



## Mesleki Tükenmişlik, Örgütsel Bağlılık Üzerine Alanyazın Taraması ve Yönetim Organizasyonu

*Literature Review On Professional Burnout and Organizational Commitment Management Organization*

### ÖZET

Mesleki tükenmişlik, performans düşmesi, dikkat eksikliğine bağlı mesleki hata yapma oranlarında artış, anlayış, duyarsızlaşma ve hoşgörünün azalması, kişiler arası ilişkilerde çatışmaların oluşması ve sık sık hastalanma gibi olumsuz duyguların yaşanmasına neden olabilmektedir. Eğitim ortamında öğretmenlerin yaşayabilecekleri tükenmişlik, eğitim verilen öğrencileri, çalışma arkadaşlarını, çalıştıkları kurumu, sosyal yaşamlarını ve daha birçok alanda olumsuz etkilere sebebiyet verebilmektedir. İş hayatında çalışanların önemini ortaya çıktığı son yıllarda araştırmacıların çalışan performansına etki eden faktörler üzerinde yoğunlaştığı göze çarpmaktadır. Araştırmacılar örgütsel bağlılığa farklı yaklaşımlarla yaklaşmaktadır. Bu araştırma mesleki tükenmişlik kavramının ne olduğu, mesleki tükenmişlik kavramının yarattığı etkilerin neler olabileceğini ve buna bağlı olarak örgütsel bağlılık üzerine yansımalarına ilişkin yapılan alan yazınların incelenmesini amaçlanmaktadır. Bu anlamda, araştırma literatürdeki tez sisteminde bulunan ve dergi sistemlerinden yayınlanan yayınları kapsamaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Mesleki Tükenmişlik, Örgütsel Bağlılık, Alanyazın

### ABSTRACT

Occupational burnout can cause negative emotions such as decreased performance, increased rates of making professional mistakes due to attention deficit, decreased understanding, Deconsensitization and tolerance, the formation of conflicts in interpersonal relationships and an increase in the frequency of getting sick. The burnout they may experience may cause negative effects in many areas, including the students they teach, their friends who cannot work, the institution they work in, and their social lives. In recent years, when the importance of employees in business life has emerged, it is noticeable that researchers have focused on the factors affecting employee performance. Researchers have adopted different approaches to organizational commitment. This research aims to examine what the concept of occupational burnout is, what are the effects of the concept of occupational burnout and, accordingly, the field literature on its reflections on organizational commitment. In this sense, the research covers publications published in the thesis system and published from journal systems.

**Keywords:** Occupational Burnout, Organizational Commitment, Literature Review.

### GİRİŞ

İnsanlarda tükenmişlik duygusu, iş yaşamındaki yoğunluk, sosyal yaşamdaki problemler, kişiler üzerinde olumsuz duyguların sonucunda ortaya çıkmaktadır. Özellikle meslek hayatında başkalarıyla iletişim halinde olmak zorunda olan kişilerde tükenmişlik duygusunun daha fazla öne çıktığı söylenebilmektedir. Eğitim ortamında, öğretmenlik mesleğinde de mesleki tükenmişlik yaşama olasılığı oldukça yüksektir (Tulunay, 2010).

Tükenmişlik; “duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıya ilişkin duyguları kategorize eden üç ayrı boyuttan oluşmaktadır” (Maslach vd. 2001). Tükenmişlik Akın ve Oğuz (2010)’a göre; “çalışma koşullarına bağlı olarak, enerjinin, idealizmin, amaçların, akılda ilerleme ve gelişmenin sonu” olarak tanımlanmıştır. Kervancı (2013) tükenmişliği, “yoğun duygusal ortamlarda insanlarla yüz yüze çalışmaktan kaynaklanan fiziksel, duygusal, ruhsal depresyon” olarak açıklamıştır. Çalışkan ve Özkan’a (2020)’a göre; “olağan günlük olaylar karşısında, bireyin çaresizliği ve pasifliğinin ortaya çıktığı ve enerjisinin tükenmesidir”. Norşenli (2021); duyarsızlaşma, duygusal sarsıntı ve kişisel başarısızlık şeklinde kendini gösteren ve emek gerektiren işlerde çalışan kişilerde görülen sendrom” olarak tanımlamıştır.

Tükenmişlik kişilerde farklı boyutlarda görülebilmektedir. Tükenmişliğin boyutları, genellikle duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık olarak yansımaktadır. Duygusal tükenmenin diğer boyutlara göre kolay gözlemlenebilir, raporlanabilir ve analiz edilebilir olması, daha hızlı fark edilmesini sağlamaktadır (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008). Öğretmenlerde duygusal tükenme, çalışma ortamındaki yetersizlikten ve aşırı iş gücü yüklenmesinden kaynaklanmaktadır. Kendini bitkin ve yorgun hissetme olarak ortaya çıkar (Tulunay, 2010). Duygusal olarak tükenmiş bir öğretmen, örgütünden ve mesleğinden uzaklaşmanın yollarını aramaya başlar. Kişi,

Seçil Arslan <sup>1</sup>

### How to Cite This Article

Arslan, S. (2023). “Mesleki Tükenmişlik, Örgütsel Bağlılık Üzerine Alanyazın Taraması ve Yönetim Organizasyonu” International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587) Vol:9, Issue:118; pp:9707-9711. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/sss.73747>

Arrival: 18 August 2023

Published: 31 December 2023

Social Sciences Studies Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

<sup>1</sup> Öğretmen, MEB, Türkiye, İstanbul ORCID: 0000-0001-5519-6117

iş ortamında kısa süreli kalmak ister, çalışma arkadaşlarıyla teması ve iletişimi oldukça azaltır. Mümkün olduğunca az sohbete katılır, insanları kendine göre kalıplandırır ve davranışlarını bu yönde şekillendirir (Gül,2002). Duygusal tükenme konusundaki kalıp yargıların sonucu olarak öğretmen, kendisini, bürokratik bir ortamda oldukça resmi davranışlar içinde bulur (İraz ve Ganiyusufoğlu, 2021).

Tükenmişliğin boyutlarından biri olan duyarsızlaşma; bir öğretmenin öğrencilerine karşı olumsuz davranışı veya okul kurallarına karşı kayıtsızlığı, ilgisizliği olarak tanımlanmıştır. Duyarsızlaşma eğilimine giren bir öğretmen, kendini işinden soyutlar ve işinden hiçbir beklentisi yokmuş veya öğrencilerle hiçbir ilgisi yokmuş gibi davranmaya başlar. Duyarsızlaşan bir öğretmen, öğrencilerinin saygısını ve onların gözündeki değerini kaybeder (Derin ve Demirel, 2012).

Bireyin çalıştığı alanda kendini yeterli bulmaması, kendini başkalarından daha kötü görmesi ve kendini iyi hissetmemesi kişisel başarısızlık olarak yorumlanabilir (Derin ve Demirel, 2012). Kişisel başarısızlık hisseden öğretmen, idarecilerin ve arkadaşlarının kendine güvenmediklerine ve öğrenciler tarafından sevilmediğine inanarak, kendini değersiz hissetmeye başlar, kendini kötü hisseder, devamlı ağlar, belli bir emir olmadan çalışmak istemez, performansı giderek düşer, kendini sürekli suçlu hisseder (Çırpan, 1999).

Performans düşmesi, dikkat eksikliğine bağlı hata yapma oranındaki artış, duyarsızlaşma ve hoşgörünün azalması, anlayışsızlık, kişiler arası ilişkilerde çatışmaların oluşması ve sık sık hastalanma gibi olumsuz duyguların yaşanması, mesleki tükenmişliğin sonuçları olarak kabul edilmektedir. Öğretmenlerin yaşadıkları tükenmişlik, özellikle öğrencileri etkilemektedir. Bunun yanı sıra okulu, sosyal yaşamlarını, arkadaşlık ilişkilerini de olumsuz yöne çekmektedir.

Örgütsel bağlılık, kişinin işiyle bütünleşmesi şeklinde ifade edilmektedir. Bu doğrultuda kişi, bağlı olduğu örgütün kararlarına, eylemlerine, değerlerine katılır, örgütün varlığına katkı sağlamak arzusu taşır. Örgütsel bağlılık, kişinin hizmet verdiği örgüte sadakat ve örgütün amaçlarına ve başarısına ulaşması konusundaki çabasıdır. Örgütsel bağlılık, Kişinin ait olduğu örgüte olan bağlılığının gücünü vurgular. Kişinin örgütsel bağlılığı işteki performansını arttırmaktadır. Örgütsel bağlılık duygusunun geç kalma, devamsızlık, işten ayrılma isteği gibi istenmeyen durumları azalttığı ve ayrıca bireyin örgüte hizmetine olumlu yansıdığı söylenebilir (Ekmekçioğlu vd. 2020).

Bu araştırma mesleki tükenmişlik kavramının ne olduğu, mesleki tükenmişlik kavramının yarattığı etkilerin neler olabileceğini ve buna bağlı olarak örgütsel bağlılık üzerine yansımalarına ilişkin yapılan alan yazınların incelenmesini amaçlamaktadır. Bu doğrultuda araştırma, literatürdeki tez sisteminde bulunan ve dergi sistemlerinden yayımlanan yayınları kapsamaktadır.

## YÖNTEM

Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden doküman analiz tekniği uygulanmıştır. Doküman analizi, nitel araştırmada doğrudan gözlem ve görüşmenin olanağının bulunmadığı durumlarda veya araştırmacının geçerliliğini arttırmak amacıyla, görüşme ve gözlem yöntemlerinin yanı sıra, çalışılan araştırma problemiyle ilgili yazılı ve görsel malzemelerin tespiti için kullanılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2018).

Araştırmada veriler doküman analiz tekniği ile elde edilmiş olup elde edilen veriler içerik analiz yöntemi ile analiz edilmiştir.

## BULGULAR

Bu çalışmada tükenmişlik ve örgütsel bağlılık üzerine yapılan araştırmalar incelenmiştir. İş yeri çeşitliliği artarken kuşaklar arasındaki farklılık nedeniyle farklı özellik, motivasyon ve beklentilere sahip insan kaynağının aynı anda bulunduğu örgütlerde etkin çalışma koşulları konusunda araştırmalar yapılmaktadır. İş doyumu, örgüte bağlılık, motivasyon, tükenmişlik, örgütsel sessizlik, yabancılaşma, tehditler, çatışma yönetimi, duygusal emek ve sinizm gibi konular verimliliği arttırmak için araştırılması gereken konuların başında gelmektedir. Personel ve örgüt performansı ile ilgili olarak, çalışanların örgüte bağlılıklarında örgütün etkinliğinin artırılması önemlidir. Finansal yatırımların en verimli şekilde kullanılması ve en düşük maliyetle sürdürülmesi de günümüz rekabet ortamında çok önemli avantajlardır. Bu bağlamda yapılan araştırmalar ağırlıklı olarak yevmiyeli ve maaşlı çalışanların örgütsel bağlılığı, tükenmişliği, iş doyumu ve motivasyonunu incelemektedir. Bu çalışmaların günümüz iş gücünün önemli bir bölümünü oluşturan yarı zamanlı veya gönüllü çalışanlar üzerinde yapılması, örgütsel verimliliğin daha net tanımlanmasına olanak sağlamaktadır (Ekmekçi, vd. 2020).

Çalışanların iş hayatında insanlarla ilişkilerinde karşılaştıkları sorunlar birikerek tüm hayatlarını etkilemeye başlar. Bu, öfke, kafa karışıklığı, korku veya umutsuzluk duygularıyla sonuçlanır. Sorunlara yönelik çözümlerin net ve kolay uygulanabilir olmaması, yaşananlara ilişkin hayal kırıklığı ve belirsizlik, bu koşullar altında çalışmaya devam eden kişilerde kronik stres, duygusal "tükenme" ve örgütsel bağlılığın zayıflaması riskini oluşturmaktadır.

Kuruluşlar ve çalışanlar arasında karşılıklı bir alışveriş bulunmaktadır. Örgütler, örgütsel amaçlarına ulaşmak için insanları istihdam eder ve insanlar da örgütlerde geçimlerini sağlayabilmek, hayatlarını sürdürmek, hedeflerine ulaşmak için çalışır. Bu aşamada çalışan ve örgüt arasındaki uyumun önemi, örgütsel bağlılık kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Örgütsel bağlılık, çalışanların örgüte karşı hissettikleri bağın gücünü, örgüte bağlılıklarını, örgütün amaçlarına ve başarıya ulaşmasında gösterdiği ilgiyi ifade etmektedir. Sosyal bir problem olarak görülmeye başlanan tükenmişlik, toplum yorumcularının dikkatini çekmekte ve sistematik olarak incelenmektedir. Çalışanların iş yerinde mutlu olmaları onların örgüte bağlılıklarını ve dolayısıyla verimliliklerini arttıran en önemli unsurlardandır. Çalışanlarda görülen tükenmişlik, örgütün başarıya ulaşmasını engellediği gibi çalışanları da mutsuz etmektedir. Tükenmişlik çalışmaları, tükenmişliğe neden olan kişisel, sosyal ve kurumsal değişkenlerin daha iyi anlaşılmasını ve kurumlara geri bildirimde bulunulmasını sağlamaktadır.

Literatürdeki birçok çalışmada Maslach Tükenmişlik Ölçeği (BBL) kullanılmış olup tükenmişlik, daha çok hizmet temelli mesleklerde ölçülmüştür. Ancak geçerli bir tükenmişlik ölçeği 2000 yılında geliştirilmiş ve tükenmişlik kavramının kavramsal geçerliliği, boyutu ve içeriği araştırmalarda eleştirilmiştir. Eleştirinin yoğunlaşmasıyla ilgili olarak, Kristensen vd. (2005) PTE'nin sadece işle ilgili tükenmişliğe odaklandığını ve Amerikan kültürü için daha uygun bir ölçek olduğunu savunmuşlar ve yeni bir tükenmişlik ölçeği üzerinde çalışmışlardır. Bu çalışmalar sonucunda MBL'nin eksikliklerini ele alan Kopenhag Tükenmişlik Ölçeği (CBL) oluşturulmuştur.

Örgütsel bağlılıkla ilgili ilk çalışmaların 1950'li yıllarda "İkili Eğitim Veren İlköğretim Okullarında Yöneticilerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki" konulu yüksek lisans tezine dayandığı görüşü yaygındır. Örgütsel bağlılığın birçok tanımı yapılmıştır (Celep, 2000). Örgütsel bağlılık; "örgütün amaç ve değerlerine duygusal bağlılık, çalışanın hem örgütün hem de çalışanın yararına tanımlanmış amaç ve değerler için görevlerini en iyi şekilde yerine getirmesidir".

Literatürde 1960'lı yıllarda ortaya çıkan örgütsel bağlılık kavramı, Porter ve diğerleri tarafından yapılan bir çalışma (1997) ile popülerlik kazanmaya başlamıştır. Bu ve sonraki diğer çalışmalarda, terime birçok farklı tanım verilmiştir. Bu tanımlar ışığında örgütsel bağlılık kavramının temel olarak tutumsal ya da davranışsal nedenlere dayandığı söylenebilir. Becker, Staw ve Salancik gibi araştırmacılar, kavramın davranışına odaklanmış olup; Allen, Meyer, Mowday, Steers ve Porter, Boluian, March ve Simon gibi akademisyenler; tutumsal yönüne dikkat çekmişlerdir. Örgütsel bağlılık kavramını tanımlamadan önce bağlılık kavramını açıklamak daha sağlıklı olacaktır. Bağlılık kavramı, "belirli bir birime yönelik duygusal bir yönelimdir" (Porter vd. 1974). Mowday vd. (1982) benzer şekilde bağlılık kavramını "sosyal özdeşleşme" olarak tanımlar. Dahil etmenin daha geniş tanımına göre; "bağlılık, bir kişiyi belirli hedeflere ulaşmak maksadıyla motive etmek için kullanılan güçtür". Tüm bu tanımlardan hareketle örgütsel bağlılığı tanımladığımızda; örgütsel bağlılık, "çalışanların tutumları, göreceli güçleri ve örgüte bağlılıkları" olarak tanımlanmaktadır. Sheldon'a göre örgütsel bağlılık kavramı; "bir kişinin kimliğini bir kuruluşa bağlayan bir dizi tutum ve davranıştır". Gaertner ile Nollen'e ve Robbins'e göre de "örgütün maddi unsuru ne olursa olsun örgütün amaç ve hedeflerini takip ederek çalışanların örgüte özdeşleşmesi olarak tanımlanan örgütsel bağlılık; çalışanların örgütün amaç ve çıkarlarına aykırı olarak örgütteki varlıklarını sürdürme isteklerinin tanınmasıdır" (Çalışkan ve Oğuz, 2020). Diğer bir ifadeyle O'Reilly ve Chatman'a (1986) göre örgütsel bağlılık, "kişinin örgütün özelliklerini benimseme ve örgüte psikolojik ve duygusal bağlamda bağlanma derecesidir". Çalışanların işe karşı tutumları ve bağlılık düzeyleri olarak tanımlanabilecek örgütsel bağlılık kavramı, çalışanların işe bağlılığı, işle bütünleşmesi ve işe uyumudur. Bu çalışan sadakati ve örgüte bağlılığın hem örgüt hem de çalışanlar için önemli etkileri vardır. Bu sayede örgüt çalışanlarının üretkenliği ve motivasyonu artarken, örgütün çıkarları çalışanların yararına dönüşür. Böylece mutlu çalışanlar, mutlu organizasyonlar oluşturabilmektedir. Örgütsel bağlılık literatürde yaygındır; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı. Örgütsel bağlılığın çalışan tükenmişlik düzeyini en aza indirdiği, iş devrini azalttığı ve çalışanların yüksek verimlilikle çalışmaya devam ettiği tespit edilmiştir.

Literatürde orijinal bulgulara ve sonuçlara ulaşan araştırmalar da mevcuttur. Friedman ve Farber yaptıkları çalışmada erkeklerin kadınlardan daha fazla tükenmişlik yaşadığı sonucuna varmışlardır (Akın ve Oğuz, 2010). Seğmen (2008) yaptığı çalışmada cinsiyet ve tükenmişlik arasında anlamlı bir fark bulamamıştır. Benzer şekilde Erdemoğlu Şahin, Gündüz, Çavuşoğlu ve Koçak da cinsiyet ile tükenmişlik arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermişlerdir (Norşenli, 2021).

## TARTIŞMA VE SONUÇ

Yapılan çalışmaların sonuçlarına bakıldığında kadın yöneticiler ile erkek yöneticiler karşılaştırıldığında, tükenmişlik konusunda aralarında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Halbuki kadının toplumsal yaşamdaki konumu dikkate alındığında; kadınlar, sosyal alanda olduğu kadar iş hayatında da pek çok engelle karşılaşmaktadır. Bu doğrultuda, erkek egemen toplumun kadına biçtiği roller, aile sorumlulukları, kadını ev, koca, çocuk üçgenine

hapseden toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, cam tavan kavramı, iş yerindeki ayırıcı tavırlar kadın liderleri olumsuz etkileyen ve yoran önemli etkenlerdir.

Sonuç olarak kadınlar bu engeller nedeniyle kariyer geliştirme ve yöneticilik pozisyonlarında erkeklere göre daha fazla zorluk yaşamaktadır. Yüzyıllar boyunca çalışma hayatı erkek egemen bir alan olarak görülmüş ve erkek bakış açısıyla şekillenmiştir. Bu nedenle kadınlar iş hayatında kabul görmek , kendilerini kanıtlamak ve iş hayatında kendilerine yer bulmak için zorlu mücadeleler gerçekleştirmişlerdir. Birçok araştırma, kadınların cinsiyetlerine göre ayrımcılığa uğradığını ortaya koymuştur. Kadınların hemşirelik, öğretmenlik, sekreterlik gibi toplumun beklentilerine uygun mesleklere yöneldiği görülmektedir. Liderlik pozisyonlarında daha keskin bir fark görülmektedir. Birkaç nedenden dolayı üst kademelerde erkek egemenliğinin hakim olduğu bir gerçektir. Kadınlara yönelik bu eşitsizlik, birçok karmaşık örgütsel ve sosyal faktörlerle ilgilidir. Nihai sonuç, liderlik yolunda ve liderlik sırasında zorluklarla karşılaşan kadınların tükenmesi olarak görülebilir. Öte yandan, kadın liderlerin başarısızlık duygusu hem bireysel hem de örgütsel olarak çok fazla olumsuzluk ortaya çıkarmaktadır. Başarısızlık duygusu, kadınların iş ve sosyal yaşamda kendilerini yorgun, uyuşuk ve güçsüz hissetmelerine neden olmakta ve örgütsel verimliliği azaltmaktadır. Bu nedenle kadın yöneticilerin eşleriyle işte ve evde sorun yaşadıkları görülmektedir. Kadın ve erkeğin toplumdaki ve iş hayatındaki rollerinin kadınların aleyhine sorumluluk getirdiği ve bu sayede çalışma hayatında karşılaşılan olumsuzlukların yükünü kadınların daha fazla çektiği söylenebilir. Örgütsel bağlılık ve tükenmişlik kavramlarının örgütsel yaşam için önemli etkileri vardır. Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık düzeyi ile Maslach'ın tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişki bunu açıkça göstermektedir.

### KAYNAKÇA

- Akın, U.- Oğuz, E. (2010). Öğretmenlerin İşkolik ve Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisi ve Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3(3), 309-327.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler*. Ankara: AnıYayıncılık.
- Çalışkan, A.- Özkan, H. (2020). Örgütsel Bağlılığın Tükenmişliğe Etkisi İş Tatmininin Aracılık Rolü Mersin İli Kamu Hastaneleri Hemşirelerine Yönelik Bir Uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(1), 180-194.
- Çırpan, H. (1999). *Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması*. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, İstanbul.
- Derin, N.-Demirel, E.T. (2012). Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılığı Zayıflatıcı Etkilerinin Malatya Merkezde Görev Yapan Hemşireler Üzerinde İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17 (2), 509-530.
- Ekmekçi, A.- İnan, Ö.I.-Dimken Çoban, F.N. (2020). Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Yüzme Hakemleri Üzerine Bir İnceleme 1. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1159-1175.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi. *Ege Academic Review*, 2 (1), 37-56.
- İraz, R.-Ganiyusufoğlu, A. (2021). “Örgütlerde Mesleki Tükenmişlik ve Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama”, *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(21), 451-467.
- Kervancı, F. (2013). Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Ens. Yüksek Lisans Tezi*, Niğde.
- Koçak, R. (2009). Okul Yöneticilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 19 (1), 65-83.
- Kristensen, TS, Borritz, M., Villadsen, E. ve Christensen, KB (2005). Kopenhag Tükenmişlik Envanteri: Tükenmişliğin Değerlendirilmesi İçin Yeni Bir Araç. *İş ve Stres*, 19 (3), 192 – 207.
- O'Reilly, C. A., & Caldwell, D. F. (1981). The commitment and job tenure of new employees: Some evidence of postdecisional justification. *Administrative Science Quarterly*. 26(4), 597–616.
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*. 71(3), 492-499.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., & Boulian, P.V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*. 59(5), 603-609.

- Maslach, C., Schaufeli, WB& Leiter, MP (2001). Jop Burnout. Yıllık Psikoloji Dergisi, 52, 397 – 422.
- Meyer, J. P., Allen, N., & Smith., C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three- component conceptualization, Journal of Applied Psychology. 78(4), 538-551.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. (1982). Employee Organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover. New York: Academic.
- Norşenli, F. (2021). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstirüsü, Doktora Tezi, Ankara.
- Sağlam Arı, G.-Çına Bal, E. (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. Yönetim ve Ekonomi Dergisi. 15 (1), 131-148.
- Seymen, O. A. (2008). Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgüt Kültürü Tipleri Üzerine Bir Araştırma. Ankara: Detay.
- Tulunay, Ö. (2010). Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerine Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel İletişim ile İlişkisi (Sivas İli Örneği). Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Ens. Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale.
- Yıldırım, A.- Şimşek, H. (2018). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri (11.Baskı). Ankara: Seçkin Yayınları.