

Tükenmişlik düzeyinin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Bir alüminyum fabrikası örnek olay çalışması

Dilek GÖRÜR*, Sezer Cihan GÜNAYDIN**

ÖZET

Amaç: Bir alüminyum fabrikasında çalışan personelin tükenmişlik boyutları ile örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişkileri belirlemektir. **Yöntem:** Araştırmanın örneklemini özel sermayeli bir alüminyum fabrikasında çalışan personel oluşturdu. Veriler Kişisel Bilgi Formu, Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Allen-Meyer Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılarak toplandı. **Bulgular:** Araştırmada yer alan katılımcıların; yaş ortalamaları 33.58 ± 8.88 , %87'si erkek, %70.5'i evli, %48.6'sı ilköğretim mezunudur. Katılımcıların %17.1'i idari kadroda, %82.9'u işçi olarak görev yapmaktadır. "Duygusal Tükenme" ($\bar{X}=2.31$) ve "Kişisel Başarı" alt boyutuna ait algıların orta düzeyde ($\bar{X}=3.56$), "Duyarsızlaşma" alt boyutuna ait algıların düşük düzeyde ($\bar{X}=2.00$) olduğu saptanmıştır. Katılımcıların örgütsel bağlılık algı düzeylerinin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir ($\bar{X}=3.31$). Katılımcıların "Duygusal Bağlılık" ($\bar{X}=3.49$) ve "Normatif Bağlılık" algıların orta düzeyde ($\bar{X}=3.32$) "Zorunlu Devam Bağlılığı" algıların düşük düzeyde ($\bar{X}=3.12$) olduğu belirlenmiştir. **Sonuçlar:** Tükenmişlik düzeyi arttıkça örgütsel bağlılık azalmaktadır. Çalışan memnuniyetinin artırılması çabaları çalışanlarda tükenmişliği azaltacak ve kuruma bağlılığı arttıracaktır.

Anahtar Kelimeler: İş yaşamı, örgütsel bağlılık, tükenmişlik

Burnout level of influence on organizational commitment: A sample case study of an aluminum factory

ABSTRACT

Objective: The objective of this study is to determine in an aluminum factory, the relationship between the dimensions of burnout and the dimensions of organizational engagement. **Methods:** The sample of the study consists staff working in a privately owned aluminum factory. Data is collected thru Personal Information Forms, Maslach Burnout Inventory, Allen-Meyer Organizational Engagement Scale. **Results:** 33.58 ± 8.88 is the mean age, 87% are male, 70.5% are married and 48.6% are elementary school graduate. Of the participants, 17.1% are employed in administrative functions and 82.9% are employed as blue collar workers. "Emotional Burnout" ($\bar{X}=2.31$), Medium level of perceptions of Personal Achievement sub-dimension ($\bar{X}=3.56$), perceptions of desensitization are found to be low ($\bar{X}=2.00$). The level of organizational engagement among the participants is found to be at medium level ($\bar{X}=3.31$). "Emotional Engagement" ($\bar{X}=3.49$) and "Normative Engagement" perceptions of middle level ($\bar{X}=3.32$). "Mandatory Continuing Engagement" is determined to the low level of perception ($\bar{X}=3.12$). **Conclusions:** As the level of burnout increases, organizational engagement decreases. Efforts to increase employee satisfaction will reduce burnout among employees and will increase engagement with the organization.

Keywords: Business life, organizational engagement, burnout

Geliş Tarihi: 16.05.2019

Kabul Tarihi: 12.06.2019

*Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul, Türkiye, e-posta: dgoruruncu@gmail.com, ORCID: 0000-0003-1584-3062

**Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul, Türkiye, e-posta: segunaydin@yahoo.com, ORCID: 0000-0003-3108-8247

Sorumlu Yazar/Correspondence: Dilek Görür e-mail: dgoruruncu@gmail.com

Çalışma yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

Atrf: Görür D, Günaydin SC. Tükenmişlik düzeyinin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Bir alüminyum fabrikası örnek olay çalışması. *Sağlık ve Yaşam Bilimleri Dergisi* 2019;1(1):6-12.

Citation: Gorur D, Gunaydin SC. Burnout level of influence on organizational commitment: A sample case study of an aluminum factory. *Journal of Health and Life Science* 2019;1(1):6-12.

GİRİŞ

Tükenmişlik; “Fiziksel, duygusal ve zihinsel yorgunluk, başarı ve işe olan ilginin azalması” şeklinde tanımlanmaktadır.¹ Tükenmişlik kelime anlamı olarak Türk Dil Kurumu (TDK) Büyük Türkçe Sözlüğünde “Gücünü yitirmiş olma, çaba göstermeme durumu” olarak tanımlanmaktadır.² Tükenmişlik kavramı, örgütsel stres konusu ile uzun süredir ilgilenen klinik psikolog Herbert Freudenberger tarafından ilk kez ifade edilmiştir. Freudenberger, 1974 yılında yayınladığı makalesi “Journal of Social Issues” da insanların çok fazla çalışması sonucunda işin gereklerini yerine getiremeyecek bir duruma gelmesini duygusal tükenme durumu olarak açıklamaktadır.³ Tükenmişlik duygusal ve bedensel bir kopma ya da farklılaşma olup stresle aynı şey değildir. Strese girmek kısa bir süreç sonucunda gelişebilir, ancak tükenmişlik için daha uzun bir zaman gerekir; ayrıca profesyonel yaşamda anlamın kaybolması ve yabancılaşma söz konusudur.⁴ Günümüzde yaygın olarak benimsenen tanım Maslach ve Jackson tarafından “Tükenmişliği üç boyutlu bir kavram” olarak ortaya çıkaran tanımdır. Buna göre tükenmişlik; “iş nedeniyle insanlarla sürekli yüz yüze çalışanlarda sıklıkla ortaya çıkan üç boyutlu bir sendrom” olarak tanımlanmaktadır. Tanımda bahsedilen üç boyut; “**duygusal tükenme** (emotional exhaustion)”, “**duyarsızlaşma** (depersonalization, Cinism)” ve “**kişisel başarı hissi** (personal accomplishment of emotions)” olarak adlandırılmıştır.⁵

Duygusal tükenme; bireyin kendisini beden ve ruhen yorgun ve diğer insanların sorunlarını çözmede güçsüz hissetmesidir. İnsanlarla olan ilişkileri asgari düzeydedir. İnsanlara karşı olumsuz düşünceler geliştirebilmekte ve kendisine kötülük geleceği düşüncesi yaşayabilmektedir.¹ Duyarsızlaşma; bireyin çalışma ortamında bulunan iş arkadaşlarının ve hizmet verdikleri kişilerin duyguları yokmuş gibi, kişisel özelliklerini ve insani yönlerini dikkate almadan davranmasıdır.^{1,6} Maslach tükenmişlik modelinin üçüncü boyutu “kişisel başarı hissi” kişinin kendisini, olumsuz değerlendirme eğiliminde olmasını ifade etmektedir.⁵ Tükenmişlik, yavaş başlayan, ani ortaya çıksa da süreklilik arz eden kronik bir durumdur.^{6,7}

Tükenmişlik belirtileri çeşitli olmakla birlikte kişide genellikle mesleki doyumsuzluk ve yorgunluk gibi duygular görülür. Tükenmişlik yaşayan kişi de işe gitmeme, dayanma gücünün olmaması, kendinden şüphelenme ve benlik imajına uymayan davranışlarda bulunma görülebilmektedir.⁸ Tükenme ile ilgili duygusal ilk belirtiler; öfke patlamaları, sürekli kızgınlık, yardım etmek istememe, çaresizlik, yalnızlık ve umutsuzluk duyguları en sık ifade edilen şikâyetlerdendir. Tükenme “çok başarılı” olmak için

aşırı ve hırsla çalışan, her zaman daha fazlasını yapmaya çalışan, sınırlarını aşan kişilerde görülmektedir.⁹

Bağlılık “Birine karşı sevgi, saygı ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat” olarak tanımlanmaktadır. TDK sözlüğünde örgütsel bağlılık; çalışanların örgütü benimsemesi, güç vermesi, destek sağlama istekliliği, katkı yapması ve örgütle özdeşleşme duygusudur.¹ Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, üretime ve örgüte katılımı da yüksek olduğundan, daha iyi bir performans göstermekte, diğer üyeler ile iyi anlaşmakta ve tatmin düzeyleri daha yüksek olmaktadır.¹⁰ Örgütsel bağlılık, çalışanların işinde kalmalarını kolaylaştırmakta, çalışanların daha verimli, üretken ve sorumluluk duygularının daha fazla olmasına neden olmaktadır.¹¹ Örgütsel bağlılığı yüksek olan birey; üretime daha fazla katılmakta, daha iyi performans göstermekte, diğer üyelerle daha iyi ilişkiler kurmaktadır.¹²

Bu çalışma Çerkezköy Çorlu’da bir alüminyum fabrikasında çalışan personelin tükenmişlik ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla 01-25 Haziran tarihleri arasında tanımlayıcı ve kesitsel olarak yapılmıştır.

YÖNTEM

Evreni Çerkezköy Çorlu’da faaliyet gösteren özel sermayeli bir alüminyum fabrikasında çalışan 180 personel oluşturmuştur. Ancak araştırma süresince 34 çalışanın veri toplama formlarını eksik ve yanlış doldurması sonucu veriler araştırmaya alınmamış, örnekleme 146 (beyaz ve mavi yaka) kişi alınmıştır. Araştırmada veriler kurum ve etik komite izni alındıktan sonra elde edilmiştir.

Bağımsız değişkenler Çorlu’da bir alüminyum fabrikasında çalışan personelin, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, kıdem süresi ve pozisyonundan oluşmaktadır. Bağımlı değişkenlerden örgütsel bağlılık ve tükenmişlik ise üç alt boyutu ile incelenmektedir. Bu bağlamda bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkenler üzerinde etkisi incelenmiş, aynı zamanda iki bağımlı değişken arasında ilişki olup olmadığı saptanmıştır.

Verilerin elde edilmesinde fabrika çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerini tanımlayan kişisel bilgi formu, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Ölçek, bireylerin örgütsel bağlılıklarını belirlemek için Meyer ve Allen tarafından geliştirilmiş,¹³ Baysal ve Paksoy¹⁴ tarafından 1999 yılında Türkçe’ye uyarlanmıştır. Ölçek; duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık

olmak üzere üç alt boyuttan ve 25 maddeden oluşan 5'li Likert tipindedir.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği: Ölçek bireylerin tükenmişlik durumunu saptamak için Maslach ve Jackson⁵ tarafından geliştirilmiş, Ergin¹⁵ tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Toplam 22 ifadeden oluşan ölçek; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır.

Veriler SPSS 21.0 paket programında; sayı, yüzdelik, ortalama, tek Yönlü Anavo testi, T testi ve Regresyon Analizi kullanılarak değerlendirilmiştir. Sonuçlar %95 güven aralığında değerlendirildi ve p değeri 0.05'den küçük ise istatistiksel olarak anlamlı olarak kabul edildi.

BULGULAR

Araştırmaya katılımcıların; yaş ortalamaları 33.58±8.88, %87'si erkek, %70.5'i evli, %48.6'sı ilköğretim mezunudur. Katılımcıların %17.1'i idari kadroda, %82.9'u işçi olarak görev yapmaktadır (Tablo 1).

Tablo 1. Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri

Özellikler	s	%
Yaş		
18-28	54	37.0
29-39	55	37.7
40 yaş ve üzeri	37	25.3
Cinsiyet		
Erkek	127	87.0
Kadın	19	13.0
Medeni Durum		
Evli	103	70.5
Bekâr	43	29.5
Eğitim Durumu		
İlköğretim	71	48.6
Lise	49	33.6
Lisans	26	17.8
Çalışma Yılı		
1	35	24.0
2	29	19.9
3	16	11.0
4	9	6.2
5-10	46	31.5
11 ve 15 yıl üzeri	11	7.5
Pozisyon		
İdari Kadro	25	17.1
İşçi	121	82.9

Tablo 2'de yer alan katılımcıların tükenmişlik algı düzeylerinin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir ($\bar{X}=2.71$). Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin alt boyutları incelendiğinde, **“Duygusal Tükenme”** alt boyutuna ait algıların orta düzeyde ($\bar{X}=2.31$) olduğu belirlenmiştir. Duygusal tükenme alt boyutuna ait en yüksek algıya sahip maddenin “İşimde çok fazla

çalıştığımı düşünüyorum” ($\bar{X} = 2.97$) maddesi iken en düşük algıya sahip maddenin “Kendimi çok çaresiz hissediyorum” ($\bar{X} = 1.88$) maddesi olduğu görülmektedir. **“Duyarsızlaşma”** alt boyutuna ait algıların düşük düzeyde ($\bar{X} = 2.00$) olduğu belirlenmiştir. Duyarsızlaşma alt boyutuna ait en yüksek algıya sahip maddenin “Yaptığım işin beni insanlara karşı katılaştırdığını hissediyorum” ($\bar{X} = 2.15$) maddesi iken en düşük algıya sahip maddenin “Bazı çalışanların başına gelenler gerçekten umurumda değil” ($\bar{X} = 1.81$) maddesi olduğu görülmektedir. **“Kişisel Başarı”** alt boyutuna ait algıların orta düzeyde ($\bar{X}=3.56$) olduğu belirlenmiştir. Kişisel başarı alt boyutuna ait en yüksek algıya sahip maddenin “Yaptığım işin beni insanlara karşı katılaştırdığını hissediyorum” ($\bar{X} = 2.15$) maddesi iken en düşük algıya sahip maddenin “Bazı çalışanların başına gelenler gerçekten umurumda değil” ($\bar{X} = 1.81$) maddesi olduğu görülmektedir (Tablo 2).

Tablo 3'de yer alan katılımcıların örgütsel bağlılık algı düzeylerinin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir ($\bar{X}=3.31$). Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin alt boyutları incelendiğinde, **“Duygusal Bağlılık”** alt boyutuna ait algıların orta düzeyde ($\bar{X}=3.49$) olduğu belirlenmiştir. Duygusal bağlılık alt boyutuna ait en yüksek algıya sahip maddenin “Kurumumun problemlerini sanki benim problemlerim gibi hissediyorum” ($\bar{X} = 4.04$) maddesi iken en düşük algıya sahip maddenin “Kurumuma "duygusal anlamda bir bağlılık" hissetmiyorum” ($\bar{X} = 2.73$) maddesi olduğu görülmektedir. **“Zorunlu Devam Bağlılığı”** alt boyutuna ait algıların düşük düzeyde ($\bar{X} = 3.12$) olduğu belirlenmiştir. Zorunlu devam bağlılığı alt boyutuna ait en yüksek algıya sahip maddenin “Kurumumda çalışmaya devam etmek benim için zevk olduğu kadar aynı zamanda bir zorunluluktur” ($\bar{X} = 3.62$) maddesi iken en düşük algıya sahip maddenin “Su anda kurumumdan ayrılmaya karar vermiş olsam, yaşamımın büyük bir bölümü alt üst olurdu” ($\bar{X} = 2.64$) maddesi olduğu görülmektedir. **“Normatif Bağlılık”** alt boyutuna ait algıların orta düzeyde ($\bar{X}=3.32$) olduğu belirlenmiştir. Normatif bağlılık alt boyutuna ait en yüksek algıya sahip maddenin “insanların kariyerlerinin büyük bir bölümünü tek bir kurumda çalışarak geçirdikleri zamanlarda, her şey daha iyiydi.” ($\bar{X} = 3.83$) maddesi iken en düşük algıya sahip maddenin “Artık, bu kuruma ait olma isteğinin anlamlı olduğunu düşünmüyorum” ($\bar{X} = 2.51$) maddesi olduğu görülmektedir (Tablo 3).

Tablo 4'de değişkenler arasındaki ilişki incelendiğinde; duygusal tükenme ile kişisel başarı arasında pozitif yönde çok düşük kuvvetli bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$, $r=0.178$). Duygusal tükenme ile duyarsızlaşma arasında pozitif yönde orta kuvvetli ($p<0.01$, $r=0.568$), duygusal tükenme ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönde düşük

kuvvetli bir ilişki olduğu ($p<0.05$, $r=0.335$) belirlenmiştir. Kişisel başarı ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönde düşük kuvvetli ($p<0.05$, $r=0.237$), duygusal bağlılık ile zorunlu bağlılık

arasında pozitif yönde orta kuvvetli bir ilişki olduğu saptanmıştır ($p<0.05$, $r=0.510$). Duygusal bağlılık ile normatif bağlılık arasında pozitif yönde orta kuvvetli

Tablo 2. Katılımcıların Tükenmişlik Ölçeği Düzeylerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

MADDELER		Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman	Ort	Ss
1.İşimden soğuduğumu hissediyorum	s	62	27	40	12	5	2.11	1.15
	%	42.47	18.49	27.40	8.22	3.42		
3.Sabah kalktığımda yeni bir iş günü ile karşılaşacağımdan kendimi yorgun hissediyorum	s	44	43	38	13	8	2.30	1.15
	%	30.14	29.45	26.03	8.90	5.48		
6.Bütün gün insanlarla birlikte çalışmaktan gerginlik duyuyorum	s	67	37	25	10	7	1.99	1.15
	%	45.89	25.34	17.12	6.85	4.79		
8.İşimin beni tükettiğini hissediyorum	s	55	24	42	10	15	2.35	1.32
	%	37.67	16.44	28.77	6.85	10.27		
13.İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum	s	35	33	38	24	16	2.67	1.30
	%	23.97	22.60	26.03	16.44	10.96		
14.İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum	s	33	25	32	24	32	2.97	1.45
	%	22.60	17.12	21.92	16.44	21.92		
16.Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak beni gerçekten yoruyor	s	52	35	36	16	7	2.25	1.19
	%	35.62	23.97	24.66	10.96	4.79		
20.Kendimi çok çaresiz hissediyorum	s	80	30	19	7	10	1.88	1.21
	%	54.79	20.55	13.01	4.79	6.85		
Duygusal Tükenme Genel Ortalama=2.31								
5.Bazı çalışanlarıma onlar sanki bir objeymiş gibi davrandığını hissediyorum	s	77	32	27	5	5	1.82	1.06
	%	52.74	21.92	18.49	3.42	3.42		
10.Yaptığım işin beni insanlara karşı katılaştırdığını hissediyorum	s	65	32	26	8	15	2.15	1.32
	%	44.52	21.92	17.81	5.48	10.27		
11.Yaptığım işin beni duygusal olarak katılaştırmasından sıkıntı duyuyorum	s	61	27	40	12	6	2.14	1.17
	%	41.78	18.49	27.40	8.22	4.11		
15.Bazı çalışanların başına gelenler gerçekten umurumda değil	s	87	19	29	2	9	1.81	1.17
	%	59.59	13.01	19.86	1.37	6.16		
22.Çalışanlarımın bazı problemleri için beni suçladıklarını hissediyorum	s	65	37	20	11	13	2.10	1.29
	%	44.52	25.34	13.70	7.53	8.90		
Duyarsızlaşma Genel Ortalama=2.00								
4.Çalışanların neler hissettiklerini kolayca anlayabilirim	s	17	22	32	45	30	3.33	1.28
	%	11.64	15.07	21.92	30.82	20.55		
7.Çalışanlarımın sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum	s	16	15	35	48	32	3.44	1.24
	%	10.96	10.27	23.97	32.88	21.92		
9.Yaptığım iş ile diğer insanlara katkıda bulunduğuma inanıyorum	s	17	8	23	41	57	3.77	1.33
	%	11.64	5.48	15.75	28.08	39.04		
12.Kendimi çok enerjik hissediyorum	s	13	23	19	53	38	3.54	1.27
	%	8.90	15.75	13.01	36.30	26.03		
17. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım	s	21	7	21	45	52	3.68	1.37
	%	14.38	4.79	14.38	30.82	35.62		
18.Çalışanlarımla yakından ilgilendiğimde kendimi rahatlamış hissediyorum	s	18	17	22	46	43	3.54	1.34
	%	12.33	11.64	15.07	31.51	29.45		
19.Bu işte birçok kayda değer işler basardım	s	18	13	23	56	36	3.54	1.29
	%	12.33	8.90	15.75	38.36	24.66		
21.İşimle ilgili duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum	s	14	17	22	42	51	3.67	1.31
	%	9.59	11.64	15.07	28.77	34.93		
Kişisel Başarı Genel Ortalama=3.56								
Tükenmişlik Genel Ortalama=2.71								

($p<0.05$, $r=0.481$), zorunlu bağlılık ile normatif bağlılık arasında pozitif yönde orta kuvvetli bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$, $r=0.552$) (Tablo 4).

Regresyon analizi sonuçları incelendiğinde: duygusal tükenmenin duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Duygusal

tükenmişlik duygusal bağlılığı (0.05 anlamlılık seviyesinde) %10.6 oranında açıklamaktadır. Regresyon modeli aşağıdaki gibidir. Duygusal Bağlılık=33.384-0.335* Duygusal Tükenmişlik
Duygusal tükenmişlikteki bir birimlik artışın duygusal bağlılığı negatif yönde 0.335 düzeyde etkilediği belirlenmiştir.

Duyarsızlaşmanın duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Duyarsızlaşma duygusal bağlılığı (0.05 anlamlılık seviyesinde) %05

oranında açıklamaktadır. Regresyon modeli aşağıdaki gibidir.

Duygusal Bağlılık=31.437-0.344* Duyarsızlaşma

Tablo 3. Katılımcıların örgütsel bağlılık Ölçeği düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri

MADDELER		Hiç Katılmıyorum	Çok az Katılıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Ort	Ss
1.Kariyerimin bundan sonraki bölümünü bu kurumda geçirmekten büyük mutluluk duyuyum	s	62	27	40	12	5	3.89	1.12
	%	42.47	18.49	27.40	8.22	3.42		
2.Kurum dışındaki insanlarla kurumum hakkında konuşmaktan (övmek, savunmak, vb) keyif alırım	s	22	12	13	53	46	3.60	1.39
	%	15.07	8.22	8.90	36.30	31.51		
3.Kurumumun problemlerini sanki benim problemlerimmiş gibi hissediyorum	s	7	11	16	46	66	4.04	1.14
	%	4.79	7.53	10.96	31.51	45.21		
4.Başka bir kuruma da, bu kuruma olduğu kadar kolaylıkla uyum sağlayabileceğimi düşünüyorum	s	9	11	28	48	50	3.81	1.16
	%	6.16	7.53	19.18	32.88	34.25		
5.Kurumumda, kendimi "ailenin bir üyesiymişim" gibi hissetmiyorum	s	38	16	16	31	45	3.19	1.60
	%	26.03	10.96	10.96	21.23	30.82		
6.Kurumuma "duygusal anlamda bir bağlılık" hissetmiyorum	s	51	20	13	41	21	2.73	1.52
	%	34.93	13.70	8.90	28.08	14.38		
7.Kurumum kişisel anlamda bana çok şey ifade ediyor	s	8	16	17	65	40	3.77	1.13
	%	5.48	10.96	11.64	44.52	27.40		
8.Kurumuma karşı çok güçlü bir aidiyet duygusu hissetmiyorum	s	45	17	24	26	34	2.91	1.57
	%	30.82	11.64	16.44	17.81	23.29		
Duygusal Bağlılık Genel Ortalama=3.49								
9.Baska bir iş bulmadan, işimden ayrılırsam olabileceklerden korkmuyorum	s	38	13	34	22	39	3.07	1.53
	%	26.03	8.90	23.29	15.07	26.71		
10.Şu anda kurumumdan ayrılmak istesem bile, benim için çok güç olurdu	s	24	15	28	44	35	3.34	1.38
	%	16.44	10.27	19.18	30.14	23.97		
11.Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar vermiş olsam, yaşamımın büyük bir bölümü alt üst olurdu	s	48	28	24	20	26	2.64	1.49
	%	32.88	19.18	16.44	13.70	17.81		
12.Yakın gelecekte kurumumdan ayrılmak bana çok pahalıya mal olmaz	s	20	24	43	31	28	3.15	1.29
	%	13.70	16.44	29.45	21.23	19.18		
13.Kurumumda çalışmaya devam etmek benim için zevk olduğu kadar aynı zamanda bir zorunluluktur	s	12	14	32	47	41	3.62	1.22
	%	8.22	9.59	21.92	32.19	28.08		
14.Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için pek fazla seçeneğim olduğunu düşünmüyorum	s	32	11	34	42	27	3.14	1.40
	%	21.92	7.53	23.29	28.77	18.49		
15.Kurumumdan ayrılmamın olumsuz sonuçlarından bir tanesi uygun alternatiflerin azlığıdır	s	34	21	33	30	28	2.97	1.43
	%	23.29	14.38	22.60	20.55	19.18		
16.Bu kurumda çalışmaya devam etmemin temel nedenlerinden bir tanesi; ayrılmam durumunda, kazanılmış haklarımı (statü, maaş, tazminat, vb) önemli bir oranda yitirecek olmam ve bir başka kurumun da bu imkânları sunamama ihtimalidir	s	32	17	29	42	26	3.08	1.41
	%	21.92	11.64	19.86	28.77	17.81		
17.Kendimi bu kuruma bu kadar çok adamamış olsaydım başka bir kurumda çalışmayı düşünebilirdim	s	27	20	34	37	28	3.13	1.37
	%	18.49	13.70	23.29	25.34	19.18		
Zorunlu Devam Bağlılığı Genel Ortalama=3.12								
18.Günümüzde çalışanların şirketler arasında sık sık geçiş yaptığını düşünüyorum	s	16	17	30	46	37	3.48	1.28
	%	10.96	11.64	20.55	31.51	25.34		
19.Çalışanların, kurumuna sadık kalması gerektiğine inanmıyorum	s	47	14	23	25	37	2.93	1.60
	%	32.19	9.59	15.75	17.12	25.34		
20.Şirket değiştirmek bana hiç de etik dışı bir davranış gibi gelmiyor	s	31	19	26	35	35	3.16	1.47
	%	21.23	13.01	17.81	23.97	23.97		
21.Bu kurumda çalışmaya devam etmemin temel nedenlerinden bir tanesi sadakatin önemine inanmamdır ve bundan dolayı ayrılmamak konusunda ahlaki bir zorunluluk duygusu taşımamdır	s	10	4	36	53	43	3.78	1.10
	%	6.85	2.74	24.66	36.30	29.45		
22.Başka bir yerden daha iyi bir iş teklifi almış olsam da, kurumumdan ayrılmamın doğru olduğuna inanmıyorum.	s	27	19	32	41	27	3.15	1.37
	%	18.49	13.01	21.92	28.08	18.49		
23.Bir kuruma sadık kalmanın önemli bir kavram olduğuna inanıyorum	s	15	14	19	44	54	3.73	1.32
	%	10.27	9.59	13.01	30.14	36,99		
24.İnsanların kariyerlerinin büyük bir bölümünü tek bir kurumda çalışarak geçirdikleri zamanlarda, her şey daha iyiydi.	s	7	14	25	50	50	3.83	1.14
	%	4.79	9.59	17.12	34.25	34.25		
25.Artık, bu kuruma ait olma isteğinin anlamlı olduğunu düşünmüyorum	s	59	20	24	19	24	2.51	1.52
	%	40.41	13.70	16.44	13.01	16.44		
Normatif BağlılıkGenel Ortalama=3.32								
Örgütsel Bağlılık Genel Ortalama=3.31								

Duyarsızlaşma düzeyindeki bir birimlik artışın duygusal bağlılığı negatif yönde 0.344 düzeyde etkilediği belirlenmiştir.

%04.4 oranında açıklamaktadır. Regresyon modeli aşağıdaki gibidir. Duygusal Bağlılık=100.082-0.303* Tükenmişlik

Tükenmişliğin duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Tükenmişlik duygusal bağlılığı (0.05 anlamlılık seviyesinde)

Tükenmişlik düzeyindeki bir birimlik artışın duygusal bağlılığı negatif yönde 0.303 düzeyde etkilediği belirlenmiştir.

Tablo 4. Değişkenlerin ortalama değerleri, standart sapmaları ve birbirleriyle ilişkileri

Değişkenler	Ort.	Ss	1	2	3	4	5	6	7	8
Duygusal Tükenme	18.5	6.4	-.023	-.003	1					
Duyarsızlaşma	10.0	3.8	.088	-.049	.568*	1				
Kişisel Başarı	28.5	6.5	.178*	.128	-.143	-.149	1			
Duygusal Bağlılık	27.9	5.6	.125	-.010	-.335*	-.237*	.027	1		
Zorunlu (Devam) Bağlılık	28.1	6.0	.071	.021	-.080	-.039	-.099	.510*	1	
Normatif (Minnet) Bağlılık	26.6	5.4	-.027	-.002	-.093	-.093	-.094	.481*	.552*	1

Tablo 5. Tükenmenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi

	B	t değeri	P değeri	R ²	Düzeltilmiş R ²	F	Anlamlılık F
Özellikler	33.384	24.861	.000	.112	.106	18.170	.000
Duygusal Tükenme	-0.335	-4.263	.000	.112	.106	18.170	.000
Duyarsızlaşma	-0.344	-2.933	.004	.056	.050	8.600	.004
Tükenmişlik	-0.303	-2.767	.006	.050	.044	7.658	.006

TARTIŞMA

Bu çalışma bir fabrika çalışanların tükenmişlik düzeyinin örgütsel bağlılığa etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Katılımcıların büyük çoğunluğunun erkek, evli, ilköğretim mezunu, çalışma süresi 5-10 yıl ve işçi pozisyonunun da çalıştıkları belirlenmiş olup genel tükenmişlik düzeylerinin 2.71, örgütsel bağlılık düzeylerinin ise 3.31 ile orta seviyede olduğu belirlenmiştir.

Tükenmişlik; fiziksel ve ruhsal hastalıklarla karakterize olabilen fiziksel, duygusal ve zihinsel olarak tükenme enerji azalması durumu şeklinde tanımlanabilir.¹⁶ Duygusal tükenme bireyin enerjisinde azalma, yorgunluk ve duygusal olarak çökme gibi belirtiler göstermektedir. Literatürde en kritik boyut olarak ifade edilmektedir.¹⁷ Maslach ve arkadaşları örgütlerde adaletin bulunmamasının duygusal tükenme ve duyarsızlaşmaya neden olacağını belirtmektedir. Buna göre adaletsiz davranışlar tükenmişliği iki yönde etkilemektedir. İlk olarak, adaletsiz davranışlar bireyi duygusal olarak tüketir. İkinci olarak ise, adaletsiz iş ortamı bireydeki duyarsızlaşma hissini derinleştirmektedir.⁷ Bu çalışmada en düşük tükenme alt boyutunda duyarsızlaşmanın olduğu saptanmıştır. Demirel ve ark.¹ çalışmalarında örgütsel bağlılık ve tükenmişlik alt boyut ortalamalarını 2 ile 3 arasında saptamışlardır. Meydan ve ark.¹⁸ ortalama puanlarının duyarsızlaşmada en düşük, kişisel başarıda daha

yüksek olmakla birlikte bireylerin tükenmişlik düzeylerinin görece düşük, bağlılık seviyelerinin daha yüksek olduğunu saptamışlardır. Tükenmişlik, bireysel ve örgütsel olarak olumsuz sonuçların ortaya çıkmasına neden olabilir.¹⁶

Örgütsel bağlılık; örgüte duyulan sadakat, özdeşleşme duygusu olarak tanımlanmaktadır. Mesleğe bağlılık, kişinin kazandığı beceri ve uzmanlık sonucunda mesleğini yaşamında ne derece değerlendirdiğidir.¹⁹ Ağraş ve Genç¹² çalışmalarında duygusal bağlılık ile zorunlu bağlılık ve minnet bağlılığı arasında pozitif orta düzeyde bir ilişkinin varlığı tespit edilmiş, duygusal bağlılık arttıkça zorunlu bağlılık ve minnet bağlılığında da artış olduğu gözlemlenmiştir. Minnet bağlılığı ile zorunlu bağlılık arasında da pozitif orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiş ve minnet bağlılığı arttıkça zorunlu bağlılığında arttığı belirlenmiştir.

Demirel ve ark.¹ duygusal bağlılık alt boyutunda ortalamanın düşük olduğunu belirlemişlerdir. Ağraş ve Genç¹² çalışanların duygusal bağlılıklarını; kişinin çalıştığı ortamda kendisini aileden biri gibi hissetmesi, yaptığı katkıların fark edilmesi ve işin kendisini geliştirme olanakları sunması gibi faktörlerin etkilediğini saptamışlardır. Bireylerin örgütlerine olan bağlılıkları çok sayıda değişken tarafından etkilenir. Pelit ve ark.²⁰ çalışanların örgütsel bağlılıklarının değerlendirilmesinin, bağlılıklarını arttıracak stratejilerin geliştirilmesi açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Bireyin

çalıştığı örgütün amaçlarına sahip çıkması, örgütteki diğer çalışanlarla özdeşleşmesi ve onlara karşı bağlılık duyması çalışanın örgüt için yaptığı katkıyı ve bağlılığı arttıracaktır.

Bu çalışmada, duygusal tükenme ile duygusal bağlılık arasında düşük düzeyde negatif bir ilişki olduğu ve duygusal tükenme arttıkça duygusal bağlılığın azaldığı görülmektedir. Bir çalışmada duygusal tükenmişlik ile duygusal bağlılık arası, duygusal tükenmişlik ile zorunlu bağlılık arasında ve duygusal tükenmişlik ile devam bağlılığı arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin tespit edilmiştir.¹ Yıldız ve ark.²¹ tükenmişlik ile örgüte bağlılık arasında negatif yönlü orta düzeyde, tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Çetin ve ark.¹⁶ tükenmişlik boyutlarından duygusal tükenmenin devam bağlılığı ile aynı yönde, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile ters yönde bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Cihangiroğlu ve ark.¹⁹ devamlılık bağlılığı ile duygusal bağlılık arasında, normatif bağlılık ile duygusal bağlılık arasında ve örgütsel bağlılıkla duygusal bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı ve doğru yönlü bir ilişki bulmuşlardır. Tükenmişlik ve örgütsel bağlılık birbirini etkileyen iki kavramdır ve aralarında negatif yönlü güçlü bir ilişki bulunmaktadır.¹ Yapılan araştırmalarda genellikle örgütsel bağlılık ve tükenmişlik arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu görülmektedir.^{1,16,18} Çalışanların tükenmişliği örgüte bağlılıklarını güçleştirecektir.

SONUÇ

Çalışma sonucunda tükenmişlik düzeyinin örgütsel bağlılığı etkilediği belirlenmiştir. Çalışanlar tükenmişlik yaşadıklarında, işten ayrılmak veya işine ilgisiz kalmak şeklinde tepkiler verebilmektedirler. İş zenginleştirme gibi yöntemler, çalışanların sorumluluk almasına ya da çalışanın yaratıcılıklarını geliştirecek yöntemlerle başarı sağlamalarına olanak tanımaktadır. İşletmelerin en önemli amaçlarından birisi, çalışanların becerilerini ve yeteneklerini geliştirerek onların daha verimli olmasını sağlamak ve böylece örgüte olan bağlılıklarını artırmayı amaçlamaktır.

KAYNAKLAR

- Demirel Y, Tohum EU, Kartal Ö. Tükenmişliğin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: bir üniversite hastanesinde çalışan hemşireler üzerine araştırma. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2017;18(1):444-460.
- Türk Dil Kurumu Sözlükleri. <http://sozluk.gov.tr/> Erişim Tarihi: 09.01.2019
- Leiter M. The Dreams Denied: Professional burnout and the constraints of human service organizations, *Canadian Psychology* 1991;32(4):547-558.
- Yöney H. Profesyonel Zeka/Mutlu ve Başarılı İş Yaşamı İçin. İstanbul, Remzi Kitabevi. 2007.
- Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior* 1981;2:99-113.
- Sürgevil O. Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri. Ankara, Nobel Yayınevi, 2006.
- Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job Burnout. *Annu Rev Psychol.* 2001;52:397-422.
- Barutçu E, Serinkan C. Günümüzün önemli sorunlarından biri olarak tükenmişlik sendromu ve Denizli’de yapılan bir araştırma. *Ege Akademik Bakış* 2008;8(2):541- 561.
- Baltaş A, Baltaş Z. Stres ve Basa çıkma Yolları. (21. Baskı). İstanbul, Remzi Kitabevi, 2002.
- Obeng K, Ugboro I. Organizational commitment among public transit employees: An assessment study. *Journal of the Transportation Research Forum.* 2003;57(2):83-98.
- Karabekir M, Ünlü U. Kamu kurumlarının kariyer mesleklerinde işe (yeni) başlayanların örgütsel bağlılıkları üzerine bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2015;7(13):296-308.
- Ağraş S, Genç E. Örgütsel bağlılık ve tükenmişlik sendromu ilişkileri: çağrı merkezi çalışanlarına yönelik nitel bir araştırma. *USOBED Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi* 2018;2(1):35-55.
- Meyer JP, Allen NJ. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review* 1991;1(1):61-89.
- Baysal AC, Paksoy M. Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen Modeli. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi* 1999;28(1):7-15.
- Ergin C. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Türkiye sağlık personeli normları. *3P Dergisi* 1996;4:28-33.
- Çetin F, Basım HN, Aydoğan O. Örgütsel bağlılığın tükenmişlik ile ilişkisi: Öğretmenler üzerine bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2011;25:61-70.
- Arı GS, Bal EÇ. Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekonomi* 2008;15(1):131-148.
- Meydan CH, Basım HN, Çetin F. Örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılığın tükenmişlik üzerine etkisi: Türk kamu sektöründe bir araştırma. *Bilgi Bahar* 2011;57:175-200.
- Cihangiroğlu N, Teke A, Özata M, Çelen Ö. Mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi. *Gülhane Tıp Derg* 2015;57:367-372.
- Pelit E, Boylu Y, Güçer E. Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi akademisyenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi* 2007;1:1-23.
- Yıldız S, Yalavaç S, Meydan CH. Tükenmişliğin işten ayrılma niyetine etkisinde örgüte bağlılığın aracı rolü: Türkiye’deki gümrük ve ticaret bakanlığı personeli üzerinde bir araştırma. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi* 2013;26:164-189.