

Yayın Geliş Tarihi: 10.04.2013
Yayına Kabul Tarihi: 03.04.2014
Online Yayın Tarihi: 29.04.2014

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
Cilt: 16, Sayı: 1, Yıl: 2014, Sayfa: 135-158
ISSN: 1302-3284 E-ISSN: 1308-0911

TÜKENMİŞLİK SENDROMU VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK: SU ÜRÜNLERİ İŞLETMELERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Ömer Akgün TEKİN*
Ahmet AYDIN**
Mehmet ÖZMEN***
Metehan YAYKAŞLI****

Öz

Tükenmişlik ve örgütsel bağlılık son yıllarda sosyal bilimler alanında en çok araştırılan konular arasında yer almaktadır. Bu çalışmanın amacı, su ürünleri işletmeleri çalışanlarının tükenmişlik düzeylerini ve örgütsel bağlılık seviyelerini tespit etmek, tükenmişlik, örgütsel bağlılık ve çalışanların demografik özellikleri arasındaki olası ilişkileri sorgulamaktır.

Bu amacı gerçekleştirmek için Akdeniz Bölgesinde faaliyette bulunan üç ayrı su ürünleri işletmesinden 125 çalışan üzerinde araştırma yapılmıştır. Analizler sonucunda çalışanların tükenmişlik ve örgütsel bağlılık durumları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların demografik özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel bağlılık seviyeleri arasında anlamlı ilişkiler bulgulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, Örgütsel Bağlılık, Su Ürünleri İşletmeleri.

BURNOUT SYNDROME AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT AN INVESTIGATION ON FISHERIES AND AQUACULTURE ENTERPRISES

Abstract

Burnout syndrome and organizational commitment are among one of the most searched topics in social sciences in recent years. The aim of this study is to specify levels of burnout syndrome and organizational commitment and; the employees of fisheries and aquaculture enterprises.

To realize this aim, this investigation is applied on 125 employee from three different fisheries and aquaculture enterprises in Akdeniz Region. Results of analysis,

* Yrd. Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, dr.omerakguntekin@gmail.com

** Öğr. Gör. Dr., Akdeniz Üniversitesi Finike Meslek Yüksekokulu, ahmetaydin-07@hotmail.com

*** Öğr. Gör. Dr., Akdeniz Üniversitesi Kumluca Meslek Yüksekokulu, mozmen@akdeniz.edu.tr

**** Öğr. Gör., Akdeniz Üniversitesi Finike Meslek Yüksekokulu, metehanya@akdeniz.edu.tr

significant relationships found between burnout and organizational commitment levels of employees. Furthermore, significant relationships are found between demographic characteristics, burnout and organizational commitment levels of employees.

Keywords: *Burnout Syndrome, Organizational Commitment, Fisheries and Aquaculture Enterprises.*

TÜKENMİŞLİK KAVRAMI

McLean'e (1996) göre, sanayi devriminin başlangıcından günümüze dek, çalışanlara zarar verebilecek türde, çalışma koşullarından kaynaklanan birçok problem ortaya çıkmıştır. Çalışanları, bu problemlerin *fiziksel zararlarından* korumak için sayısız işçi lideri, hukukçu ve araştırmacı çabalar ortaya koymuştur. Ancak, yakın zamana kadar, çalışma koşullarından kaynaklanan bilhassa *psikolojik zararlar* psikologların dikkatini pek de çekmemiştir (akt. Jackson ve Maslach, 1982: 63). Fakat son yıllarda, özellikle hizmet sektörü çalışanlarının karşılaştıkları, çalışma koşullarından kaynaklanan psikolojik zararlar arasında sayılabilecek, tükenmişlik sendromu ile ilgili konulara eğilen çalışmalar ortaya çıkmaya başlamıştır (Leiter ve Maslach, 1998: 297). Tükenmişlik kavramının tanımlanması ve geliştirilmesi ile ilgili olarak ilk fikirler ve çalışmalar 1970'li yıllarda, New York'da Herbert Freudenberger, California'da ise Christina Maslach and Ayala Pines tarafından gerçekleştirilmiştir (Gold, 1985: 210; Maslach vd., 2012: 296).

Tükenmişlik kavramının anlaşılmasında karşılaşılan zorluklardan bir tanesi, kavramın farklı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde tanımlanmasıdır. Bunun en önemli sebeplerden bir tanesi ise kavramın varlığının işareti olan semptomlar hakkında bir görüş birliğine varabilmenin güç olmasıdır. Örneğin, Schaufeli (1990), tükenmişliğin göstergeleri arasında sayılabilecek yüzden fazla semptom sıralamıştır (Schaufeli ve Dierendonck, 1993: 631). Literatürde tükenmişlik kavramı ile ilgili olarak yapılmış olan tanımlar çeşitlilik gösterse de genel itibarıyla incelendiğinde belirli bir bütünlük oluşturdukları gözlemlenmektedir. Tükenmişlik kavramı ile ilgili olarak yapılmış bazı tanımlar şu şekildedir. Kavram, Mattingly (1977) tarafından her birey için birbirinden farklı bir şekilde ortaya konan semptom, davranış ve tutumların oluşturduğu bir bütün olarak değerlendirilmişken (Mattingly, 1977: 131), Kramer (1978), tükenmişlik kavramını genel bir çerçevede ele alarak, bireysel anlamda bir yabancılaşma, fiziksel, ruhsal, duygusal ve psikolojik bir olgu olarak açıklamıştır (Kramer, 1978: 3). Kavram, Edelwich ve Brodsky (1980) tarafından ise, çalışma koşullarından dolayı, işe yönelik idealleri, enerjiyi ve amaçları yitirmeye neden olarak bir süreç olarak tanımlanmıştır (akt. Farber, 1984: 325). Tükenmişlik, Freudenberger ve Richelson (1980) tarafından, yaşama veya diğer sosyal ilişkilere bağlanan bir ödül ile ilgili olarak ortaya çıkan hayal kırıklığının meydana getirdiği yılgınlık veya ümitsizlik halinin bir sonucu olarak ele alınmışken, Pines ve Aronson (1981) tarafından işe karşı negatif tutumlar oluşmasına yol açan fiziksel anlamda yılgınlık hissi veren çaresizlik, umutsuzluk ve duygusal çöküş hali olarak tanımlanmıştır (akt. Gold,

1984: 271). Maslach ve Leiter'e (1997) göre ise, tükenmişlik; çalışma ortamında, kişiler arası stres faktörlerine verilen uzun soluklu tepkileri içeren psikolojik bir sendrom olarak tanımlanmıştır. Tükenmişlik aynı zamanda, kendisini verimli hisseden, yaptığı işe karşı heyecan duyan, yüksek enerjili insan kaynağının işleri ile olumlu bağlarını oluşturan süreci sonlandıran öğelerden bir tanesi olarak değerlendirilmiştir (akt. Leiter ve Maslach, 2009: 332).

Maslach ve Jackson'a Göre Tükenmişliğin Boyutları

Tükenmişlik, böylesine bir durumu ortaya çıkarabilecek koşullar ile karşılaşan birçok farklı birey tarafından birçok farklı şekilde algılanmakta ve ifade edilmektedir. Bazı bireylerlere göre, tükenmişlik anlık bir problemin ortaya çıkardığı bir olgu iken bazılarına göre sonunda hastane tedavisi bile gerektirebilecek bir olgudur. Tespitlerin birbirinden bu kadar farklılık içeriyor olması, tükenmişliğin farklı boyutlara sahip bir olgu olduğunu düşündürmektedir (Golembiewski, 1989: 86).

Günümüzde, tükenmişlik kavramının boyutları ile ilgili olarak literatürde en sık kullanılan boyutlandırma yöntemlerinden biri, Maslach ve arkadaşları (Maslach, 1982; Maslach ve Jackson, 1981; Pines ve Maslach, 1980) tarafından geliştirilmiş olan yöntemdir. Maslach ve arkadaşlarının yapmış oldukları çalışmalarda tükenmişlik kavramı üç boyut halinde açıklanmıştır.

Bu boyutlardan birincisi; “duygusal tükenme” boyutudur. Duygusal tükenme halinde, çalışanlar duygusal kaynaklarının yitmeye başladığını, diğer bir anlamda başkalarına faydalı olabilecek duygusal kuvvetin kaybolduğunu hissetmektedirler (Maslach ve Jackson, 1981: 99). Duygusal tükenme hali, çalışanların enerjilerinin ve duygusal niteliklerinin eksilmesi olarak da genel bir şekilde ifade edilebilir (Cordec ve Dougherty, 1993: 623). Tükenmişlik sendromunun ikinci boyutu “duyarsızlık”tır. Bu aşamada çalışanlar, kendilerini etraflarındaki insanlara, özellikle müşterilerine ve onların sorunlarına karşı umursamaz hissetmektedirler ve müşterilerine karşı negatif tepkiler gösterebilmektedirler (Maslach ve Jackson, 1981: 99). Duyarsızlığın ilk aşamalarında bireyler yer yer bürokratlar gibi davranmaya başlayarak işin içerisindeki beşeri yönü göz ardı edip her şeyi tam olarak kitabına göre icra etmeye çalışmaktadırlar. Ancak bu tür yaklaşımlar, duyarsızlığın daha da gelişmesine yol açmaktadır. Duyarsızlık, belirli bir olgunluğa erişince, bireyler artık başkalarını umursamaz, onların durumlarını dikkate almaz hale gelmektedirler (Hamann ve Gordon, 2000: 35). Tükenmişlik sendromunun üçüncü ve son boyutunu ise “kişisel başarı” oluşturmaktadır. Tükenmişliğin bu boyutunda, çalışanlar genel olarak iş ile ilgili başarılarında bir düşüş hatta başarısızlık hissetmektedirler (Maslach ve Jackson, 1981: 99). Diğer bir ifadeyle, çalışanlar iş ile ilgili olarak bireysel yeterliliklerinin ve başarılarının zayıfladığını hissetmektedirler. Maslach, kişisel başarı ile ilgili ortaya çıkan bu tür sonuçları tükenmişliğin bir ögesi olarak kabul etmiştir (Sharma, 2002: 83).

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

Örgütsel bağlılık kavramı, yönetim alanında son yıllarda ele alınan en önemli konular arasındadır. Bu kavram ile ilgili olarak yapılan başlıca çalışmalar incelendiğinde kavramın tanımlanması hususunda kesin bir konsensüs oluşmadığı gözlenmektedir (Meyer ve Allen, 1991: 61). Aynı zamanda çalışmalarda elde edilen bulgular ve bu bulgular sonucunda ulaşılan neticeler de çok net bir bütünlük ortaya koyamamıştır (Ellis, 1991: 9). Ancak alan ile ilgili önemli çalışmalar yapan bazı araştırmacıların örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili tanımları şu şekildedir. Becker'e (1960: 33) göre örgütsel bağlılık, bireyin, örgüte dair eylemlerin temel hatları ile bütünleşme eğilimi olarak açıklanmıştır. Kavram, Porter ve arkadaşları (1974: 604) tarafından, bireyin örgütsel faktörleri kendince değerlendirmesi sonucu ortaya çıkan bir olgu olarak açıklanmıştır. Mowday, Porter ve Steers 1982'deki yapmış oldukları çalışmada, örgütsel bağlılık kavramını, şu üç psikolojik faktör ile açıklamışlardır; örgüt içerisinde kalma isteği, örgüt için kayda değer bir çaba ortaya koyma yönünde gönüllü olma, örgütün amaç ve değerlerini kabullenme ve benimseme (akt. Liu, 1996: 25). Örgütsel bağlılık, Young ve arkadaşları (1998) tarafından bireyin kendini ve yeteneklerini örgüte adanması, kendisini örgüt ile özdeşleştirmesi olarak tanımlanmıştır (akt. Haley, 2003: 33). Rhoades ve arkadaşları (2001: 825) ise örgütlere bireylerin hisleri ile bağlanmalarına odaklanmışlar ve bu bireylerin kendilerini örgütün bir parçası olarak gördüklerini ve örgütün amaçlarını canı gönülden takip ettiklerini vurgulayarak örgütsel bağlılığı bu çerçevede tanımlamışlardır.

Yıllar içerisinde, örgütsel bağlılık kavramı hakkında yapılan başlıca kayda değer tanımlamaların hepsi belirli evrimler geçirmiş ve her bir tanım, farklı bakış açıları tarafından, örgütsel bağlılığı en doğru şekilde açıklayan tanım olarak kabullenilmiştir (Meyer vd., 1990: 710). Örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili otorite isimler arasında yer alan, Meyer ve Allen (1991) kavramı tanımlarken üç temel noktaya vurgu yaparak konuya yaklaşmayı tercih etmişlerdir. Meyer ve Allen'in (1991) tanımı şu şekildedir; örgütsel bağlılık, örgüte karşı duygusal olarak bağlanma; örgütten ayrılma halinde oluşacak olası maliyetlerin algılanması; örgütte kalma hususunda bir zorunluluk hissetme halidir (akt. Meyer vd., 1993: 539).

Meyer ve Allen'e Göre Örgütsel Bağlılığın Boyutları

Örgütsel bağlılığın farklı formları mevcuttur ve birbirinden farklı her bir formun ortaya koyduğu belirli davranış modelleri bulunmaktadır (Meyer vd., 1991: 718). Bu davranış modelleri, örgütsel bağlılığın farklı boyutlarının oluşmasına altyapı sağlamaktadır. Meyer ve Allen, kavramın teorik ve pratik yönü ile ilgili neticeler ortaya koymuş ve örgütsel bağlılığın şu üç temel boyuttan oluştuğunu dile getirmişlerdir; *duygusal bağlılık*, *devam bağlılığı* ve *normatif bağlılık* (Bersamin, 2006: 32). Duygusal bağlılık, bireyin örgüte ait değerleri benimseyip paylaşması, örgütle kendisi arasında duygusal bir aidiyet kurması ve gönüllü olarak örgüt için çabalar sarf etmesi halidir (Meyer ve Allen, 1988: 196). Devam bağlılığı, bireyin örgütten ayrılması halinde karşılaşacağı olası maliyetleri göze alamaması

durumudur. Bu haldeki birey, genellikle bu işe ihtiyaç duyar haldedir (Meyer ve Allen, 1991: 67; Lee vd., 2001: 597). Son olarak normatif bağlılık ise; bireyin bulunduğu örgütte var olmaya devam etmesine yönelik içten gelen bir zorunluluk hali olarak tanımlanmıştır (Meyer ve Allen, 1991: 67).

ARAŞTIRMA

Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Kısıtları

Su ürünleri sektörünün geçmişi oldukça eskilere dayanmaktadır. Su ürünleri yetiştiriciliğinin ilk defa M.Ö. 2000'li yıllarda Çin'de başladığı sanılmaktadır. M.Ö. 475'te sazan yetiştiriciliği ile ilgili eserlere rastlanılmış, sazanın Asya kıtasından Avrupa'ya yayıldığı 1960-1970'li yıllarda, Danimarka ve diğer ülkelerde alabalık ve somon yetiştiriciliğinin gerçekleştiği bilinmektedir. (Gülçubuk vd., 2002).

Çağımızda artan nüfusa paralel olarak giderek önem kazanan yeterli ve nitelikli beslenmede gerekli olan hayvansal proteini karşılayacak kaynaklardan birisi de kuşkusuz balık üretimidir (Elbek, 1981). Balık üretimi, daha kapsamlı adıyla su ürünleri üretimi, avcılık ve yetiştiricilik (kültür balıkçılığı) olmak üzere iki yöntemle gerçekleştirilmektedir. Üretimin büyük bir kısmı avcılık yoluyla olmaktadır, ancak kültür balıkçılığının toplam su ürünleri üretimi içindeki payında da sürekli bir artış gözlemlenmektedir (Aydın, 2012).

Türkiye'de ticari anlamda su ürünleri yetiştiriciliği 1960'lı yıllarda gökkuşağı alabalığının iç sularda toprak ve beton havuzlarda üretilmesiyle başlamış ve günümüze kadar hızla gelişerek ülke ekonomisi için önemli bir sektör olmuştur (Akbulut vd., 2009). Türkiye'de, yaklaşık iki bin adet, yetiştiricilik yapan balık çiftliği işletmesi bulunmaktadır (Şahin, 2011).

Su ürünleri işletmeleri ile ilgili literatürde yapılan araştırmalar sonucunda, bu işletmelerde görev alan insan kaynaklarının, tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel bağlılık seviyelerini inceleyen hiçbir bilimsel çalışmaya ulaşılamamıştır. Böylesine bir tablo, bir anlamda bu işletmelerde çalışan insan kaynağının bu yönden yeterince incelenmediği düşüncesini doğurmaktadır. Bu araştırmanın amacı; genel olarak teknik bir alan olan su ürünleri işletmelerinin çalışanlar boyutuna, diğer bir ifadeyle bu işletmelerin en önemli üretim faktörü olan insan kaynakları boyutuna sosyal bilimlerden yaklaşmaktır.

Özetle ifade etmek gerekirse, bu araştırmanın amacı; su ürünleri işletmelerinde görev yapan çalışanların tükenmişlik düzeylerini ve örgütsel bağlılık seviyelerini tespit etmek ve bu iki değişkenin hem birbirleri arasındaki hem de çalışanların demografik özellikleri ile bu iki değişken arasındaki olası anlamlı ilişkileri incelemektir.

Araştırma konu ve uygulama açısından sınırlandırılmış bir çalışmadır. Araştırma konu açısından; tükenmişlik sendromu ve örgütsel bağlılık arasındaki

ilişkilerin belirlenmesi ve açıklanmasıyla sınırlıdır. Uygulama açısından ise Akdeniz Su Ürünleri Araştırma Üretim ve Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne bağlı olarak çalışanlar ile sınırlandırılmıştır. Araştırmada uygulanan anketlerin araştırmaya katılanlarca doğru ve aynı şekilde algılandığı, verilen cevapların gerçek durumlarını ve tutumlarını yansıttığı varsayılmıştır.

Araştırmada elde edilen sonuçların da uygulama kapsamındaki çalışanlara ilişkin bazı çıkarımlar sunabileceği, benzer çalışmalar için yalnız ön bir fikir verebileceği, sektördeki bütün çalışanlara genellenemeyeceği düşünülmektedir.

Araştırmanın Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler

Araştırmada anket tekniğinden yararlanılmış, araştırmacılar tarafından geliştirilen demografik özellikler formuna ilaveten iki adet ölçek kullanılmıştır. Elde edilen veriler nicel araştırma yöntemleri esaslarına göre analiz edilerek bu doğrultuda yorumlanmaya çalışılmıştır.

Çalışanların tükenmişlik düzeyleri Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen, toplam 22 ifadeden oluşan ölçek ile ölçülmüştür. Ölçekte; *duygusal tükenme* boyutu 9 ifade ile, *duyarsızlaşma* boyutu 5 ifade ile, *kişisel başarı* boyutu ise 8 ifade ile ölçülmeye çalışılmıştır. Ölçeğin bu araştırmada kullanılan hali, Ünal Alp (2007) tarafından tükenmişlik konusu ile ilgili olarak hazırlanan yüksek lisans tezinden edinilmiştir. İncelemeye alınan çalışanların örgütsel bağlılık seviyeleri Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilen ve toplam 16 ifadeden oluşan ölçek ile ölçülmüştür. Ölçekte *duygusal bağlılık* boyutu 6 ifade ile, *devam bağlılığı* boyutu 5 ifade ile, *normatif bağlılık* boyutu ise 4 ifade ile ölçülmeye çalışılmıştır. Ölçeğin bu uygulamada kullanılan hali, Dilek (2005) tarafından örgütsel bağlılık konusu ile ilgili olarak hazırlanan doktora tezinden edinilmiştir. Her iki ölçekte de beşli likert sistemi kullanılmıştır. Araştırmanın analizleri SPSS 17.0 paket programı ile gerçekleştirilmiştir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Akdeniz Su Ürünleri Araştırma Üretim ve Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne bağlı olarak;

- Beymelek birimi çalışanları,
- Kepez birimi çalışanları,
- Eğirdir birimi çalışanları oluşturmaktadır.

Yukarıda açıklanan evren içerisinde toplam çalışan sayısı 166'dır. Araştırmada ilgili evrenden toplam 125 bireye ulaşılmıştır. Ulaşılan bireyler evrenin %75'ini oluşturmaktadır.

Bulgular**Ölçeklere ilişkin bulgular**

Araştırmada; çalışanların tükenmişlik düzeylerini ölçmek için kullanılan, Maslach ve Jackson'ın (1981) tükenmişlik ölçeğinin güvenilirlik (cronbach's alpha) katsayısı 737 olarak bulgulanmıştır. Çalışmanın ikinci ölçeği olan, Meyer ve Allen'in (1997) örgütsel bağlılık ölçeğinin cronbach's alpha katsayısı ise 861 olarak tespit edilmiştir. Kalaycı'nın (2009) güvenilirlik katsayıları ile ilgili olarak belirtmiş olduğu aralıklar şu şekildedir;

- $0,00 \leq \text{alfa} < 0,40$: ölçek güvenilir değildir.
- $0,40 \leq \text{alfa} < 0,60$: ölçek düşük güvenilirliktedir.
- $0,60 \leq \text{alfa} < 0,80$: ölçek oldukça güveniliridir.
- $0,80 \leq \text{alfa} < 1,00$ ölçek yüksek derecede güveniliridir (Kalaycı, 2009:405).

Kalaycı'nın (2009) sınıflandırması baz alındığı takdirde, çalışmada kullanılan her iki ölçeğin de güvenilirlik katsayısının bilimsel bir çalışmada kullanılabilmek için gayet yeterli düzeyde olduğu değerlendirilmektedir.

Güvenilirlik analizlerinden sonra, her iki ölçek için de ayrı ayrı KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Bartlett's küresellik testi uygulanmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğinin KMO testi sonucu ,835 ($p > 0,50$) olarak bulgulanmış, Bartlett's küresellik testi sonucu da (sig.: ,000) istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır. Aynı testler tükenmişlik ölçeği için de gerçekleştirilmiş, bu ölçeğin KMO değeri ,751 ($p > 0,50$) olarak tespit edilirken Bartlett's küresellik testi sonucu da (sig.: ,000) istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır. Bu sonuçlar, her iki ölçeğin de faktör analizine uygun durumda olduğunu ortaya koymuştur. Kalaycı'nın (2009) değerlendirmelerine göre, bir ölçeğin faktör analizine uygunluk şartını taşıyabilmesi için Bartlett's test sonucunda H_0 hipotezinin reddedilmesi ve ölçeğin KMO değerinin 0,50'nin üzerinde olması gerekmektedir (Kalaycı, 2009: 322).

Bu analizlerin ardından her iki ölçek için de ayrı ayrı Varimax rotasyonlu faktör analizi uygulanmış ve oluşan boyutlar için güvenilirlik katsayısı yeniden test edilmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeği için uygulanan faktör analizi sonucunda, maddelerden iki tanesi dışında tümü, ölçeğin tasarımında arzu edilen şekilde 3 boyut altında toplanmış, analizin toplam açıklanan varyans yüzdesi 66,296 olarak bulgulanmıştır. Ancak, bu iki maddenin farklı bir boyut olarak tanımlanması maddelerin yükleri ve içerikleri açısından anlamlı bulunmadığı için Varimax rotasyonlu faktör analizi, bu sefer üç boyut kısıtlamalı olacak şekilde yinelenmiştir. Yinelenen faktör analizi sonucunda, ilgili iki maddenin de ölçeğin tasarımına uygun bir şekilde uygun boyutlar altına girdiği görüldüğü için ölçekten madde çıkarma veya yeni bir boyut tanımlama gibi bir ihtiyaç ortaya çıkmamıştır. Bu şekilde gerçekleştirilen faktör analizinin toplam açıklanan varyans yüzdesi ise 59,969 ($p > 0,50$) olarak bulgulanmıştır. Bu sonuç doğrultusunda maddeler ilgili

boyutlar altında birleştirilmiştir. Son faktör analizine ilişkin sonuçlar aşağıdaki Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1: Faktör Analizi Güvenilirlik Analizi Sonucu

Boyutlar	Döndürülmüş Öğeler Matrisi	Faktör Yükleri			C.Alpha Değeri	Normal Dağılım Testi Anlamlılık
		1	2	3		
<i>Duygusal Bağlılık</i>	Kurumuma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.	,834			,889	,262
	Bu kurum benim için çok önem ve anlam taşıyor.	,802				
	Çalıştığım kurumdan dışarıda gururla bahsediyorum.	,780				
	Bu kuruma karşı duygusal bir bağ hissediyorum.	,710				
	Kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum.	,691				
	Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	,639				
<i>Devam Bağlılığı</i>	Bu kurumdan ayrılmayı istesem bile kısa bir sürede iyi bir iş bulmam benim için çok zor olur.		,837		,810	,613
	Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, yeni iş alternatiflerinin azlığıdır.		,785			
	Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az tercih hakkına sahip olduğuma inanıyorum.		,776			
	Şu an bu kurumdan ayrılısam hayatım alt üst olur.		,701			
	Başka bir iş ayarlamadan önce, bu kurumdan ayrılmaktan korkuyorum.		,551			
<i>Normatif Bağlılık</i>	Burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle, bu kurumdan şimdi ayrılmam yanlış olacaktır.			,761	,744	,712
	Bu kurumdan şimdi ayrılısam suçluluk hissedirim.			,712		
	Bu kuruma çok şey borçlu olduğumu hissediyorum; ayrılısam çok ayıp olur.			,704		
	Daha avantajlı olsa bile, bu kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.			,448		
		<i>Açıklanan Varyans Yüzdesi</i>			59,969	

Örgütsel bağlılık ölçeği için uygulanan faktör analizinin ardından elde edilen boyutların her biri için güvenilirlik analizi yinelenmiş, Tablo 1’de de görüldüğü üzere her bir boyutun bilimsel açıdan yeterli güvenilirliğe (p1: ,889; p2: ,810; p3: ,774 > 0.70) sahip olduğu görülmüştür. Faktör analizi ve güvenilirlik analizinin ardından, örgütsel bağlılık ölçeğine hangi test yöntemlerinin uygulanabileceğine karar verebilmek için her bir boyut Kolmogorov-Smirnov normal dağılım analizine tabi tutulmuştur. Yapılan normal dağılım analizinin sonucunda her bir boyutun normal dağılım özelliğine sahip olduğu (p1: ,262; p2: ,613; p3: ,712 > 0.05) bulgulanmış bu neticeden dolayı, araştırmanın bundan

sonraki safhalarında örgütsel bağlılıkla ilgili sorguların gerçekleştirilebilmesi için parametrik testlerin uygulanmasına karar verilmiştir.

Araştırmada kullanılan tükenmişlik ölçeği için gerçekleştirilen faktör analizi sonucunda veriler yedi ayrı boyut altında toplanmış, toplam açıklanan varyans yüzdesi ise 67,288 olarak bulgulanmıştır. Faktör analizi sonrasında oluşan dağılım incelendiğinde, bazı maddelerin anlamsız şekilde farklı boyutlar içerisine girdiği ve boyutların anlam bütünlüğünü bozduğu, bazı maddelerin ise tek başına bir boyut oluşturduğu görülmüştür. Alınan bu neticede oluşan boyutların anlamlı bir şekilde yeniden adlandırılmasının da olanaklı olmadığı değerlendirilmiştir. Bu sebepten, ölçekten bazı soruların çıkarılmasına karar verilerek faktör analizi üç boyut kısıtlı olarak yinelenmiştir. Yinelenen analiz sonucunda, maddelerin ölçeğin tasarımında belirlenen şekilde üç boyut altında toplandığı görülmüştür. Analiz sonucunda açıklanan toplam varyans yüzdesi 50,748 ($p > 0,50$) olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç doğrultusunda tükenmişlik ölçeğinin boyutlarını oluşturan maddeler ilgili boyutlar altında birleştirilmiştir. Son faktör analizine ilişkin sonuçlar aşağıdaki Tablo 2’de sunulmuştur. Tükenmişlik ölçeği için uygulanan faktör analizinin ardından elde edilen boyutların her biri için güvenilirlik analizi yinelenmiş, Tablo 2’de de görüldüğü üzere her bir boyutun bilimsel açıdan yeterli güvenilirliğe ($p_1: ,850$; $p_2: ,718$; $p_3: ,742 > 0.70$) sahip olduğu görülmüştür. Bütün bu analizlerden sonra, tükenmişlik ölçeğini oluşturan her bir boyutun normal dağılıma sahip olup olmadığının belirlenmesi için Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmıştır. Yapılan test sonucunda ölçeği oluşturan duygusal tükenmişlik boyutuna ($p: 0,190$, $p > 0,05$) ve kişisel başarı boyutuna ($p: 0,623$, $p > 0,05$) ilişkin verilerin normal dağılım gösterdiği, ancak tükenmişlik ölçeğinin üçüncü boyutu olan duyarsızlık boyutunu ($p: 0,013$, $p < 0,05$) oluşturan verilerin normal dağılım göstermediği belirlenmiştir. Bu sonuçlardan dolayı, araştırmanın sonraki aşamalarında tükenmişlik ölçeği ile ilgili sorguların gerçekleştirilebilmesi amacıyla, duyarsızlık boyutu ile ilgili sorgularda parametrik olmayan, bu boyutun dışında kalan diğer tükenmişlik boyutları ile ilgili sorgularda ise parametrik testlerin uygulanmasına karar verilmiştir.

Tablo 2: Tükenmişlik Ölçeğine ve Alt Boyutlarına İlişkin Faktör Analizi, Güvenilirlik Analizi ve Normal Dağılım Analizi Sonuçları

Boyutlar	Döndürülmüş Öğeler Matrisi	Faktör Yükleri			C.Alpha Değeri	Normal Dağılım Testi Anlamlılık
		1	2	3		
<i>Duygusal Tükenme</i>	İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum	,826			0,850	0,190
	İşimden soğuduğumu hissediyorum	,821				
	Sabah kalkınca bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum	,793				
	Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum	,724				
	İşimin beni kısıtladığımı düşünüyorum	,510				
<i>Kişisel Başarı</i>	İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum		,692		0,718	0,623
	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum		,684			
	İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlı yaklaşıyorum		,660			
	Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum		,576			
	İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım		,562			
	Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim		,556			
	İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım		,467			
<i>Duyarsızlık</i>	İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil			,728	0,742	0,013
	Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim			,683		
	İşim gereği karşılaştığım insanlara sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum			,643		
	Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum			,619		
		<i>Açıklanan Varyans Yüzdesi</i>				50,748

Demografik bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular aşağıdaki Tablo 3’de sunulmuştur.

Tablo 3: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Sonuçlar

Değişken	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Cinsiyet			
Erkek	103	82,4	82,4
Kadın	22	17,6	100,0
<i>Toplam</i>	<i>125</i>	<i>100,0</i>	
Medeni durum			
Evli	109	87,2	87,2
Bekar	16	12,8	100,0
<i>Toplam</i>	<i>125</i>	<i>100,0</i>	
Yaş aralığı			
41 ve üzeri	76	60,8	60,8
31-35	32	25,6	86,4
26-30	13	10,4	96,8
18-25	4	3,2	100,0
<i>Toplam</i>	<i>125</i>	<i>100,0</i>	
Araştırmanın yapıldığı sektördeki toplam çalışma süresi			
16 yıl ve üzeri	56	44,8	44,8
1-5 yıl	22	17,6	62,4
11-15 yıl	22	17,6	80,0
6-10 yıl	20	16,0	96,0
1 yıldan az	5	4,0	100,0
<i>Toplam</i>	<i>125</i>	<i>100,0</i>	
Araştırmanın yapıldığı işletmedeki toplam çalışma süresi			
16 yıl ve üzeri	37	29,6	29,6
1-5 yıl	31	24,8	54,4
6-10 yıl	25	20,0	74,4
11-15 yıl	25	20,0	94,4
1 yıldan az	7	5,6	100,0
<i>Toplam</i>	<i>125</i>	<i>100,0</i>	
Eğitim seviyesi			
Yüksek lisans	40	32,0	32,0
Lise	27	21,6	53,6
Lisans	20	16,0	69,6
İlköğretim	18	14,4	84,0
Önlisans	10	8,0	92,0
Doktora	10	8,0	100,0
<i>Toplam</i>	<i>125</i>	<i>100,0</i>	
Aylık gelir			
2501 TL ve üzeri	43	34,4	34,4
1501-2000 TL	40	32,0	66,4
2001-2500 TL	35	28,0	94,4
1001-1500 TL	7	5,6	100,0
<i>Toplam</i>	<i>125</i>	<i>100,0</i>	
Çalışılan departman			
Yetiştiricilik	46	36,8	36,8
Bütçeleme, planlama ve koordinasyon	28	22,4	59,2
Balıkçılık yönetimi	22	17,6	76,8
Laboratuvar	14	11,2	88,0
Ekoloji	8	6,4	94,4
Eğitim ve yayın	7	5,6	100,0
<i>Toplam</i>	<i>125</i>	<i>100,0</i>	

Departmandaki görev			
Teknik personel	72	57,6	57,6
İşçi	36	28,8	86,4
Memur	15	12,0	98,4
Sözleşmeli personel (4B)	2	1,6	100,0
<i>Toplam</i>	<i>125</i>	<i>100,0</i>	
Çalışılan lokasyon			
Beymelek (Antalya)	47	37,6	37,6
Kepez (Antalya)	42	33,6	71,2
Eğirdir (Isparta)	36	28,8	100,0
<i>Toplam</i>	<i>125</i>	<i>100,0</i>	

Katılımcılar, demografik özellikleri açısından incelendiğinde; %82,4'lük büyük bir oran ile ezici çoğunluğun erkeklerden oluştuğu görülmüştür. Katılımcıların; %87,2'si evlidir, %60,8'i 41 yaş ve üzerindedir, %44,8'i en az 16 yıldır bu sektörde, %29,6'sı en az 16 yıldır bu işletmede çalışmaktadır. Katılımcılar, eğitim düzeyleri açısından incelendiğinde %32'sinin yüksek lisans yaptığı hatta doktora yapan çalışanlar da birlikte değerlendirilecek olursa tüm katılımcıların %40'ının lisansüstü seviyede eğitim gördüğü tespit edilmiştir. Bireylerin aylık gelirleri incelendiğinde %34,4'ünün 2,501 TL ve üzerinde gelire sahip olduğu görülmektedir.

Çalışanların tükenmişlik düzeylerine ilişkin bulgular

Tablo 4: Tükenmişlik Ölçeğinin Boyutlarına İlişkin Aritmetik Ortalama Değerleri

	Duygusal tükenme	Kişisel başarı	Duyarsızlık
(N) Geçerli	125	125	125
(N) Kayıp Değer	0	0	0
Aritmetik ortalama	2,3888	3,3771	1,8700

Katılımcıların tükenmişlik seviyelerine ilişkin analiz sonuçlarına göre (Tablo 4); çalışanların kendilerini çok nadiren de olsa (\bar{X} : 2,3888) duygusal olarak tükenmiş hissettikleri, duyarsızlık seviyelerinin (\bar{X} : 1,8700) düşük olduğu, kişisel başarı seviyelerinin ise (\bar{X} : 3,3771) ortalamanın üzerinde olduğu anlaşılmaktadır. Bulgular genel olarak değerlendirildiğinde, çalışanlarda önemli düzeyde bir tükenme durumunun var olmadığı ifade edilebilir.

Çalışanların tükenmişlik düzeylerinin çeşitli demografik özelliklerine göre farklılaşma gösterip göstermediğini incelemek için duygusal tükenme ve kişisel başarı boyutu ile ilgili incelemelerde; ikiden az değişkene sahip veri grupları için bağımsız örneklem t testi uygulanmışken ikiden fazla değişkene sahip veri grupları incelenirken Anova testi ve Post Hoc testlerinden Tukey testi uygulanmıştır. Duyarsızlık boyutuna ilişkin verilerin normal dağılım göstermemiş olduğu bulgulandığı için bu boyut ile ilgili testler yapılırken, ikiden az değişkene sahip veri gruplarında Mann-Whitney U testi uygulanmışken, ikiden fazla değişkene sahip veri grupları incelenirken Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır.

Çalışanların tükenmişlik düzeyleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişkilere yönelik analizlerden, istatistiksel olarak anlamlı bulunan neticeler Tablo 5’de toplu olarak sunulmuştur.

Tablo 5: Tükenmişlik ve Eğitim Seviyesi Arasındaki İlişkiler (Anova testi)

İlişki	Boyut	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık
Tükenmişlik ve eğitim seviyesi	Duygusal tükenme	0,609	0,740	0,595
	Kişisel başarı	1,07	2,484	0,035

Yapılan analizler sonucunda, çalışanların kişisel başarı seviyeleri ve duyarsızlık seviyelerine ilişkin durumlarının eğitim seviyelerine göre istatistiksel açıdan anlamlı derecede farklılaştığı bulgulanmıştır. Farklılığın kaynağını belirlemek için yapılan analiz sonucunda, kişisel başarı seviyesi en yüksek ilk iki grubun sırasıyla lise ve doktora mezunları olduğu en düşük grubun ise önlisans mezunları olduğu bulgulanmıştır. Duyarsızlık boyutu ilgili olarak yapılan Kruskal-Wallis analizi sonucuna göre ise (Tablo 6) bu boyuta ilişkin en yüksek ortalamalar sırasıyla lise ve ilköğretim mezunlarında, en düşük ortalama ise yüksek lisans mezunlarında gözlenmiştir.

Tablo 6: Duyarsızlık ve Eğitim Seviyesi Arasındaki İlişkiler (Kruskal-Wallis testi)

Eğitim durumu	N	Ortalama Sıra
Lise	27	79,83
İlköğretim	18	76,08
Önlisans	10	71,45
Doktora	10	60,20
Lisans	20	52,90
Yüksek lisans	40	49,39
Toplam	125	-
Ki-kare değeri		16,445
Anlamlılık		,006

Tablo 6’daki bulgular incelendiğinde eğitim seviyesi ile duyarsızlık arasında dikkat çekici bir ilişki olduğu gözlemlenebilmektedir. Ancak bu konuda daha sağlıklı bir değerlendirme yapılabilmesi için bu iki değişken korelasyon analizine tabi tutulmuştur. Korelasyon analizi sonuçları Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7: Duyarsızlık ve Eğitim Seviyesi Arasındaki İlişkiler (Korelasyon Analizi)

Değişken 1	Değişken 2	Korelasyon Türü	İlişkinin gücü/yönü	Anlamlılık
Eğitim seviyesi	Duyarsızlık	Spearman	-,322	,000

Eğitim seviyesi ve duyarsızlık boyutu arasındaki ilişkileri incelemek için yapılan korelasyon analizi sonucunda, çalışanların eğitim seviyeleri ile duyarsızlık düzeyleri arasında %32 seviyesinde, istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulgulanmıştır.

Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin; cinsiyet, medeni durum, yaş grupları, sektördeki çalışma süresi, mevcut işletmedeki çalışma süresi, aylık gelir, çalışılan bölüm, çalışılan birim ve pozisyon gibi demografik özellikleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde farklılık göstermediği bulgulanmıştır.

Çalışanların örgütsel bağlılık seviyelerine ilişkin bulgular

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini tespit edebilmek için, örgütsel bağlılığı oluşturan boyutların aritmetik ortalama değerleri dikkate alınmıştır.

Tablo 8: Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Aritmetik Ortalama Değerleri

	Duygusal bağlılık	Devam bağlılığı	Normatif bağlılık	Örgütsel bağlılık (genel)
(N) Geçerli	125	125	125	125
(N) Kayıp Değer	0	0	0	0
Aritmetik ortalama	3,8160	2,9008	3,0860	3,3475

Tablo 8’de de görüldüğü üzere, örgütsel bağlılık ölçeğinin aritmetik ortalama değeri \bar{x} : 3,3475 olmasından dolayı çalışanların genel olarak örgütlerine bağlılık duydukları söylenebilir. Ancak bu bağlılığın seviyesi çok yüksek derecede değildir. Çalışanların örgütsel bağlılık seviyeleri boyutlar bazında incelendiğinde, en yüksek seviyede bağlılığın \bar{x} : 3,8160 değeri ile duygusal bağlılıkta olduğu görülmüştür.

Çalışanların örgütsel bağlılık seviyelerinin çeşitli demografik özelliklere göre farklılaşma gösterip göstermediğini incelemek için ikiden az değişkene sahip veri gruplarında bağımsız örneklem t testi uygulanmışken ikiden fazla değişkene sahip veri grupları incelenirken Anova testi ve Post Hoc testlerinden Tukey testi uygulanmıştır. İstatistiksel olarak anlamlı bulunan analiz sonuçları Tablo 9’da toplu olarak sunulmuştur.

Tablo 9: Örgütsel Bağlılık ve Demografik Özellikler Arasındaki İlişkilere Yönelik Anova Testi

İlişki	Boyut	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık
Örgütsel bağlılık ve sektördeki toplam çalışma süresi	Duygusal bağlılık	0,971	1,659	0,164
	Devam bağlılığı	3,419	3,656	0,008
	Normatif bağlılık	1,021	1,202	0,313
	Örgütsel bağlılık	0,99	2,324	0,06
Örgütsel bağlılık ve ilgili işletmedeki toplam çalışma süresi	Duygusal bağlılık	1,421	2,493	0,047
	Devam bağlılığı	3,064	3,236	0,015
	Normatif bağlılık	0,756	0,881	0,477
	Örgütsel bağlılık	0,734	1,688	0,157
Örgütsel bağlılık ve çalışılan departman	Duygusal bağlılık	1,333	2,353	0,045
	Devam bağlılığı	0,693	0,674	0,644
	Normatif bağlılık	1,786	2,189	0,06
	Örgütsel bağlılık	0,606	1,386	0,234
Örgütsel bağlılık ve aylık gelir	Duygusal bağlılık	1,060	1,808	0,149
	Devam bağlılığı	3,237	3,371	0,021
	Normatif bağlılık	1,398	1,662	0,179
	Örgütsel bağlılık	1,099	2,567	0,058
Örgütsel bağlılık ve pozisyon	Duygusal bağlılık	2,087	3,724	0,013
	Devam bağlılığı	2,793	2,876	0,039
	Normatif bağlılık	2,919	3,632	0,015
	Örgütsel bağlılık	2,204	5,501	0,001

Yapılan analizler sonucunda çalışanların devam bağlılığı düzeylerinin, sektördeki toplam çalışma süresine göre istatistiksel açıdan anlamlı ölçüde ($p: 0,008$) farklılaştığı bulgulanmıştır. Farklılaşmanın kaynağını tespit etmek için yapılan analiz sonucunda; en yüksek devam bağlılığının 1-5 yıl deneyime sahip olan personelde, ikinci en yüksek devam bağlılığının sektörde 16 yıl ve üzeri deneyime sahip olan personelde olduğu bulgulanmıştır.

Analizlerden elde edilen bulgulara göre, çalışanların duygusal bağlılık ve devam bağlılığı düzeyleri de şu anda çalışmakta oldukları işletmedeki deneyim sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır. Farklılaşmanın nedenini belirlemek için yapılan testin sonuçlarına göre; en yüksek duygusal bağlılığın işletmede 16 yıl ve üzeri çalışanlarda olduğu belirlenmiştir. En düşük duygusal bağlılık düzeyinin ise işletmede 1-5 yıllık deneyime sahip olan personelde olduğu bulgulanmıştır. Devam bağlılığı hususunda en yüksek düzeyin işletmede 1-5 yıl deneyimli personelde olduğu, en düşük düzeyin ise işletmede 6-10 yıl deneyime sahip olan çalışanlarda mevcut olduğu tespit edilmiştir.

Analizlerden elde edilen bir diğer bulgu da, çalışanların duygusal bağlılık seviyelerinin çalıştıkları departmana göre farklılaştığıdır. Bu farklılaşmanın kaynağını belirlemek için yapılan analiz sonucunda; en yüksek düzeyde duygusal bağlılığın laboratuvar departmanı çalışanlarında en düşük düzeyde duygusal bağlılığın ise eğitim ve yayın departmanında olduğu bulgulanmıştır.

Araştırmanın bir diğer analizinde, çalışanların devam bağlılığı düzeylerinin aylık gelirlerine göre anlamlı ölçüde farklılaştığı belirlenmiştir. Farklılaşmanın kaynağını tespit etmek için yapılan analizler sonucunda, en yüksek devam bağlılık düzeyinin 1.001-1.500 TL gelir grubunda olduğu, en düşük devam bağlılığı düzeyinin ise 2.501 TL ve üzeri gelir grubunda olduğu tespit edilmiştir.

Çalışanların örgütsel bağlılıkları ile işletmedeki pozisyonlar arasındaki ilişkiler incelendiğinde; duygusal bağlılık boyutunda en yüksek bağlılığın işçilerde; en düşük bağlılığın ise memurlarda olduğu, devam bağlılığında en yüksek düzeyin sözleşmeli personelde en düşük düzeyin memurlarda olduğu, normatif bağlılık boyutunda en yüksek düzeyin işçilerde en düşük düzeyin ise memurlarda olduğu görülmüştür. Genel olarak örgütsel bağlılık düzeyi ile çalışılan pozisyonlar arasındaki ilişki incelendiğinde ise en yüksek örgütsel bağlılık düzeyinin işçilerde en düşük örgütsel bağlılık düzeyinin ise memurlarda olduğu tespit edilmiştir.

Çalışanların tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel bağlılık seviyeleri arasındaki ilişkilere yönelik bulgular

Çalışanların tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılık seviyeleri arasındaki ilişkileri incelemek için regresyon analizi uygulanmıştır. Regresyon analizi uygulamasında tükenmişlik halinin örgütsel bağlılık üzerine etkileri olduğu varsayılmıştır.

Tablo 10: Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki Regresyon İlişkileri

Bağımsız değişken	Bağımlı değişken	R kare değeri	F	Anlamlılık
Duygusal tükenme	Duygusal bağlılık	0,171	25,457	0,000
Duygusal tükenme	Normatif bağlılık	0,039	5,045	0,026
Duyarsızlaşma	Duygusal bağlılık	0,073	9,654	0,002
Kişisel başarı	Duygusal bağlılık	0,090	12,174	0,001

Çalışanların tükenmişlik seviyeleri ile örgütsel bağlılık durumları arasındaki anlamlı regresyon ilişkilerinin (Tablo 10) yönlerini belirlemek için regresyon analizlerine ilaveten korelasyon analizleri de uygulanmıştır. İlişkilere yönelik korelasyon analizlerinin sonuçları, Tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11: Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki Korelasyon İlişkileri

Değişken 1	Değişken 2	Korelasyon Türü	İlişkinin gücü/yönü	Anlamlılık
Duygusal tükenme	Duygusal bağlılık	Pearson	-0,414	0,000
Duygusal tükenme	Normatif bağlılık	Pearson	-0,198	0,026
Duyarsızlaşma	Duygusal bağlılık	Spearman	-0,270	0,002
Kişisel başarı	Duygusal bağlılık	Pearson	0,300	0,001

Çalışanların tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılık seviyeleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesi için yapılan regresyon analizleri sonucunda; duygusal tükenme halinin çalışanların duygusal bağlılıklarını %17 oranında açıkladığı belirlenmiştir. Bununla birlikte yapılan korelasyon analizinde, duygusal tükenme ile duygusal bağlılık arasında %41 seviyesinde negatif bir ilişkinin olduğu bulgulanmıştır. Çalışanların duygusal tükenme durumunun aynı zamanda normatif bağlılıklarını %3,9 oranında açıkladığı belirlenmiştir. Bununla birlikte bu iki değişken arasında %19 seviyesinde bir ters orantının olduğu bulgulanmıştır. Analizin bir diğer bulgusu ise duyarsızlık ve duygusal bağlılık arasındaki ilişki ile ilgilidir. Analiz sonuçlarına göre, çalışanların duyarsızlık hali duygusal bağlılıklarını %7 oranında açıklamaktadır. Buna ilaveten, bu ikili arasında %27 seviyesinde ters bir korelasyon ilişkisinin varlığı bulgulanmıştır. Analizlerden elde edilen son bulgu ise kişisel başarı durumu ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkidir. Buna göre çalışanların kişisel başarı durumları, duygusal bağlılık durumlarını %9 oranında açıklamaktadır ve bu iki değişken arasında %30 seviyesinde pozitif yönlü bir korelasyon ilişkisi bulgulanmıştır.

SONUÇ

Araştırma, daha önce de ifade edildiği üzere, Akdeniz Su Ürünleri Araştırma Üretim ve Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne bağlı bulunan üç farklı ünite de görev yapan toplam 125 çalışan üzerinde gerçekleştirilmiştir. Evrendeki toplam çalışan sayısının 166 olduğu dikkate alındığında, çalışma için ulaşılan birey sayısı (125) oldukça yüksek bir orana (%75) tekabül etmektedir. Bu açıdan, elde edilen bulguların evrene genellenebilme gücünün yeterli olduğu değerlendirilmektedir.

Araştırmaya dâhil edilen katılımcılar, demografik özellikleri açısından genel olarak değerlendirildiğinde, örneklemdaki insan kaynaklarının yapısı hakkında genel olarak şunları ifade etmek olanaklıdır: İşletmelerin insan kaynakları yapısı büyük oranda 41 yaş ve üzeri, aylık olarak 2.501 TL ve üzerinde gelire sahip olan, eğitim seviyesi oldukça yüksek ve sektörde 16 yıl ve daha fazla deneyime sahip erkek teknik personelden oluşmaktadır. İşletmelerin insan kaynakları karakteristiklerinin bu şekilde ortaya çıkmış olmasında, kamu işletmeleri olması, faaliyet alanları gereği gerçekleştirilen operasyonların teknik uzmanlık gerektirmesi gibi faktörlerin etken olduğu değerlendirilmektedir.

Yapılan analizler sonucunda katılımcıların çok nadiren de olsa (\bar{X} : 2,3888) kendilerini duygusal anlamda tükenmiş olarak hissedebildikleri belirlenmiştir. Böylesine bir bulgu işletmeler adına sevindiricidir. Bu bulgu ile beraber çalışanların duyarsızlıklarının (\bar{X} : 1,8700) çok düşük seviyede çıkması ve kişisel başarı ortalamalarının ise ortalamanın üzerinde (\bar{X} : 3,3771) bulgulanmış olması, tüm çalışanlar için genel olarak önemli seviyede bir tükenmişlik durumunun var olmadığı sonucunu ortaya koymaktadır.

İlerleyen aşamalarda, çalışanların tükenmişlik düzeyleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda, çalışanların demografik özelliklerinden yalnız eğitim seviyesi ile kişisel başarı ve duyarsızlık boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, lise ve doktora seviyesinde eğitim almış çalışanların kişisel başarı algılarının diğer eğitim seviyelerindeki çalışanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Kişisel başarı algısı en düşük çalışanlar grubunu ise önlisans mezunları oluşturmaktadır. Bu açıdan lise ve doktora mezunu katılımcıların işleri ile ilgili daha iyi algılara sahip olduğu anlaşılmaktadır. Böylesine bir sonuç önlisans mezunu çalışanların tükenmişlik sendromuna daha açık olduklarını işaret etmektedir. Eğitim seviyelerine göre ortaya çıkan bu farklılaşmanın, çalışanların işleri hakkındaki beklentilerinden, algılarından ve genel olarak çalışma koşullarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu açıdan önlisans mezunu çalışanların, işlerinden beklentilerinin, algılarının ve genel olarak çalışma koşullarının yeniden gözden geçirilmesinin faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

Duyarsızlık boyutu ve eğitim seviyesi arasındaki ilişkilerin analiz edilmesi sonucunda en yüksek duyarsızlık halinin lise ve ilköğretim mezunu çalışanlarda en düşük duyarsızlık halinin ise yüksek lisans ve lisans mezunu çalışanlarda olduğu bulgulanmıştır. Çalışanların eğitim seviyeleri ile duyarsızlık düzeyleri arasındaki ilişkinin yönü ve şiddetini incelemek için yapılan Spearman korelasyon analizi sonucunda, katılımcıların eğitim seviyeleri ile duyarsızlık düzeyleri arasında %32 seviyesinde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulgulanmıştır. Bu sonuç çalışanların eğitim seviyesi arttıkça duyarsızlık düzeylerinin belirli bir oranda azaldığını ortaya koymuştur. Bu sonuç, tükenmişliğin, düşük eğitilmiş çalışanlar için daha yüksek bir tehdit oluşturduğu şeklinde yorumlanabilir.

Çalışanların örgütsel bağlılık seviyelerine ilişkin analizler sonucunda; örgütsel bağlılık ölçeği genelinin aritmetik ortalama değerinin \bar{x} : 3,3475 olmasından dolayı çalışanların genel olarak örgütlerine bağlılık duydukları söylenebilir. Ancak elde edilen sonuç, çalışanların örgütlerine genel olarak çok yüksek bir bağlılık duymadıklarını da işaret etmektedir. Daha detaylı bir değerlendirme için çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri boyutlar bazında incelendiğinde, en yüksek seviyede bağlılığın \bar{x} : 3,8160 değeri ile duygusal bağlılıkta olduğu görülmüştür. Bu tür bir sonucun Türk örgüt kültürünün duygusal yapısı ile örtüştüğü düşünülmektedir. Hofstede'nin (1983) kültür ile ilgili olarak yapmış olduğu ünlü uluslararası çalışmalarda, Türk kültürü dişil kültür özellikleri gösteren ülkeler arasında yer almıştır (Hofstede, 1983: 69). Hofstede (1983), insan odaklılık, çevre ve yaşam kalitesine önem verme, yaşamak için çalışma, hizmet aşkı, toplumsallık ideali, sezgilere önem verme gibi özellikleri dişil kültüre ait değerler olarak değerlendirmiştir (Hofstede, 1983: 63). Bütün bu özellikleri ile birlikte, birçok araştırmada da ortaya konulduğu gibi, Türk örgüt kültüründe dişil değerlere daha fazla önem verilmektedir (Öğüt ve Kocabacak, 2008: 164; Yeloğlu, 2011: 168).

Çalışanların örgütsel bağlılık seviyeleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişkileri inceleyen analizlerde, çalışanların devam bağlılığı düzeylerinin sektördeki toplam deneyim süresine göre anlamlı ölçüde farklılaştığı bulgulanmıştır. Elde edilen bulgulara göre en yüksek devam bağlılığı, sektörde 1-5 yıl deneyimli personelde ikinci sırada en yüksek devam bağlılığı ise sektörde 16 yıl ve daha fazla deneyime sahip olan personeldedir. Devam bağlılığı, çalışanların örgütlerinden ayrılmaları sonucu karşı karşıya kalacakları maliyetler ile ilgili bir bağlılık boyutudur. Bu bağlılık, örgütten ayrılmanın maliyetinin çok yüksek olduğu hallerde ortaya çıkmaktadır (Aydoğan, 2008: 80). Sonuç bu açıdan ele alınınca, sektörde 1-5 yıl ile 16 yıl ve üzeri deneyimli olan çalışanların, mevcut iş koşullarını yitirmeleri halinde çok yüksek maliyetler ile karşılaşacaklarını düşündükleri yönünde değerlendirilmektedir.

Çalışmada elde edilen bulguların bir diğeri de mevcut işletmede 16 yıl ve üzeri deneyime sahip olan çalışanların duygusal bağlılık düzeylerinin diğer çalışanlara nazaran daha yüksek olmasıdır. Bu durumun, işletmeye yapılan yatırımdan ve işletmede geçirilen uzun yılların mirası olan sosyal ve psikolojik bağlardan kaynaklandığı değerlendirilmektedir. İşletmede, duygusal bağlılık düzeyi en düşük grubu ise işletmede 1-5 yıl deneyime sahip olan çalışanlar oluşturmaktadır. Yeni personel olarak da değerlendirilebilecek bu grubun duygusal bağlılık ortalamasının düşük olmasının sebebinin, işletmedeki sosyal ve psikolojik bağlarının henüz daha uzun süreli çalışmış olan personel kadar gelişmemiş olduğundan kaynaklandığı düşünülmektedir.

Yapılan analizlerde elde edilen dikkat çekici bulgulardan bir tanesi de katılımcıların örgütsel bağlılık seviyelerinin duygusal bağlılık boyutunda, çalışanların görev yaptıkları departmanlara göre istatistiksel açıdan anlamlı ölçüde farklılaşmasıdır. Analiz sonucunda; en yüksek düzeyde duygusal bağlılığın laboratuvar departmanı çalışanlarında, en düşük düzeyde duygusal bağlılığın ise eğitim ve yayın departmanında olduğu bulgulanmıştır. Duygusal bağlılığın yüksek olduğu ikinci ve üçüncü departmanın sırasıyla ekoloji ve yetiştiricilik departmanları olması dikkat çekicidir. Bulgular genel olarak incelendiğinde teknik operasyonların daha fazla olduğu birimlerde duygusal bağlılığın daha yüksek olduğu görülmektedir. Elde edilen sonuçlar genel olarak ele alındığında, çalışanların, işletmenin asıl faaliyet alanı ile ilgili işlerde çalışmaları halinde, duygusal bağlılıklarının daha yüksek bir seviyede olduğu değerlendirilmektedir.

Çalışmada elde edilen bir diğer bulgu da, katılımcıların aylık gelirleri ile devam bağlılığı seviyeleri arasındaki anlamlı ilişkidir. Analiz sonuçlarına göre, en yüksek devam bağlılığı en düşük gelir grubu olan 1.000-1.500 TL gelir grubunda gözlemlenmiş, en düşük devam bağlılığı ise en yüksek gelir grubu olan 2.501 TL ve üzeri gelir grubunda gözlemlenmiştir. Devam bağlılığı daha önce de ifade edildiği gibi, çalışanların mevcut iş yerlerinden ayrılmaları halinde katlanmaları gereken maliyetin yüksekliği ile ilintili olarak gelişen bir bağlılık türüdür. Önemli bir genelleme olarak, tüm sektörlerde, daha yüksek gelir grubundaki çalışanların

daha nitelikli insan kaynağı; daha düşük gelir grubu çalışanların ise daha az nitelikli insan kaynağı olduğu değerlendirilebilir. Bu genellemeden hareketle elde edilen sonuçlar, daha nitelikli gelir grubundaki çalışanların, işyerinden ayrılmaları halinde sahip oldukları donanım gereği katlanacakları maliyetleri daha önemsiz gördükleri, diğer bir ifadeyle bu grup çalışanların işsiz kalma kaygılarının daha düşük olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Çalışanların örgütsel bağlılıkları ile işletmedeki pozisyonları arasındaki ilişkileri inceleyen analizler sonucunda; duygusal bağlılık türünde en yüksek bağlılığın işçilerde, en düşük bağlılığın memurlarda olduğu, devam bağlılığında en yüksek düzeyin sözleşmeli personelde en düşük düzeyin memurlarda olduğu, normatif bağlılık türünde en yüksek düzeyin işçilerde en düşük düzeyin ise memurlarda olduğu görülmüştür. Sonuçlar genel olarak yorumlandığında, işçilerin memurlara nazaran örgüte karşı daha duygusal yaklaştıkları ve örgütsel normlara daha bağlı oldukları, işi kaybetme halinde katlanılması gereken maliyetin tabiatıyla sözleşmeli personelde daha yüksek, iş garantisinden dolayı memurlarda daha düşük olduğu değerlendirilmektedir. Genel olarak örgütsel bağlılık düzeyi ile çalışılan pozisyonlar arasındaki ilişki incelendiğinde ise en yüksek örgütsel bağlılık düzeyinin işçilerde en düşük örgütsel bağlılık düzeyinin ise memurlarda olduğu tespit edilmiştir. Son olarak bu sonuçta ve tüm bağlılık türlerinde memurların en düşük ortalamaya sahip olmasının başlıca sebeplerinin; iş garantisi, yoğunluk ve diğer örgütsel faktörler olduğu düşünülmektedir.

Tükenmişlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri incelemek için yapılan regresyon ve korelasyon analizleri sonucunda; çalışanların duygusal tükenmişlik durumlarının duygusal bağlılıklarını %17 oranında açıkladığı ve bu iki değişken arasında %41 seviyesinde negatif yönlü bir ilişki olduğu bulgulanmıştır. Bu sonuçlar, tabiatıyla, çalışanlarda ortaya çıkan duygusal tükenme halinin örgüte karşı duydukları duygusal bağı zayıflattığı şekilde yorumlanmaktadır. Özellikle, duygusal bağlanmanın en baskın bağlanma türü olduğu örgütlerde, çalışanlarda meydana gelen duygusal tükenme artışı, duygusal bağlılığa azımsanamayacak derecede zayıflatıcı etkide bulunmaktadır. Bununla birlikte benzer bir sonuç da çalışanların duygusal tükenme durumları ile normatif bağlılıkları arasında bulgulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre; çalışanların duygusal tükenmişlik durumları normatif bağlılıklarını %3,9 oranında açıklamaktadır ve bu iki değişken arasında %19 seviyesinde negatif yönlü bir korelasyon ilişkisi bulunmaktadır. Bu ilişkideki neticede duygusal tükenmişlik ile duygusal bağlılık arasında bulgularan ilişki gibi yorumlanmaktadır. Çalışanların duygusal tükenme düzeylerinde meydana gelen artışlar, bir taraftan duygusal bağlılıklarını zayıflatırken bir taraftan da normatif bağlılıklarına zarar vermektedir. Teknik olarak incelendiğinde, duygusal bağlılık hali ile normatif bağlılık hali arasındaki yakınlık ilişkisinin, analiz sonuçlarında da paralel sonuçların ortaya çıkmasına neden olduğu düşünülmektedir.

Çalışmada elde edilen bir diğer bulgu ise duyarsızlık ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiye yöneliktir. Analiz sonuçlarına göre çalışanların duyarsızlık hali duygusal bağlılıklarını %7 oranında açıklamaktadır. Bununla birlikte bu ikili arasında %27 seviyesinde negatif yönlü bir korelasyon ilişkisi vardır. Yani çalışanların duyarsızlaşma seviyeleri arttıkça örgüte duydukları duygusal bağları zayıflamaktadır. Analizlerden elde edilen son bulgu ise kişisel başarı durumu ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiye yöneliktir. Bu sonuca göre çalışanların kişisel başarı durumları, duygusal bağlılık durumlarını %9 oranında açıklamaktadır ve bu iki değişken arasında %30 seviyesinde pozitif yönlü bir korelasyon ilişkisi bulgulanmıştır. Diğer bir ifadeyle çalışanların kişisel başarı algılarının artması duygusal bağlılıklarını kayda değer bir oranda arttırmaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre çalışanlarda genel olarak önemli seviyede bir tükenmişlik durumunun var olmadığı ve örgütlerine bağlılık duydukları söylenebilir. Yine araştırma sonuçlarına göre çalışanların kendilerini duygusal anlamda tükenmiş olarak hissetmeleri ile örgütlerine karşı duygusal bağlılıkları ve normatif bağlılıkları arasında, duyarsız ve kişisel olarak başarısız hissetmeleri ile duygusal bağlılıkları arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Bir başka ifade ile çalışanların kendilerini tükenmişlik hissetmeleri, örgütsel bağlılıklarını da olumsuz etkileyeceği şeklinde yorumlanabilir.

Sonuç olarak çalışmada, çalışanların tükenmişlik sendromu ve örgütsel bağlılık durumları arasındaki ilişkileri ortaya çıkaran bu bulgular, seçilen örneklem çerçevesinde sınırlılık arz etmektedir. Daha genellenebilir sonuçlara ulaşılabilmesi için farklı örneklemelerden elde edilecek bulgularla birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir. Ayrıca yapılacak çalışmalarda çalışanların tükenmişliklerine ve örgütsel bağlılıklarına etki edebilecek örgütsel ortam ve uygulamaların, sosyo-kültürel faktörlerin de araştırılması ile konunun geliştirilebileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Akbulut, B., Kurtoğlu, İ. Z., Üstündağ, E. ve Aksungur, M. (2009). Karadeniz Bölgesi'nde balık yetiştiriciliğinin tarihsel gelişimi ve gelecek projeksiyonu. *Journal of Fisheries Sciences*, 3 (2): 76-85.

Aydın, A. (2012). Doğu Anadolu ve Akdeniz bölgelerindeki alabalık işletmelerinin karşılaştırmalı yapısal ve ekonomik analizi. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Atatürk Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.

Aydoğan, F. (2008). İş stresinin tükenmişlik ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi: Kamu sektöründe bir uygulama. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66 (1): 32-40.

Bersamin, K. K. (2006). Moderating job burnout: An examination of work stressors and organizational commitment in a public sector environment. *Unpublished Doctoral Dissertation*. Nova Southeastern University, Florida.

Cordes, C. L. ve Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *The Academy of Management Review*, 18 (4): 621-656.

Dilek, H. (2005). Liderlik tarzlarının ve adalet algısının; örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkilerine yönelik bir araştırma. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.

Elbek, A. G. (1981). Ege Bölgesi'nde tatlı su ürünleri üreten işletmelerin yapısal ve ekonomik analizi. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Ege Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Ellis, B. H. (1991). Nurses' communicative relationships and the prediction of organizational commitment, burnout and retention in acute care settings. *Unpublished Doctoral Dissertation*. Michigan State University, Michigan.

Farber, B. A. (1984). Stress and burnout in suburban teachers. *The Journal of Educational Research*, 77 (6): 325-331.

Gold, Y. (1985). Burnout: Causes and solutions. *The Clearing House*, 58 (5): 210-212.

Golembiewski, R. T. (1989). Burnout as a problem at work: Mapping its degree, duration, and consequences. *Journal of Managerial Issues*, 1 (1): 86-97.

Gülçubuk, B., Albayrak, M. ve Güneş, E. (2002). *Türkiye'de gıda sanayi*. Ankara: Semih Yayınları.

Haley, G. R. (2003). The relationship between burnout and organizational commitment in academic oncologists. *Unpublished Doctoral Dissertation*. Nova Southeastern University, Florida.

Hamann, D. L. ve Gordon, D. G. (2000). Burnout: An occupational hazard. *Music Educators Journal*, 87 (3): 34-39.

Hofstede, G. (1983). National cultures in four dimensions: a research based theory of cultural differences among nations. *International Studies of Management and Organization*, 13 (1-2): 46-74.

Jackson, S. E. ve Maslach, C. (1982). After-effects of job-related stress: families as victims. *Journal of Occupational Behaviour*, 3 (1): 63-77.

Kalaycı, Ş. (2009). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

Kramer, A. (1978). Burn-out-contemporary dilemma for the jesuit activists. *Studies in Spirituality of Jesuits*, 10 (1): 1-44.

Lee, L., Allen, N. J., Meyer, J. P. ve Rhee, K. Y. (2001). The three component model of organisational commitment: An application to South Korea. *Applied Psychology: An International Review*, 50 (4): 596-614.

Leiter, M. P. ve Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9 (4): 297-308.

Leiter, M. P. ve Maslach, C. (2009). Nurse turn-over: the mediating role of burnout. *Journal of Nursing Management*, 17 (3): 331-339.

Liu, H. (1996). Burnout and organizational commitment among staff of publicly funded substance abuse treatment programs. *Unpublished Doctoral Dissertation*. University of Maryland, Maryland.

Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2 (2): 99-113.

Maslach, C., Leiter, M. P. ve Jackson, S. E. (2012). Making a significant difference with burnout interventions: Researcher and practitioner collaboration. *Journal of Organizational Behavior*, 33 (2): 296-300.

Mattingly, M. A. (1977). Sources of stress and burnout in professional child care work. *Child Care Quarterly*, 6 (6): 127-137.

Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1988). Links between work experiences and organizational commitment during the first year of employment: a longitudinal analysis. *Journal of Occupational Psychology*, 61 (3): 195-209.

Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1 (1): 61-89.

Meyer, J. P., Allen, N. J. ve Gellatly, I. R. (1990). Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. *Journal of Applied Psychology*, 75 (6): 710-720.

Meyer, J. P., Allen, N. J. ve Smith, C. A. (1993). Commitment to organization and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78 (4): 538-551.

Meyer, J. P., Bobocel, D. R. ve Allen, N. J. (1991). Development of organizational commitment during the first year of employment: A longitudinal study of pre-and post- entry influences. *Journal of Management*, 17 (4): 717-733.

Öğüt, A. ve Kocabacak, A. (2008). Küreselleşme sürecinde Türk iş kültüründe yaşanan dönüşümün boyutları. *Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, (23): 145-170.

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. ve Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59 (5): 603-609.

Rhoades, L., Eisenberger, R. ve Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86 (5): 825-836.

Schaufeli, W. B. ve Dierendonck, D. V. (1993). The construct validity of two burnout measures. *Journal of Organizational Behaviour*, 14 (7): 631-647.

Sharma, R. R. (2002). Executive burnout: contribution of role related factors. *Indian Journal of Industrial Relations*, 38 (1): 81-95.

Şahin, Y. (2011). *AB ve iş dünyası: Balıkçılık sektörü. İKV Değerlendirme Notu*. No: 38.

Ünal Alp, H. (2007). İşletmelerde tükenmişlik sendromu ile iş tatmini ilişkisi üzerine bir araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

Yeloğlu, H. O. (2011). Türk toplumsal kültürünün örgüt yapılarına olan etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *ODÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 2 (4): 153-170.