Aydın, A., Özmen, M., & Yaykaşlı, M. (2014). Tükenmişlik Sendromu ve Örgütsel Bağlılık: Su Ürünleri İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma. *Dokuz Eylül University Journal of Graduate School of Social Sciences*, 16(1).
- Yavuz, A., & Bedük, A. (2016). Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Kamu Bankasının Konya Şubelerinde Örnek Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 301-313.
- Yaşloğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yetgin, D. (2017). Turist Rehberlerinin Tükenmişlik Ve Ekonomik Kaygı Düzeylerinin Mesleki Bağlılık Düzeyleri Üzerindeki Etkisi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.*