



BİREY ÖRGÜT UYUMU, TÜKENMİŞLİK VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Mehtap FINDIK, Arş. Grv.
mehtapfindik@selcuk.edu.tr, Selçuk Üniversitesi

Adnan ÇELİK, Prof. Dr.
adnancelik@selcuk.edu.tr, Selçuk Üniversitesi

Özet: Bu çalışmada bireyin becerileri, ihtiyaçları, değerleri ve kişiliği ile örgüt gereksinimlerinin uyum derecesi (Bretz ve Judge, 1994) olarak tanımlanan birey örgüt uyumu ile tükenmişlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler irdelenmektedir. Bu doğrultuda Konya ilinde Sağlık Bakanlığı'na bağlı üniversite hastanelerinde çalışan doktorlar üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda birey örgüt uyumu ile tükenmişlik duygusu ve örgütsel bağlılık arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmaya katılan doktorların birey örgüt uyum düzeyi arttıkça tükenmişlik duygusunun azaldığı ve örgüte olan bağlılığın arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Birey Örgüt Uyum, Tükenmişlik, Örgütsel Bağlılık.

A RESEARCH TO ASSESS THE RELATIONSHIPS BETWEEN PERSON-ORGANIZATION FIT, BURNOUT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT

Abstract: In this study, relationships between person-organization fit, which is defined as the degree of compliance of an individual's skills, needs, values and personality with the requirements of the organization (Bretz and Judge, 1994) burnout and organizational commitment is analysed. In regard, a field study has been conducted over the doctors working in the hospitals of the Ministry of Health and University in the province of Konya. In conclusion, a statistically significant relationship between person-organization fit, burnout and organizational commitment has been identified. Additionally, it has been concluded that; while the person-organization fit level of the doctors participating in the research increases, the level of their burnout feeling reduces and the level of their organizational commitment increases.

Keywords: Person-Organization Fit, Burnout, Organizational Commitment.

1. GİRİŞ

Beşeri sermayenin önemli bir bileşen olduğu günümüz işletmelerinde örgütsel başarının sağlanmasında çalışanlar kilit rol oynamaktadırlar. Bu açıdan örgütsel sosyalizasyon sürecinde çalışanların değer, tutum ve davranışlarının; örgütün amaç ve hedefleriyle uyum sağlaması örgütsel başarının sağlanmasında önem taşımaktadır. Örgüt içerisinde yer alan sosyo-psikolojik dinamiklerden biri olan birey örgüt uyumu çalışanların değerleri ile örgütün değerlerinin birbirine uyum sağlaması olarak değerlendirilmektedir. Davranışsal ve tutumsal sonuçları bakımından birey örgüt uyumu hem çalışanlar hem de örgüt açısından olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Birey örgüt uyumu çalışanın değerlerini örgütün değerleri olarak tanımlanabilecek örgüt kültürüne yaklaştırarak iş davranışları, tükenmişlik, örgütsel bağlılık gibi işe yönelik tutumlar üzerinde etkili olurken örgütün hedeflerine ulaşmasında da bir araç olarak kullanılabilir. Bu bağlamda bu çalışmada Konya ilinde Sağlık Bakanlığı'na bağlı üniversite hastanelerinde çalışan doktorların birey örgüt uyum düzeyi, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık düzeyleri tespit edilerek bu kavramlar arasındaki ilişki irdelenecektir. Yazında çalışma kapsamında incelenen değişkenleri bir arada inceleyen bir çalışmaya araştırmacılar tarafından rastlanamamış olması nedeniyle çalışma söz konusu değişkenler arasındaki etkileşimi ortaya koymayı ve bu çerçevede yazına katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

II. KURAMSAL ÇERÇEVE

II.1. Birey Örgüt Uyum

Birey örgüt uyumu kavramı örgütsel yazında genel olarak bireyin çevre koşulları ile uyum başlığında en yaygın olarak ele alınan kavram olarak değerlendirilmektedir (Kristof vd., 2005). Birey örgüt uyumu bireyin örgüte girişi ile başlayan ve bireyin örgüt üyeleri arasında değer, tutum ve davranışlarını nasıl değerlendirildiğini başka bir deyişle bireyin sosyalleşme sürecini ele alan bir kavramdır (Chatman, 1991: 459). Genel olarak birey örgüt uyumu örgütsel değerler ile bireysel değerlerin uyumu olarak tanımlanmaktadır (Chatman, 1989: 339). Birey örgüt uyumu insanlar ve örgütler arasında; en azından bir tarafın, öbürünün gereksinimini sağladığında veya benzer köklü nitelikler paylaştıklarında ya da her ikisi olgununda birlikte var olduğunda durumlardaki uyusabilirlik olarak tanımlanmaktadır (Kristof, 1996: 4).

II.2. Tükenmişlik

Tükenmişlik ilk olarak Freudenberg (1974)'in klinik çalışmalarında ele alınan bir kavramdır. Freudenberg (1974: 159) tükenmişliği "başarısız olma, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu" olarak tanımlamaktadır (Budak ve Sürgevil, 2005: 96). Maslach (1982) tükenmişlik sendromunu insanların iş yaşamlarındaki gerçek deneyimlerini yansıtmayı nedeniyle sosyal bir problem (Maslach ve Goldberg, 1998: 64) olarak ele almasıyla örgütsel yazında incelenmeye başlanan bir kavram olmuştur. Bu açıdan tükenmişlik sendromu iş ortamında kronik duygusal ve kişilerarası stres kaynaklarına karşı uzun süreli tepki olarak tanımlanmaktadır (Maslach ve Goldberg, 1998: 64). İş ortamında tükenme davranışı duygusal tükenme, duyarsızlaşma

ve kişisel başarı hissinde azalma olarak üç şekilde ortaya çıkmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981: 99; Maslach ve Goldberg, 1998: 64). Duygusal tükenme bireyin diğer insanlara karşı duygularının ve hislerinin tükenmesi olarak tanımlanmaktadır (Leiter ve Maslach, 1988: 297; Bruce, 2009: 58; Yıldırım ve İçerli, 2010: 124). Duyarsızlaşma bireyin insanlara karşı duygu eksikliği hissetmesini (Bruce, 2009: 58) hizmet verdikleri kişilere yönelik negatif, katı tutumları ve işe karşı tepkisizleşmesini (Budak ve Sürgevil, 2005: 96) ve kişilere birer nesne gibi davranması, küçültücü sözler sarf etmesi, umursamaz alaycı bir tutum sergilemeleri olarak tanımlanmaktadır (Yıldırım ve İçerli, 2010: 124). Kişisel başarı hissinde azalma kişinin kendi başarısını değerlendirme boyutunu temsil etmektedir. Bireyin işindeki yeterlilik ve verimlilik düzeyindeki düşüş anlamına gelmektedir (Maslach ve Goldberg, 1998: 64).

II.3.Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık ile ilgili yazın incelendiğinde, araştırmacıların farklı görüş açıları çerçevesinde farklı bağlılık tanımları yaptıkları (Meydan vd., 2011: 179) görülmekle birlikte örgütsel bağlılık genel olarak çalışanın örgütün amaç ve hedeflerini içselleştirmesi (Hunt vd., 1989; Allen ve Meyer, 1997; Mowday vd., 1979; Valetine vd., 2002: 351) olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca örgütsel bağlılık, kişinin davranışları tarafından sınırlanması durumunu ve bu davranışları aracılığıyla bağlılığını devam ettirme inancını ifade etmektedir (Salancik, 1977: 62). Örgütsel bağlılık ile ilgili farklı boyutlandırmalar olmakla beraber, yazında genel kabul görmüş olan Allen ve Meyer (1990)'in örgütsel bağlılık sınıflandırmasıdır (Meydan vd., 2011: 180). Allen ve Meyer (1991: 61-89) örgütsel bağlılığı; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak üç boyutta incelemiştir. Duygusal bağlılık, işletmede çalışan bireylerin duygusal olarak kendi tercihleri ile örgütte kalma isteği olarak tanımlanmıştır. Devam bağlılığı, çalışanların örgütten ayrılmanın beraberinde getireceği maliyeti dolayısıyla olumsuzlukları dikkate alması ve bir zorunluluk olarak örgütte devam etmesi olarak tanımlanmıştır. Normatif bağlılık ise, çalışanların ahlaki bir görev duygusuyla ve örgütten ayrılmama gerektiğine inandıkları için kendilerini örgüte bağlı hissetmeleri olarak ifade edilmiştir (Meyer ve Allen, 1997: 11). Bu üç bağlılık türünün (duygusal, devam ve normatif) ortak yanı, çalışanların bir örgüte bağlayan ve onların örgüte olan beraberliğinin devam edip etmeyeceği kararlarını etkileyen bir psikolojik durumu yansıtmasıdır (Meyer vd., 1993: 539; Obeng ve Ugboro, 2003: 84).

III.ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Çalışmanın bu bölümünde anket yöntemi kullanılarak gerçekleştirilen araştırmanın amacı, hipotezleri, yöntemi ve bulguları hakkında bilgi verilecektir. Ayrıca, araştırmada elde edilen sonuçların istatistiksel bakımdan değerlendirilecek ve araştırma hipotezler sınanacaktır.

III.1.Araştırmanın Kapsamı

Araştırma Konya ilinde Sağlık Bakanlığı'na bağlı üniversite hastanelerinde çalışan doktorlar üzerinde yapılmıştır. Bu kapsamda doktorların birey örgüt uyumu, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri belirlenmeye ve bu kavramlar arasındaki ilişkiler tespit edilmeye çalışılacaktır. Bu bağlamda araştırmanın hipotezleri aşağıda belirtilmiştir.

Hipotez 1: "Doktorların birey örgüt uyum düzeyi ile tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki vardır."

Hipotez 2: "Doktorların birey örgüt uyum düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki vardır."

III.2.Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı birey örgüt uyumu ile tükenmişlik sendromu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin irdelenmesidir. Bu doğrultuda Konya ilinde faaliyet gösteren üniversite hastanelerinde çalışan doktorlar üzerinde bir alan araştırması yapılmıştır. Araştırma sonucunda birey örgüt uyumu, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık arasında istatistiksel bakımdan anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırma kapsamında birey örgüt uyumu yüksek olan çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin arttığı ve tükenmişlik düzeylerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

III.3.Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmanın veri setinin oluşturulmasında anket yönteminden yararlanılmış olup araştırma Konya ilinde faaliyet gösteren üniversite hastanelerinde çalışan doktorlar üzerinde yürütülmüştür. Çalışmada veriler likert ölçeği dikkate alınarak hazırlanan standart bir anket formu aracılığıyla cevaplayıcılarla yüz yüze yapılan görüşmelerle toplanmıştır. Ölçeklerdeki maddeler '1'='kesinlikle katılmıyorum' ve '5'='kesinlikle katılıyorum' şeklinde sıralanmıştır. Araştırmada örnekleme dahil edilecek doktorların belirlenmesinde benzer çalışmalarda kullanılan (Cui vd., 2003; Zhou, 2004) kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Kolayda örnekleme çok miktarda veriye hızlı bir şekilde ulaşma imkânı sağladığı için tercih edilen bir yöntemdir (Nakip, 2003). Bu araştırmanın evrenini Konya ilinde Sağlık Bakanlığı'na bağlı üniversite hastanelerinde çalışan doktorlar oluşturmaktadır. Sağlık Bakanlığı verileri dikkate alındığında Konya ilinde 3 adet üniversite hastanesi bulunmakta ve bu hastanelerde 371 uzman, 380 asistan ve 22 pratisyen hekim olmak üzere toplam 773 doktor çalışmaktadır (www.konya.gov.tr). Örnek büyüklüğünün

hesaplanmasında Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004: 50)'dan yararlanılmıştır. Yazarlar güvenilirlik değeri $\alpha = 0.05$ için 0.05 örneklem hatası ile ve evrendeki her bir x değişkeninin gözlenme ve gözlenememe oranının eşit kabul edildiği bir durumda 500 kişilik bir örnek büyüklüğüne sahip olunması durumunda yapılması gereken anket sayısı 217 olarak hesaplanmıştır. Bu bağlamda geri dönmesi gereken anket oranı yaklaşık %44'tür. Çalışmanın yürütüldüğü üniversite hastanelerinde 773 doktor çalışmaktadır ve kolayda örnekleme yöntemi ile yapılan araştırma sonucunda değerlendirilmeye uygun 347 anket formu elde edilmiştir. Bu bağlamda elde edilen geri dönüş oranı yaklaşık %45 olup ana kütleyi temsil gücüne sahip olduğu söylenebilir. Araştırmada doktorların birey örgüt uyumu düzeylerini belirlemek amacıyla Netemeyer vd. (1997) tarafından geliştirilen ve Kristof vd. (2005) çalışmalarında kullandıkları "Birey Örgüt Uyumu Ölçeği", tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Ergin (1992) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Tükenmişlik Ölçeği", örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır.

III.4.Araştırmanın Bulguları

Araştırmaya katılanların %65,9'u erkek ve %34,1'i kadındır. Katılımcıları akademik ünvanları %42,1 asistan doktor, %9,5 uzman doktor, %20,6 yar. Doç. Dr, %17,5 doçent doktor ve %10,3 profesör doktor şeklindedir. Katılımcıların %48,3'ü dahili tıp bilimleri, %44,2'si cerrahi tıp bilimleri ve %7,5 temel tıp bilimlerinde çalışmaktadır.

Araştırmada kullanılan birey örgüt uyumu ölçeğinin (0,927); tükenmişlik ölçeğinin (0,922) ve alt boyutları olan duygusal tükenme (0,894), duyarsızlaşma (0,959), kişisel başarı hissinde azalma (0,953) ile örgütsel bağlılık ölçeğinin (0,934) ve alt boyutları olan duygusal bağlılık (0,911), normatif bağlılık (0,907) ve devam bağlılığının (0,877) yüksek derecede ($0,60 < \alpha < 0,80$) güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmada kullanılan ölçeklere ait verilerin yapı geçerliliğini incelemek üzere keşfedici faktör analizi kullanılmıştır. Verilerin faktör analizi için uygunluğunu test etmek için yapılan analiz sonucunda, ölçeklerin Barlett normal dağılım test sonucunun anlamlı olduğu ($p < 0.05$), birey örgüt uyumu ölçeğinin KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) değerinin 0,854, tükenmişlik ölçeğinin KMO değerinin ise 0,715, örgütsel bağlılık ölçeğinin KMO değerinin ise 0,875 olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada kullanılan birey örgüt uyumu ölçeğinin maddelerinin tek bir faktör yükü altında toplandığı, tükenmişlik ölçeğinin maddelerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde azalma olarak üç boyut altında toplandığı gözlemlenmiştir. Tükenmişlik ölçeğine ilişkin elde edilen bu yapının Maslach ve Jackson (1981) ve Ergin (1992) çalışmalarında ileri sürdükleri yapı ile uyumlu olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca çalışmada kullanılan örgütsel bağlılık ölçeğinin maddelerinin duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı olarak üç boyut altında toplandığı ve bu yapının Allen ve Meyer (1990) çalışmasında ileri sürülen yapı ile uyumlu olduğu ileri sürülebilir.

Birey örgüt uyumu, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin tespit edilmesine yönelik korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Bu analiz sonuçları aşağıda Tablo 1, Tablo2 ve Tablo 3'de gösterilmiştir.

Tablo 1.Birey Örgüt Uyumu, Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Korelasyon Matrisi

	Ort.	St.S.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Birey Örgüt Uyumu (1)	3,18	0,91	1								
Duygusal Tükenme (2)	3,01	0,85	-,412**	1							
Duyarsızlaşma (3)	2,39	1,08	-,246**	,554**	1						
Kişisel Başarı Hissinde Azalma (4)	2,81	1,11	-,329**	,176**	,299**	1					
Tükenmişlik (5)	2,80	0,74	-,455**	,751**	,755**	,727**	1				
Duygusal Bağlılık (6)	3,34	0,98	,635**	-,393**	-,175**	-,267**	-,389**	1			
Normatif Bağlılık (7)	3,13	1,03	,262**	-,168**	-,129*	-,129*	-,192**	,445**	1		
Devam Bağlılığı (8)	3,03	0,94	,475**	-,338**	-,133*	-,219**	-,323**	,629**	,701**	1	
Örgütsel Bağlılık (9)	3,16	0,84	,532**	-,350**	-,170**	-,239**	-,351**	,800**	,841**	,918**	1

Not: **p<.001, *p<.05



Korelasyon analizi sonuçlarına göre birey örgüt uyumu ile tükenmişlik ($r = -0,455$, $p < 0,01$) ve alt boyutları olan duygusal tükenme ($r = -0,412$, $p < 0,01$), duyarsızlaşma ($r = -0,246$, $p < 0,01$) ve kişisel başarı hissinde azalma ($r = -0,329$, $p < 0,01$) arasında negatif yönlü ve istatistiksel bakımdan anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca birey örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık ($r = 0,532$, $p < 0,01$) ve alt boyutları olan duygusal bağlılık ($r = 0,635$, $p < 0,01$), normatif bağlılık ($r = 0,262$, $p < 0,01$) ve devam bağlılığı ($r = 0,475$, $p < 0,01$) arasında pozitif yönlü ve istatistiksel bakımdan anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Korelasyon katsayıları incelendiğinde bağımsız değişkenler arasında anlamlı ilişkilerin olduğu, korelasyon katsayılarının 0,7'den küçük olduğu ve çoklu bağıntının bulunmadığı tespit edilerek birey örgüt uyumu ile tükenmişlik ve örgütsel bağlılık arasında regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 2. Birey Örgüt Uyumu ve Tükenmişlik Arasındaki Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	R ²	Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	t	p	F
Birey Örgüt Uyumu	0,490	Sabit Terim		0,18	28,07	0,00	36,111**
		Duygusal Tükenme	-0,39	0,06	-6,97	0,00	
		Duyarsızlaşma	0,06	0,05	0,94	0,35	
		Kişisel Başarı Hissinde Azalma	-0,28	0,04	-5,60	0,00	

Not: ** $p < 0,001$, * $p < 0,05$

Regresyon analizi sonuçları değerlendirildiğinde tükenmişliğin alt boyutlarının birey örgüt uyumu üzerindeki varyansı %49,0 oranında açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Öne sürülen modelin istatistiksel bakımdan anlamlı olduğu ($p < 0,05$) ancak tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutunun istatistiksel bakımdan anlamlı olmadığı ($p > 0,05$) tespit edilmiştir. Ayrıca tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme ve kişisel başarı hissinde azalmanın birey örgüt uyumunu negatif yönde etkilediği ve birey örgüt uyumu üzerinde en fazla etkiye sahip olan değişkenin duygusal tükenme ($B = -0,39$) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda birey örgüt uyum düzeyi ile tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki olduğu ileri süren H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3. Birey Örgüt Uyumu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	R ²	Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	t	p	F
Birey Örgüt Uyumu	0,423	Sabit Terim		0,15	8,11	0,00	83,849**
		Duygusal Bağlılık	0,56	0,05	10,55	0,00	
		Normatif Bağlılık	0,14	0,05	2,51	0,01	
		Devam Bağlılığı	0,23	0,06	3,41	0,00	

Not: ** $p < 0,001$, * $p < 0,05$

Regresyon analizi sonuçları değerlendirildiğinde örgütsel bağlılığın alt boyutlarının birey örgüt uyumu üzerindeki varyansı %42,3 oranında açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Öne sürülen modelin istatistiksel bakımdan anlamlı olduğu ($p < 0,05$) tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılığın alt boyutlarının birey örgüt uyumunu pozitif yönde etkilediği ve birey örgüt uyumu üzerinde en fazla etkiye sahip olan değişkenin duygusal bağlılık ($B = 0,56$) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda birey örgüt uyum düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki olduğu ileri süren H_2 hipotezi kabul edilmiştir.

IV. SONUÇ

Bu çalışmada Konya ilinde faaliyet gösteren üniversite hastanelerinde çalışan doktorların birey örgüt uyumu, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık düzeyleri belirlenmiş; birey örgüt uyumu, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma sonuçları dikkate alındığında araştırmaya katılan doktorların birey örgüt uyumu düzeylerinin yüksek olduğu, tükenmişlik düzeylerinin genel olarak düşük olduğu ancak tükenmişliğin alt boyutu olan duygusal tükenme düzeylerinin yüksek olduğu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu, örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal bağlılık düzeylerinin diğer bağlılık türlerine göre nispeten daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca genel olarak birey örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve istatistiksel bakımdan anlamlı ilişki tespit edilirken tükenmişlik ile birey örgüt uyumu arasında negatif yönlü ve istatistiksel bakımdan anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında araştırmaya katılan doktorların birey örgüt uyumu düzeylerinin belirlenmesinde örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeylerinin önem arz ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırmanın örneklemini Konya ilinde belirli bir sektörde faaliyet gösteren çalışanlar oluşturduğu için araştırma sonuçlarının genelleştirilme gücü zayıf kalmaktadır. Gelecekte yapılacak çalışmalar açısından araştırma daha büyük örneklemle yeniden çalışılması önerilmektedir. Araştırmanın sadece belirli bir zaman dilimine ait veriler üzerinden değerlendirildiği dikkate alınması gerekmektedir. Bu araştırma sadece Konya ilinde yapıldığı için farklı illerde benzer örneklem üzerinde veya Konya ilinde farklı sektörlerde yapılmasında fayda bulunmaktadır. Ayrıca bu araştırma belirli

zaman kısıtları içerisinde yapıldığı için cevapları aranan sorular ve ileri sürülen hipotezler dikkate alındığında veri toplama metodu olarak sürekli bir çalışmanın gerçekleştirilmesinin daha uygun bir yaklaşım olduğu söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Allen N.J., Meyer, J.P. "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resource Management Review*, 1 (1), 1991, 61-89.
- Allen N.J., Meyer, J.P. "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, Vol:78, No:4, 1993, 538-551.
- Allen N.J., Meyer, J.P. *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*, Thousand Oaks, Sage, 1997.
- Bretz, R.D., Judge, T.A. "Person-Organization Fit and the Theory of Work Adjustment: Implications for Satisfaction, Tenure, and Career Success", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 44, 1994, 32-54.
- Bruce, S.P. "Recognizing Stress and Avoiding Burnout", *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, Vol. 1, 2009, 57-64.
- Budak, G., Sürgevil, O. "Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama", *D.E.Ü.İ.B.F. Dergisi*, Cilt: 20, Sayı: 2, 2005, 95-108.
- Chatman, J. "Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit", *The Academy of Management Review*, Vol. 14, No.3, 1989, 333-349.
- Chatman, J.A. "Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms", *Administrative Science Quarterly*, Vol.36, No.3, 1991, 459-484.
- Cui, C.C., Lewis, B.R., Park, W. "Service Quality Measurement in The Banking Sector in South Korea", *International Journal of Bank Marketing*, 21(4), 2003, 191-201.
- Ergin, C. "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması", R.Bayraktar, İ. Dağ (Ed.), VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Ankara, 1992, 143-154.
- Freudenberger, H. J. Staff Burn-Out, *Journal of Social Issues*, Vol.30, No.1, 1974, 159-165.
- Hunt, S. D., Chonko L. B., Wilcox J. B. "Ethical Problems of Marketing Researchers", *Journal of Marketing Research*, Vol. 21, 1984, 304-324.
- Kristof, A.L. "Person- Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations Measurement and Implications", *Personnel Psychology*, 1996, Vol. 49, 1-47.
- Kristof-Brown, A.L., Zimmerman, R.D., Johnson, E. C. "Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit", *Personnel Psychology*, Vol.58, 2005, 281-342.
- Maslach, C., Goldberg, J. "Prevention of Burnout: New Perspectives", *Applied and Preventive Psychology*, Vol. 7, 1998, 63-74.
- Maslach, C., Jackson, S.E. "The Measurement of Experienced Burnout", *Journal of Occupational Behaviour*, Vol. 2, 1981, 99-113.
- Meydan, C.H., Basım H.N., Çetin, F. "Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Türk Kamu Sektöründe Bir Araştırma", *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 57, 2011, 175-200.
- Mowday, R.T., Steers R. M., Porter, L. W. "The Measurement of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 14, 1979, 224-247.
- Nakip, M. *Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve (SPSS Destekli) Uygulamalar*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2003.
- Netemeyer, R.G., Boles J. S., McKee D. O., McMurrian R. "An Investigation into the Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors in a Personal Selling Context", *Journal of Marketing*, Vol. 61, 1997, 85-98.
- Obeng, K., Ugboro, I. "Organizational Commitment Among Public Transit Employees: An Assessment Study", *Journal of the Transportation Research Forum*, Vol. 57, No. 2, 2003, 83-98.
- Salancik, G.R. "Commitment is Too Easy", *Organizational Dynamics*, 6 (1), 1977, 62-80.
- Valentine S., Godkin L., Lucero M. "Ethical Context, Organizational Commitment, and Person-Organization Fit", *Journal of Business Ethics*, Vol. 4, 2002, 349-360.
- Yazıcıoğlu, Y., Erdoğan, S. *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Detay Yayıncılık, Ankara, 2004.
- Yıldırım, M.H., İçerli, L. "Tükenmişlik Sendromu: Maslach ve Kopenhag Tükenmişlik Ölçeklerinin Karşılaştırmalı Analizi", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt:2, Sayı:1, ISSN: 1309 -8039, 2010, 123-131.
- Zhou, L.A. "Dimension-Specific Analysis of Performance only Measurement of Service Quality and Satisfaction in China's Retail Banking", *Journal of Services Marketing*, 18(7), 2004, 534-546.
- <http://www.konya.gov.tr/goster.asp?baslik=Sa%F0l%FDk>



MARMARA
ÜNİVERSİTESİ