

T.C.
İSTANBUL OKAN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

FİZYOTERAPİSTLERDE KİŞİ ÖRGÜT UYUMU VE
TÜKENMİŞLİĞİN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ:
ANKARA İLİ KAMU HASTANELERİ ÖRNEĞİ

Merve Emine ERGİN

YÜKSEK LİSANS TEZİ
FİZYOTERAPİ VE REHABİLİTASYON ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Emine ATICI

İSTANBUL, Kasım 2021

T.C.
İSTANBUL OKAN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

FİZYOTERAPİSTLERDE KİŞİ ÖRGÜT UYUMU VE
TÜKENMİŞLİĞİN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ:
ANKARA İLİ KAMU HASTANELERİ ÖRNEĞİ

Merve Emine ERGİN
174005031

YÜKSEK LİSANS TEZİ
FİZYOTERAPİ VE REHABİLİTASYON ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Emine ATICI

İSTANBUL, Kasım 2021

ÖNSÖZ

Tez çalışmamın planlanması ve yürütülmesindeki çok değerli katkılarından dolayı hocam, tez danışmanım Sayın Dr. Öğr. Üyesi Emine ATICI'ya,

Tez çalışmamın fikrini geliştiren, yol gösteren ve çalışmam boyunca bana sürekli manevi destek sağlayan babam Sadi ERGİN'e

Çalışmam boyunca sabrını ve desteğini hiçbir zaman esirgemeyen ve anket çalışmalarımı yaparken her zaman yanımda olan sevgili eşim Alp Eren BAL'a,

Araştırma kapsamında yer alan verilerin toplanmasında samimi ve gerçek bilgi verdikleri için değerli meslektaşlarıma,

Yalnızca bu araştırmada değil hayatımın her alanında her zaman ve her koşulda yanımda ve bana destek olan annem Yüksel ERGİN'e

Tüm kalbimle sonsuz saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Merve Emine ERGİN

BEYAN

Bu çalışmanın kendi tez çalışmam olduğunu, tezde kullanılan bilgileri etik kurallar içinde elde ettiğimi, daha önce üretilmiş olan ve yararlandığım bütün bilgi, fikir ve yorumları akademik kurallar içinde kullandığımı ve kaynak gösterdiğimi beyan ederim.

Merve Emine ERGİN

İÇİNDEKİLER

	<u>SAYFA NO</u>
ÖNSÖZ	i
BEYAN	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
ÖZET	vi
ABSTRACT	viii
TABLolar LİSTESİ.....	viii
1. GİRİŞ VE AMAÇ	1
2. GENEL BİLGİLER.....	3
2.1. FIZYOTERAPI VE REHABILITASYON.....	3
2.2. FIZYOTERAPI VE REHABILITASYONUN MESLEKİ GELİŞİM	
TARİHÇESİ	3
2.3. FIZYOTERAPİDE MESLEKİ TEMEL DEĞERLER.....	4
2.4. FIZYOTERAPISTLERDE MESLEKİ PROFESYONELLIK	5
2.5. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	6
2.6. FIZYOTERAPISTLERDE KİŞİ ÖRGÜT UYUMU	7
2.7. KONU İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR	7
2.8.TÜKENMİŞLİK.....	8
2.8.1. Tükenmişliğin Nedenleri.....	11
2.8.2 Bireysel Faktörler	11

2.8.3. Örgütsel Faktörler	11
2.9. TÜKENMİŞLİĞİN SONUÇLARI	12
2.9.1 Tükenmişliğin Birey Düzeyindeki Etkileri.....	12
2.9.2 Tükenmişliğin Örgütsel Düzeydeki Etkileri	13
2.9.3 Tükenmişliğin Aile Hayatı Düzeyindeki Etkileri.....	14
2.10. TÜKENMİŞLİKLE BAŞA ÇIKMA YOLLARI.....	15
2.10.1. Örgütsel Düzeyde Alınabilecek Önlemler	15
2.10.2. Bireysel Düzeyde Alınabilecek Önlemler	17
2.11. TÜKENMİŞLİĞİ ÖLÇMEDE KULLANILAN ARAÇLAR	18
2.11.1. Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ)	18
2.11.2. Pines ve Aronson Tükenmişlik Ölçeği (TÖ).....	19
2.11.3. Oldenberg Tükenmişlik Ölçeği	19
2.11.4. Kopenhag Tükenmişlik Envanteri.....	20
2.11.5. Fizyoterapistlerde Tükenmişlik	20
2.11.6. İşten Ayrılma Niyeti	21
2.11.7. İşten Ayrılma Niyetinin Nedenleri	22
2.11.8. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları	23
3. YÖNTEM.....	24
3.1. ARAŞTIRMA MODELİ	24
3.2. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ	24
3.3. VERİLERİN ELDE EDİLİŞ YÖNTEMİ	25
3.4. MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ	25
3.4.1. Kişi-Örgüt Uyumu.....	26
3.4.2. İşten Ayrılma Niyeti	26

3.5. İSTATİSTİKSEL ANALİZ.....	27
4. BULGULAR.....	28
5. TARTIŞMA	38
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	50
KAYNAKLAR.....	52
EKLER.....	63
ÖZGEÇMİŞ	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.



ÖZET

FİZYOTERAPİSTLERDE KİŞİ ÖRGÜT UYUMU VE TÜKENMİŞLİĞİN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ: ANKARA İLİ KAMU HASTANELERİ ÖRNEĞİ

Bu çalışma, yoğunlukları farklı olan ve çalışan fizyoterapist sayısına göre farklılıklar gösteren Ankara İli Kamu Hastanelerinde görev yapan Fizyoterapistlerin kişi-örgüt uyumu ve tükenmişliklerinin işten ayrılma niyeti üzerine olan etkisini belirlemek amacıyla yapıldı. Çalışmanın evrenini Ankara İli merkez ilçelerinde yer alan ve İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı 11 Eğitim ve Araştırma Hastanesi, 7 Devlet Hastanesi ve 1 Ankara Şehir Hastanesinde görev yapmakta olan 251 fizyoterapist oluşturmaktadır.

Örnekleme alınacak fizyoterapistler 152 kişi olarak belirlendi. Verilerin toplanmasında ilk bölümde 16 sorudan oluşan sosyo-demografik veriler; ikinci bölümde Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Kişi-Örgüt Uyumu ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanıldı. Verilerin belirli değişkenlere göre (cinsiyet, yaş, medeni durumu, çalışma statüsü, meslekte çalışma süresi gibi) nasıl değiştiğini değerlendirmek için; bağımsız iki grup için t testi, ikiden fazla grup için Tek Yönlü Varyans Analizi-ANOVA testi kullanılmış, $p<0.05$ düzeyi anlamlı olarak kabul edilmiştir. Gruplar arası farklılıkların tespit edilmesinde Post-Hoc testi kullanılmıştır.

Araştırmada katılımcıların duygusal tükenme, kişi-örgüt uyumu, işten ayrılma niyetinin orta seviyede, duyarsızlaşma düzeylerinin düşük seviyede, kişisel başarı tükenmişlik düzeyinin ise yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir. Tükenmişlik ile kişi-örgüt uyumu arasında negatif ve anlamlı ilişki olduğu, tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur. Buna bağlı olarak fizyoterapistlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini en aza indirmeye yönelik uygulamalar yürütülebilir.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, Fizyoterapist, Kişî-örgüt uyumu, İşten ayrılma niyeti



ABSTRACT

THE EFFECT OF PERSONAL ORGANIZATIONAL HARMONY AND BURNOUT ON INTENTION TO LEFT IN PHYSIOTHERAPISTS: A CASE OF ANKARA PROVİNCİAL PUBLIC HOSPİTALS

This study was carried out to determine the effect of person-organization harmony and burnout on intention to leave the job of Physiotherapists working in Ankara Province Public Hospitals, whose densities are different and differ according to the number of physiotherapists working. The population of the study consists of 251 physiotherapists working in 11 Training and Research Hospitals, 7 State Hospitals and 1 Ankara City Hospital, which are located in the central districts of Ankara and affiliated to the Provincial Health Directorate.

Physiotherapists to be sampled were determined as 152. In the collection of data, socio-demographic data consisting of 16 questions in the first part; In the second part, Maslach Burnout Scale, Person-Organization Fit and Intention to Leave Scale were used. In order to evaluate how the data changes according to certain variables (such as gender, age, marital status, employment status, length of work in the profession); The t-test for two independent groups and the One-Way Analysis of Variance-ANOVA test for more than two groups were used, and the $p < 0.05$ level was accepted as significant. Post-Hoc test was used to determine the differences between the groups.

In the study, it was determined that the participants had a moderate level of emotional exhaustion, person-organization harmony, intention to leave, low level of depersonalization, and high level of personal achievement burnout. It was found that there was a negative and significant relationship between burnout and person-organization fit, and a positive and significant relationship between burnout and intention to leave.

Accordingly, practices can be carried out to minimize the occupational burnout levels of physiotherapists.

Keywords: Burnout, Physiotherapist, Person-organization fit, Intention to leave



TABLolar LİSTESİ

SAYFA NO

Tablo 3.1: Örnekleme alınacak fizyoterapist sayısının hesaplanması (n= 152).....	24
Tablo 3.2: Tükenmişlik düzeyi puanlaması.....	26
Tablo 3.3: Katılımcıların Mesleki Tükenmişlik, Kişi-Örgüt Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Puanlarına İlişkin Güvenilirlik Analizi ve Normal Dağılıma İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri.....	27
Tablo 4.1: Katılımcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Frekans ve Yüzdelik Dağılımları.....	28
Tablo 4.2: Katılımcıların Mesleki Tükenmişlik, Kişi-Örgüt Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	30
Tablo 4.3: Katılımcıların Mesleki Tükenmişlik, Kişi-Örgüt Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Independent Samples T Test Analizi Sonuçları.....	30
Tablo 4.4: Katılımcıların Mesleki Tükenmişlik, Kişi-Örgüt Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Puanlarının Yaş Grubu Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin One Way ANOVA Analizi Sonuçları.....	31
Tablo 4.5: Katılımcıların Mesleki Tükenmişlik, Kişi-Örgüt Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Independent Samples T Test Analizi Sonuçları.....	32
Tablo 4.6: Katılımcıların Mesleki Tükenmişlik, Kişi-Örgüt Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Puanlarının Çalışma Statüsü Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Independent Samples T Test Analizi Sonuçları.....	32
Tablo 4.7: Katılımcıların Mesleki Tükenmişlik, Kişi-Örgüt Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Puanlarının Meslekteki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin One Way ANOVA Analizi Sonuçları.....	33
Tablo 4.8: Katılımcıların Mesleki Tükenmişlik, Kişi-Örgüt Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Puanlarının Çalıştığı Bölümü Kendisinin Tercih Etmesi Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Independent Samples T Test Analizi Sonuçları.....	35
Tablo 4.9: Katılımcıların Mesleki Tükenmişlik, Kişi-Örgüt Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Independent Samples T Test Analizi Sonuçları.....	35
Tablo 4.10: Katılımcıların Mesleki Tükenmişlik, Kişi-Örgüt Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları.....	36

Tablo 4.11: Katılımcıların Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisine İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları.....37

Tablo 4.12: Katılımcıların Kişi-Örgüt Uyum Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisine İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları.....37



1. GİRİŞ VE AMAÇ

Günümüzde çalışan bireylerin hayatlarının büyük bir kısmı iş dünyasında geçmektedir. Bu durum, iş hayatında yaşanan sıkıntıların ve artan sorumluluklarının kişilerin psikolojilerine yansımaya da neden olmaktadır. Bireylerin iş hayatında verimli olabilmeleri, görev ve mesuliyetlerini yerine getirebilmeleri için öncelikle kendilerinin sağlıklı olmaları gerekmektedir. Bu nedenle iş hayatına olumsuz yönde etki edebilecek hazırlayıcı sebeplerin bilinmesi önem taşımaktadır (1).

Sağlık sektörü; yoğun stresler yaşayan hasta insanlara hizmet vermenin yanı sıra, bu sektörde görev yapanların çalışma hayatlarında çok sık stres yaraticı olayla karşı karşıya kalmalarının sonucu olarak diğer iş ortamlarından farklılık göstermektedir (1).

Fizyoterapistler meslekleri gereği sürdürdükleri aktivitelerden, statik ya da dinamik olarak alınan postürlerden ve tekrar eden hareketlerden ötürü kas iskelet sistemi yaralanmalarına maruz kalmaktadırlar. İş yüküyle ilgili yaşanan en büyük sağlık problemleri arasında kas iskelet sistemi ile ilgili problemler yer almaktadır. Fizyoterapistlerin bu açıdan risk grubu içinde oldukları ve ayrıca bel ağrısı görülme sıklığının diğer meslek gruplarına göre daha fazla olduğu bildirilmektedir (2)

Tükenmişlik 1974 yılında ilk kez Herbert Freudenberger tarafından “başarısız olma, bitkin hissetme, enerjisiz ve güçsüz kalma veya tatmin edilemeyen istekler sonucunda bireyin iç dünyasında meydana gelen tükenme hali” şeklinde tanımlanmıştır (3). Bu kavram kişinin kendi yapısal özelliklerinden, cinsiyetinden, yaşı ve medeni halinden bağımsız olarak; çalışılan ortam, çalışma saati ve mesai arkadaşları, alınan ücret ve terfiler ile idarecileriyle olan ilişkiler gibi dış etmenlerden de etkilenmektedir (4).

Tükenmişlikle işten ayrılma niyeti arasında da birbirine çok bağı bir ilişki vardır. Bir tükenmişlik yaşadığını hisseden birey tamamen iş alanını değiştirerek başka bir alanda işe başlamak dahi isteyebilir. Kişi işten ayrılmayı düşünse bile kendinde o güveni bulamadığından bunu gerçekleştiremeyecektir ve bu durumun sonunda gönülsüzce işte kalmakta bu da örgütün maddi manevi kaybına sebep olmaktadır (5).

Bu çalışmanın amacı, Ankara İl'inde Sağlık Bakanlığına bağı devlet hastanelerinde çalışan Fizyoterapistlerin kişi-örgüt uyumlarının ve mesleki tükenmişliklerinin işten ayrılma niyetine etkisinin belirlenmesidir.

Araştırmanın ilk bölümde tükenmişlik kavramı ve kişi örgüt uyumu üzerinde durulacaktır, ikinci bölümde ise işten ayrılma niyeti kavramı ve buna neden olan etkenler ve sonuçları üzerinde durulmuştur.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. FİZYOTERAPİ VE REHABİLİTASYON

Dünya Sağlık Örgütü'nün tanımına göre fizyoterapistler; hastaların motor fonksiyonlarını geliştirmek ve geri kazandırmak, hareket kabiliyetini optimale ulaştırmak, ağrı duyusunu hafifletmek, hastalıklar, yaralanmalar ve diğer bozukluklardan kaynaklanan fiziksel zorlukların önlenmesi ve tedavi edilmesini sağlamak amacıyla bireyleri değerlendirerek fizyoterapi-rehabilitasyon programını planlar ve uygularlar (6).

2.2. FİZYOTERAPİ VE REHABİLİTASYONUN MESLEKİ GELİŞİM TARİHÇESİ

İnsanlık tarihi boyunca ağrı, yaralanmalar, sakatlık gibi durumların süregeldiği ve bu rahatsızlıklardan kurtulmaya yönelik şifalar arandığı bilinmektedir. Fizyoterapi tarihsel olarak oldukça eski dönemlere dayanmaktadır (7).Önce Hipokrat'ın sonra Galen'in suyun iyileştirici gücünü ve masaj tekniğini kullanan ilk hekimlerden olduğu bilinmektedir (8).

18.Yüzyılda ortopedi biliminin ilerlemesi ile Avrupa'da "eklem hareket açıklığı" kavramı bulunmuştur. İsveç, Norveç, Hollanda ve Almanya gibi ülkelerde tıbbi masaj ve jimnastik uygulamaları geliştirilmiştir. Bununla beraber, 1894 yılında İngiltere' de dört hemşire tarafından 'Chartered Society of Physiotherapy'(CSP) Derneği kurulmuştur. Bu derneğe ait belgeler fizyoterapi mesleğinin profesyonel tarihinin başlangıcı olarak kabul edilmektedir (7).

19. yüzyılda Amerika'da çocuk felci (poliomyelit) salgınının ortaya çıkması sonucu birleşik devletler, genel cerrahlarını fizik tedavi tekniklerini öğrenmeleri için ve savaşta yaralananların daha iyi yönetilebilmesi için İngiltere ve Fransa'ya bir grup doktor göndermiştir (9). Daha sonra dönemin ortopedistlerinin çocuklara yönelik tedavi edici faaliyetlere başlaması; fizyoterapistlik mesleği adına atılmış çok önemli bir adım olarak

kabul edilmiştir. Polio salgınının artışı ve bu sırada Birinci Dünya Savaşının da yaşanmasından dolayı ülkeye dönen yaralı askerlere uygulanan fizik tedavinin yoğun bir şekilde devam etmesiyle tedavi içeriği genişletilmiş ve ‘Rehabilitasyon Tedavisi’ olarak kabul edilerek artık bazı hastanelerin “Fiziksel Rekonstrüksiyon Birimleri ’nde istihdam edilmeye başlanmıştır. İlk fizyoterapi okulu 1914 yılında Washington’da açılmıştır ve bu okulun ilk mezunlarına ise fiziksel rekonstrüksiyon görevlisi unvanı verilmiştir.

1950’li yıllarda fizyoterapi, ortopedi, göğüs hastalıkları gibi birçok tıbbi alana ilave olarak hızlı bir gelişme yaşayarak özelleşmeye başlamıştır. Türkiye’de ise 1961 yılında ilk olarak Hacettepe Üniversitesinde açılan bölüm, şu anda birçok üniversitede okutulmaktadır (7).

2.3. FİZYOTERAPİDE MESLEKİ TEMEL DEĞERLER

Değer kavramı, hayatımızda eylemlerimizi yönlendiren, rehberlik eden içsel rehberimiz ve ilkelerimizdir (10). Mesleki temel değerler ise mesleğimizi yürütürken yaşanan uyumsuzlukları çözmemizi ve yeni kararlar almamızı sağlayan normlar olmakla beraber mesleki profesyonellerden beklenen tutumların tümüdür (11). Geçmiş yazınlara baktığımızda fizyoterapide mesleki temel değerlerin ifadesine yönelik ilk çalışma Amerikan Fizyoterapistler Derneği (AFD) tarafından yapılmıştır (12). AFD’nin profesyonel fizyoterapistin mesleki temel değerleri ve örnek davranışlar kılavuzu tüm dünyada fizyoterapistler için önemli bir aracı olmuştur ve AFD’nin başlattığı bu akım hızla tüm dünyaya dağılmıştır (13,14).

AFD, fizyoterapide mesleki temel değerleri tıptan köken alarak ve o dönemin gerekçelerine uygun olarak düzenlenmiş 7 temel değer olarak tanımlamıştır. Bunlar;

1. Hesap verebilirlik : Hasta bireyler ile herhangi bir konuda hizmetlerden yararlanan bireylerin test sonuçlarını açıklamak, bunun yanında mesleklerini ve toplumun gereksinimlerini olumlu yönde etkileyecek davranışları sergilemek fizyoterapistlerin genel sorumluluğudur.

2. Fedakârlık: Hastalar ile hizmet alan bireylerin kişisel menfaatlerine birinci derecede önem verilmesini ifade etmektedir. Bu noktada fizyoterapistlerin kendi

çıkarlarından ziyade hastaların ve hizmet alanların çıkarlarını ön planda tutmaları gerekmektedir.

3. Merhamet / Önemseme: Fizyoterapistlerin hastalar ile hizmet alanların neler hissettiklerini anlayacak empati becerisine sahip olmaları gerekmektedir. Bunun yanında hastaların ihtiyaçları ile ilgilenme ve duygularını anlamaya çalışmak da merhamet ve önemseme kapsamında değerlendirilmektedir.

4. Mükemmellik: Fizyoterapistler kişisel sınırlarını iyi anlamalıdır. Bunun yanında mevcut teorik ve uygulama bilgilerini de sürekli geliştirme yoluna gitmelidir. Ayrıca fizyoterapistlerin sıradanlığa karşı koyması, yeni öğrendiği bilgileri fizik tedavide uygulaması gerekmektedir.

5. Dürüstlük: Fizyoterapistlerin mesleki etik ilkelere ve meslek standartlarına bağlı olmaları gerekmektedir. Bunun yanında uygulamalarda tarafsız, dürüst ve hangi müdahaleyi neden yapacağını uygun bir biçimde belirtmesi önemli bir konudur.

6. Mesleki sorumluluk: Fizyoterapistler hastalara ve hizmet alanlara etkili ve verimli hizmet sunmak durumundadır. Bunun yanında fizyoterapistlerin toplum sağlığını arttırma gibi bir sorumluluğu vardır.

7. Sosyal sorumluluk: Fizyoterapistlerin hastalar ile karşılıklı güven ortamını kurmaları, sağlık gereksinimlerine cevap vermeleri ve toplumla olan karşılıklı güveni sağlamlaştırmaları gerekmektedir.

2.4. FİZİYOTERAPİSTLERDE MESLEKİ PROFESYONELLİK

Mesleki profesyonellik, icra edilmekte olan mesleğin en az hata ile amaçlarını yerine getirecek şekilde, sınırlarının bilinerek yürütülmesidir. Bir fizyoterapistin mesleki profesyonelliğe sahip olması için öncelikli olarak topluma hizmet etmeyi amaçlaması ve mesleğinin temel ilkelerini bilmesi gerekmektedir. The Chartered Society of Physiotherapy (CSP)'ye göre fizyoterapistlerde mesleki profesyonellik; daha önce belirlenmiş olan kurallara göre mesleği yürütme, karar verme süreçlerinde kanıta dayalı hareket etme, etik kurallara riayet etme, karmaşık görünen mesleki bilgileri anlayıp kullanabilme, mesleki donanımı kullanma ve geliştirme, mesleği ilgilendiren güncel bilgileri takip etme, uygulama esnasında mesleki ve kişisel sınırları gözetme olarak sıralanabilir.

Fizik tedavide profesyonellik kapsamında kaynak taraması yapıldığında ise bir fizyoterapistten beklenen, öncelikle yaşadığı topluma hizmet verebilmek için yeterli görev bilincinde olup etik kurallar doğrultusunda, mesleğini en iyi şekilde icra etmeye çabalaması olarak tanımlayabiliriz (15).

2.5. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Kamu kurumları ve özel sektör kuruluşlarının başarısı, çalışanlarının iş konusundaki verimiyle ilgilidir. Bireylerin yer aldıkları gruplardaki tutum ve davranışlarını, örgütsel davranış bilimi inceler. Örgütsel davranış bilimi; psikoloji, sosyoloji, siyaset bilimi gibi sosyal bilimler alanlarının tümünün bilgi birikiminden faydalanır.

Örgütsel davranış bilimi; özellikle kişilik özellikleri, kişilerarası ilişkiler, tutum ve davranış konularında sosyal psikolojiden yararlanmaktadır. Çalışanların kişi-örgüt uyumunun yüksek olması kurumun başarısını arttıran bir faktördür. Örgütsel bağlılık, çalışanın çalıştığı kuruma sadakati olarak tanımlanabilir. Çalışanın iş yerine karşı olan tutumu örgütsel bağlılığını etkiler ve bireyin çalıştığı kurumda çalışmaya devam etmesinde etkili olan psikolojik bir süreçtir. Bireyler mensubu oldukları topluluk, dernek veya örgütsel kurumlarla zamanla özdeşleşirler ve bu örgütler zamanla kimliklerinin bir parçası haline gelir (16).

Ancak örgüte uyumun gerçekleşmemesi; bireyin iş veriminin düşmesine, ekip çalışmasından uzaklaşmasına, tükenmişlik benzeri psikolojik durumlar yaşamasına ve sonuç olarak örgütten uzaklaşmasına neden olabilir. Çalışılan kuruma uyum ve bağlılığın gelişmesi iş tatminini, kişinin performansını ve sonuç olarak da kurumun başarısını etkiler (16).

Allen ve Meyer'in sınıflamasına göre örgütsel bağlılık üç alt boyutun toplamından meydana gelir. Duygusal bağlılık, kişinin çalıştığı kuruma dair olan duygularını; devam (süreklilik) bağlılığını, çalışanın işine devam etme konusundaki motivasyonunu; normatif bağlılık ise kültürel ya da ahlaki sebeplerden dolayı bireyin kurumda kalmasına yönelik hissettiği sorumluluğu ifade eder (17).

2.6. FİZYOTERAPİSTLERDE KİŞİ ÖRGÜT UYUMU

Fizyoterapistler, hastanın rehabilitasyon sürecinde çalıştıkları kurumun diğer çalışanlarıyla ekip çalışması yapma mecburiyetindedirler. Etkili bir rehabilitasyon süreci, çalışma ekibinde yer alan uzmanların iyi iletişim kurmaları ve iyi koordine olmalarıyla mümkündür. Sağlık kavramı birçok uzmanlık alanını içine alan bütüncül bir kavram olduğundan, bir hastanın tek bir uzmanın uyguladığı tedavi sonucu iyileşmesi pek mümkün değildir. Bu açıdan fizyoterapistler birçok uzmanla birlikte ekip çalışması yürütmek durumundadır (18).

2.7. KONU İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR

Fizyoterapistlerin ekip çalışmalarında yer almalarının sonuca olan etkisinin incelendiği çalışmalarda; palyatif onkolojik bakımın terapötik etkililiğinin yükseldiği, maliyetinin ise düştüğü (19), diyaliz hastalarının yaşam kalitelerinde bir artış olduğu (20), ortopedi ameliyatlarından sonra hastaların yaşadıkları ağrı ve işlev kaybının düzeltilmesinde fizyoterapinin etkili olduğu görülmüştür (21).

Yapılan çalışmalar doğrultusunda fizyoterapistlerin ekip çalışmalarında hastanın tedavisine yönelik olumlu bir etkiye sahip olduğu söylenebilir (19,22).

Bu olumlu etkinin ortaya çıkması fizyoterapistlerin ekip çalışması yapabilme becerilerine bağlıdır. Ekip çalışmalarında en önemli husus iyi iletişim kurabilmedir. Ekibin diğer üyeleriyle karşılaşılan her ortamda iletişim kurabilmek üyelerin birbirine olan bağlılığını kuvvetlendirir. Kurulan iletişim hasta hakkında olabileceği gibi kurum içinde yaşanan problemler, özel hayata dair konularla ilgili de olabilir. Ekip çalışmalarını sekteye uğrattak bazı iletişim bariyerleri mevcuttur. Mesleki yetersizlik; ekip üyelerinin mesleki açıdan birbirlerini yetersiz bulmasıyla ekip içi iletişim süreçlerine zarar vermektedir (22).

Ekip çalışması için uygun olmama; ekibin bazı üyelerinin kişilik olarak ekip çalışmasına uygun olmaması süreci olumsuz etkileyen diğer bir faktördür. Ekip çalışmasına uygun bireyler; girişkenlik, empati kurabilme yeteneği, çözüm odaklı olma, paylaşımcı olma gibi özelliklere sahiptir. Meslek üyeleri arasında oluşan kıskançlıklar da

ekip çalışmalarını olumsuz etkilemektedir. Ekip çalışmaları için karşılıklı güven ve yeterlilik gereklidir. Ekip üyeleri arasında statü farkı, hastaların meslek elemanlarına bakış açısı, doktorlara olan güvenlerinin daha yüksek olması, hemşire ve diğer yardımcı sağlık elemanlarının (fizyoterapist, diyetisyen, psikolog vb.) doktorların maskülen bir iletişim dili kullanmalarından rahatsız olması ekip üyeleri arasında kıskançlık oluşmasını tetiklemektedir (22).

Ekiplerde, eğitim düzeyi daha yüksek olan ve daha fazla maaş alan üyelerin grupta daha baskın olduğu, kendilerini lider olarak gördükleri belirlenmiştir (23).

Fizyoterapistlerin çalıştıkları kurumlardaki mesleki durumları strese sebep olmaktadır. Ekip çalışmalarında diğer meslek mensuplarının fizyoterapistlerin görev ve sorumluluklarını anlamakta zorlanması ve yaptıkları işe ehemmiyetsiz gözüyle bakılması, mesleğin bürokraside daha yeni kabul görmesi ve değişen yasa ve kararların mesleği olumsuz etkilemesi stres ve hayal kırıklığına yol açmaktadır. Kişi-örgüt uyumuna zarar veren bu durum fizyoterapistlerin çalıştıkları kurumlara aidiyet geliştirememesine ve işten ayrılma yönündeki düşüncelerin tetiklenmesine yol açmaktadır (18).

2.8.TÜKENMİŞLİK

Freudenberger 1974 yılında yaptığı tükenmişlik tanımıyla bu kavram dünya literatüründe yerini almıştır. Freudenberger'e göre tükenmişlik, yapmış olduğu işte devamlı farklı kişilerle yüz yüze muhatap olmak zorunda kalan insanlarda ortaya çıkan stres tepkisidir (24).

Tükenmişlik ilk tanımlandığı dönemlerde toplum açısından sosyal bir problem olarak görülmüştür. Tükenmişlik sadece bireye dair bir sorun değil, birey ve örgüt etkileşiminin sonucu olarak gelişir. Bu açıdan tükenmişlik; birey ve kurumlar açısından ciddi bir problem olarak karşımıza çıkar.

Tükenmişlik; bir çalışanın/meslek sahibinin çalıştığı ortamda yürütmekten sorumlu olduğu işlerini yapamaması, mesleğinin amacından uzaklaşarak hizmet kalitesinde ciddi düşüşler yaşanması, kişinin kendisini fiziksel ve psikolojik olarak yorgun hissetmesi, iş yerinde yaşadığı strese yenik düşerek iş, aile ve sosyal hayattan uzaklaşmasıdır.

Tükenmişlik daha çok insanlarla muhatap olmayı gerektiren meslek sahiplerinde görülmektedir. İşi gereği nesnelerle ilgilenen şahsın hizmet kalitesinin muhatabı nesneler iken; insanlara hizmet veren meslek mensupları karşısındaki bireyi memnun etme çabası içerisine girmektedir.

İş yükünün fazla olması; stres, kişiler arası ilişkilerde problem yaşama, kişilik yapısı gibi faktörler kişinin kendisini tükenmiş hissetmesine neden olmaktadır. Tükenmişliğin klinik olarak ilk tanımı da Freudenberger tarafından yapılmıştır. Freudenberger, tükenmişliği yaşanan stresli yaşam olayları sonucu bireyin yavaş yavaş iç kaynaklarını tüketmesi olarak ifade eder (25).

Maslach Tükenmişlik Envanterini geliştirip literatüre kazandıran Christina Maslach'a göre tükenmişlik; bireyin kişisel başarı hissi, yaptığı işe karşı duyarsız hale gelmesi ve duygusal açıdan tükenmişlik yaşamasına ilişkin duygulardan meydana gelmektedir. Bu noktada mesleki tükenmişliğin temelde üç alt boyuttan meydana geldiği görülmektedir. Maslach, tükenmişliği bireyin yaptığı işte insanlarla iletişime geçme mecburiyetinden dolayı devamlı olarak duygularını kontrol etmesi, anlık duygu değişimlerini yaşamaya fırsat bulamaması ve bunun sonucunda duygusal bir boşluk yaşaması, sonrasında insan ilişkilerinde duyarsız bir hale gelmesi, insanların duygusal tepkilerine cevap verememesi, duygusal açıdan küntleşmesi ve yaptığı işte kendisini başarısız ve yetersiz hissetmesi olarak görmektedir (26).

Tükenmişlikte en yoğun yaşanan belirtiler; enerji kaybı, insanlar hakkındaki olumsuz düşünce ve tutumlar, bunun neticesi olarak da asosyal bir yaşam tarzını benimseme, iş yapma konusunda isteksizlik ve işe odaklanamama olarak sıralanabilir. Tükenmişliğin ortaya çıkmasında dört temel aşamanın olduğu düşünülmektedir. İlk aşama olan Enthusiasm yani coşku evresinde bireyin işine karşı artmış bir motivasyonu vardır, mesleğine aşırı anlam ve değer yükler, işine ayırdığı vakit kendine ve ailesine ayırdığı vakitten daha uzundur. İkinci aşama olan Stagnation yani durgunluk evresinde birey iş yerinde yaşadığı ve daha önce görmezden geldiği sorunlara karşı artık daha duyarlıdır, işinin tüm hayatını ele geçirdiğini düşünmeye başlar, işinden başka hiçbir şeye zaman ayıramıyor olmaktan yakınır (27).

Üçüncü aşama olan Frustration yani hayal kırıklığı evresinde birey; yaptığı işteki aksaklıkları, iş yerinde yaşanan olumsuz durumları ve çalışma koşullarını değiştirmeye gücünün yetmeyeceğini anlayarak hüsrana uğramış hisseder. Bu evrede birey savunma mekanizmaları sayesinde ya mevcut duruma adapte olmaya çalışır, ya sisteme karşı durmaya karar verir ya da iş yerindeki her şeyden kendisini çekerek pasif bir konumda olmayı tercih eder. Dördüncü aşama olan Apathy yani ilgisizlik, umursamazlık evresinde birey oldukça umutsuzdur. Mevcut koşulları kabullenememiş ve değiştirme yönünde de bir adım atamamıştır. İşini sadece ekonomik kaygılardan dolayı sürdürmektedir. Ekonomik kaygı gütmüyorsa işten ayrılmaya niyet edebilir (27).Tükenmişlik son yıllarda adını oldukça sık duyduğumuz bir kavramdır ve tükenmişlik sadece iş ortamına bağlı olarak değerlendirilmemelidir. Tükenmişlik bireyin kişisel özelliklerine ve çevresel koşullara bağlı olarak da ortaya çıkar.

A tipi kişilik yapılanmasına sahip bireyler;

- Zaman kavramına karşı oldukça hassastırlar.
- Sabırsız ve öfkeli dirler (28).
- Hızlı çalışıp hızlı yaşamaya meyillidirler.
- Konuşmalarının arasında kesinlik ifadeleri oldukça fazladır (29).
- Rekabet halinde olmaktan hoşlanırlar.
- Kendilerine kolay hedefler belirlemezler.
- Hayatlarının merkezine kendilerini koyarlar ve etraflarındaki insanları, sevdiklerini ihmal edebilecek boyutta işlerine odaklanmış haldedirler.
- Sürekli parasal konulardan konuşarak başarılarını ortaya koyma eğilimindedirler.

B tipi kişilik yapılanmasına sahip bireyler; A tipi kişilik yapılanmasının tam zıttı yöndeki kişiliklerdir.

- Aceleci tavırları yoktur.
- Hata yapma ihtimali onlarda suçluluk duygusu oluşturmaz.
- Her insanın hata yapabileceğini düşünürler ve kusursuz olma çabaları yoktur (30).
- Daha sabırlı tutum sergilerler.

- Kendilerini övme çabasına girmezler (28).

A tipi kişilik yapılanmasına sahip bireyler tükenmişliğe ve kalp krizi gibi rahatsızlıklara daha yatkındırlar (30). Yaptığı işe dair beklentisi yüksek olan kişiler ulaşmak istediklerine ulaşamadığında hayal kırıklığı yaşarlar ve bu duygu durum bireyin enerjisini tüketir. Özgüveni düşük bireyler çalışma koşullarında yaşadıkları yetersizliklerin kendilerinden kaynaklandığını düşünerek kendilerini değersiz hissederler. Değersizlik hisleri kişinin psikolojik enerjisini tüketerek tükenmişliğe yol açabilir. Yapılan bir çalışmaya göre eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin daha fazla tükenmişlik yaşadığı, genç ve bekâr olan bireylerin de evli ve çocuklu olanlara göre daha fazla tükenmişlik belirtileri yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır (31).

2.8.1. Tükenmişliğin Nedenleri

Tükenmişlikle ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, tükenmişliğin ortaya çıkmasına neden olabilecek faktörlerin arasında, kişinin kendisinden kaynaklanan nedenler ile çalışılan işteki çevresel faktörler yer almaktadır (32).

2.8.2 Bireysel Faktörler

Tükenmişlik düzeyini etkileyen unsurların başında bireysel faktörler gelmekte olup, bireysel faktörler iş yaşamında insanların duygu, düşünce ve bakış açılarını farklı şekillerde etkileyebilmektedir. Bireysel faktörlerin temelini bireyin iş hayatındaki beklentileri meydana getirmektedir. Beklentilerin karşılanması bireyin mesleki açıdan düşük düzeyde tükenmişlik yaşamasına ya da mesleki tükenmişliğin hiç ortaya çıkmamasına zemin hazırlamaktadır (33).

Bu kapsamda tükenmişliğe neden olan bireysel faktörler arasında, demografik etmenler, A tipi kişilik yapısına sahip olma, kendine yetebilme yeteneğinden ve empati yapabilmekten uzak olma beklenti seviyesi (34) , yeterli olmadığı düşünülen ücret düşüncesi, verilen sorumluluk ile kullanılan yetki arasındaki dengesizlik gibi faktörler yer almaktadır (35).

2.8.3. Örgütsel Faktörler

Bireysel faktörler gibi iş ortamındaki örgütsel birçok unsur da çalışanlarda tükenmişlik düzeyini etkilemektedir. Çalışanlarda örgütsel açıdan mesleki tükenmişliği etkileyen

unsurların başında örgütün yapısal özellikleri, çalışanların yaptıkları işlerin niteliği, melek türü, işyerinin çalışma saatleri, çalışanların işyerinde nöbete kalma durumu, fazla mesai yapılması ve işyerinin fiziksel koşullarının olumsuz olması, çalışanlar arasında rol belirsizliği olması, çalışanların eğitim düzeyleri ve işe uygunlukları, çalışanların algılanan örgütsel destek düzeylerinin düşük olması ya da düşük düzeyde takdir edildiklerini düşünmeleri ve yükselme/terfi olanaklarının sınırlı olması gelmektedir (36).

2.9. TÜKENMİŞLİĞİN SONUÇLARI

Tükenmişliğin etkileri aynı zamanda tükenmişliğin sonuçları olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.9.1 Tükenmişliğin Birey Düzeyindeki Etkileri

Tükenmişlik kişide hem fiziksel hem zihinsel hem de davranışsal açıdan birtakım sonuçlar doğurabilmektedir (37). Tükenmişlik fiziksel anlamda öncelikle ufak başlayıp daha sonra giderek artan belirtilerle kendisini göstermektedir. Bu belirtiler; yorgunluk, baş ağrılarının uzun sürmesi, uyuşukluk, uyku sorunları, enerji kaybı, kronik soğuk algınlıkları, gastrointestinal sisteme ait bozukluklar ve kilo kaybı şeklindedir (38). Bunlarla beraber, tükenmişlik düzeyinin ortaya çıkardığı olumsuz sonuçlardan birisi de çalışanların enerji düzeylerinin azalmasıdır. Bu durum bazı olumsuz alışkanlıkları da beraberinde getirmektedir. Örneğin; bedensel açıdan kendisini güçsüz hisseden çalışanlar sigara ya da alkole yönelmekte, bazı durumlarda sakinleştirici kullanma yoluna gidebilmektedir.

Çalışanlarda zaman içerisinde oluşan mesleki tükenmişlik benlik saygısının azalmasına neden olmaktadır. Çalışanlar yaptıkları iş hakkında kendilerini kötü hissetmeye başladıkları zaman hayatlarındaki birçok durumun kötüye gittiğine inanmaya başlarlar. Bu durum zamanla çalışanların kendilerini toplumdan izole etmelerine ve yalnızlaşmalarına zemin hazırlamaktadır. Bireyin zaman içerisinde böyle bir duruma düşmesinde benlik saygısındaki azalmanın önemli bir etkisi bulunmaktadır. Çünkü benlik saygısı yüksek bireyler kendileri hakkında pozitif duygular düşünme eğiliminde iken, hayattaki her şeyin kötüye gideceği düşüncesi bireyin kendisi hakkında pozitif düşünme düzeyini azaltmaktadır (34).

Tükenmişliğin psikolojik sağlığı etkileyen sonuçları da vardır. Tükenmişlik düzeyi yüksek olan bireylerde özgüvenin azalması, sabırsızlık hissi, tedirginlik ve huzursuzluk hissi, çabuk sinirlenme, hayata ve yaşadığı çevreye karşı olumsuz bakış açısı geliştirme, arkadaşlık ve şefkat gibi olumlu duyguların azalması, çaresizlik, depresyon ve asılsız şüphelere katılma gibi durumlar sıklıkla görülmektedir (39).

2.9.2 Tükenmişliğin Örgütsel Düzeydeki Etkileri

Tükenmişlik düzeyi ilk olarak çalışanların yaşamını ve iş performanslarını etkilerken, diğer aşamada örgüte de zarar verebilmektedir. Bu noktada tükenmişliğin örgütsel açıdan da bazı sonuçlarının olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Tükenmişliğin örgütsel açıdan birçok sorunu beraberinde getirmesinin temel nedenlerinin başında çalışanların hayatlarının büyük bir bölümünü işyerinde geçirmelerinin ve iş hayatından kaynaklanan sorunları örgütsel yapıya yansıtmaları gelmektedir (40).

Tükenmişliğin ortaya çıkardığı bir diğer sorun ise bireylerin odaklanma sorunu yaşaması ve işi ile ilgili yeteneğinin zayıflamasıdır. Böyle bir durumda yapılan işin kalitesi düşmekte ve çalışanların kendilerini işe yeterince verememektedirler. Söz konusu gelişmeler zaman içerisinde iş kazalarının ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır (26).

Tükenmişlik yaşayan birey, çok sayıda insanla yüz yüze çalışmanın yarattığı duygusal stres nedeniyle etrafındaki insanları bir obje şeklinde görmeye başlamaktadır. İletişim düzeyini en az seviyeye çeker, göz teması kurmama eğilimine girerler. Böyle bir durumda çalışanlar hizmet sundukları kişilerin gereksinimlerine önem vermemeye başlarlar ve hizmet sunumunda nezaketten uzak bir tavır içine girerler. Birey bu şekilde öncelikli olarak psikolojik açıdan, daha sonrasında fiziksel olarak işten uzaklaşmaktadır (41). Aynı zamanda tükenmiş bireylerde işe gitmeme ve yıllık ya da mazeret iznini kullanma eğilimi de sıklıkla görülen bir durumdur (26).

Tükenmişlik düzeyi yüksek olan çalışanların iş veriminin düşmesi örgütsel açıdan olumsuz bir durumdur. Buna karşılık örgütler farklı nedenlerden dolayı iş verimi düşen çalışanlarını işten çıkaramamaktadır. Bu durum, örgütün verimi düşük çalışana tahammül ederek faaliyetlerini sürdürmeye çalışmasına neden olmaktadır (42). Çalışma hayatına

mecburi şekilde devam eden bireylerde mesai saatlerine uymayarak erken çıkıp geç işe gitme, sık sık rapor alma, iş kazalarında ki artış ile beraber de örgütün maddi anlamda kaybına neden olmaktadır. Bu durumda oluşacak iş doyumsuzluğu, örgütsel bağımlılıktan uzaklık ve kişinin işine karşı duyduğu özensizlik örgütsel başarıyı önemli ölçüde düşürecektir (41).

Tükenmişliğin bir diğer olumsuz sonucu ise uzun süre aktif şekilde çalışabilecek bireylerin erken emekli olmak istemeleridir (43).

2.9.3 Tükenmişliğin Aile Hayatı Düzeyindeki Etkileri

Tükenmişlik düzeyi bireyin iş hayatını ve örgütsel yapıyı olumsuz etkilemekle kalmamakta, çalışanların sosyal yaşamlarında da bazı sorunlar yaşamalarına neden olmaktadır. Yapılan çalışmalar özellikle aile hayatında sorun yaşayan bireylerin genellikle iş yaşamında tükenmişlik yaşayan bireylerden meydana geldiğini göstermektedir.

Mesleki tükenmişlik düzeyi yüksek olan bireyler yorgun bir biçimde eve gittikleri zaman ev ortamında da kendini yorgun, huzursuz, tuhaf, öfkeli ve mutsuz hissedebilmektedir. Bu durum iş yaşamında yaşanan problemlerin zaman içinde aile bireylerine yansıtılmasına neden olmakta ve çalışanların aile fertlerine yabancılaşmalarına zemin hazırlamaktadır. Bunun yanında tükenmişlik düzeyi yüksek olan çalışanlar eşlerini ve çocuklarını aile içinde ihmal etme eğilimindedir. Zaman içerisinde aile fertleri aile içinde yaşayan problemlerin temel sorumlusu olarak çalışan bireyi görmektedir (44).

Çalışanlarda yüksek mesleki tükenmişlik düzeyi bireyin duygusal açıdan hassas hale gelmesine neden olmaktadır. Bireyin hassas hale gelmesi aile içinde diğer fertlere olumsuz tavırlar sergilemesine zemin hazırlamaktadır. Bu noktada eşler arasında boşanmaya ya da aile fertlerinin evi terk etmelerine neden olabilecek problemler ortaya çıkabilmektedir.

Aile içindeki iletişimin olumsuz hale gelmesi de muhtemel sonuçlar arasında yer almaktadır. Tükenmişlik düzeyi yüksek olan bireyler bazen aile içinde kimseyle

konuşmama eğilimindedirler. Bu durum özellikle evli bireyler arasında sağlıklı bir iletişim ortamı oluşmasına neden olmaktadır (26).

Yukarıda yer alan olumsuz durumlara ek olarak çalışanların tükenmişlik düzeylerinin yüksek olması bireyin aile fertleri ile birlikte vakit geçirme düzeyini azaltmaktadır. Aile üyelerinin birbirinden zaman içinde kopmaları da muhtemel bir durumdur. Son yıllarda özellikle aile içi tartışmaların artmasında ve boşanmaların artmasında iş yaşamından kaynaklanan sorunların aile içine yansıtılmasının etkili olduğu belirtilmektedir (34).

2.10. TÜKENMİŞLİKLE BAŞA ÇIKMA YOLLARI

Literatürde yer alan bilgilere göre iş yaşamında tükenmişlik düzeyi bireye, örgüte ve aile yapısına zarar vermektedir. Bu nedenle çalışanlarda mesleki tükenmişliğin oluşmasını engelleyici tedbirler alınması, bunun yanında mesleki tükenmişlik düzeyi artan bireylerde tükenmişlik düzeyini azaltmaya yönelik tedbirlerin öğretilmesi önemli birer konudur.

Çalışanlarda mesleki tükenmişlik düzeyinin en aza indirilmesi için öncelikli olarak mesleki tükenmişliğin iş yaşamında sık karşılaşılan bir sorun olduğunu kabul etmek gerekmektedir. Böylece insanlar iş yaşamında tükenmişliğin önemini kavramaktadır. Tükenmişliğin varlığını ve önemini kavradıktan sonra mesleki tükenmişliği azaltmak için bireysel ve örgütsel açıdan bazı tedbirler alma yoluna gidilmektedir. Bu kapsamda mesleki tükenmişlik sessiz ve hızlı bir biçimde ilerleyen olumsuz bir süreç olsa da uygun yöntemler ile mücadele edilebilir bir hale de getirilmektedir (34).

2.10.1. Örgütsel Düzeyde Alınabilecek Önlemler

Örgütsel düzeyde tükenmişliğe sebep veren durumlardan biri de yetersiz takdir ve ödüldür. Finansal, kurumsal veya sosyal anlamda yetersiz kalan ödüllendirme sistemi personelin tükenmişliğe karşı olan savunmasızlığını arttıracaktır çünkü bu onların değerini daha da düşürmüş olacaktır (45).

Yöneticiler, çalışan personelin yaşadığı tükenmişliği yok sayarak, yaşanan bu duruma karşı örgütsel bir yöntem ile çözüm bulma çabasına girmez ve çalışan personelin kendisinin halletmesini beklerler.

Aksi durumda çalışanların iş yükünü azaltmaya yönelik davranışlara yöneleceklerini ve birçok konuda beklentiye cevap veremeyeceklerini düşünürler. Ancak iş yaşamında çalışanlar bu konulardaki tutumlarını kendi başlarına değiştirseler bile sosyal çevreyi kendi başlarına değiştirmeleri mümkün değildir. Bu noktada konuya ilişkin çözüm yaklaşımları bireysel bakış açısından ziyade örgütsel bakış açısı ile yakından ilişkilidir. Bu nedenle mesleki tükenmişlik ile mücadele sürecinde örgütsel yöntemlere başvurulması bireysel yöntemlere kıyasla daha çözüm odaklı görülmektedir.

Tükenmişliği engellemede örgütsel açıdan alınabilecek temel tedbirler şu şekilde sıralanabilir (34).

- Örgütler mesleki tükenmişlik düzeyini azaltmak amacıyla ek donanım taleplerini dikkate almalı ve çalışanları desteklemelidir.
- Örgütsel kararların alınması ve uygulanması sürecinde yöneticilerin önemli sorumlulukları bulunmaktadır. Mesleki tükenmişliğin en aza indirilmesi için karar alma ve uygulama süreçlerinde yöneticiler çalışanların beklenti ve taleplerini göz önünde bulundurmalıdır.
- Çalışanların yüksek performans sergilemeleri ya da özverili çalışmaları her zaman üst yönetim tarafından takdir edilmelidir. Bunun yanında çalışanların sergiledikleri olumlu davranışlar desteklenmelidir.
- Çalışanlarda mesleki tükenmişliğin ortaya çıkmaması için her bir çalışanın görev tanımının iyi yapılması, yetki ve sorumlulukların çalışanlara adil bir biçimde dağıtılması gerekmektedir.
- İş yükünün belirli sayıda personel üzerine yıkılması çalışanların fiziksel ve psikolojik olarak yıpranmalarına, zaman içinde de tükenmişlik yaşamalarına neden olacağı için iş yükü mümkün olduğu kadar fazla sayıda çalışana yüklenmelidir. Hatta iş yoğunluğunun fazla olduğu dönemlerde çalışanlar arasında rotasyona gidilmelidir.

- Çalışanların mesleki donanım ve becerilerinin artırılması mesleki tükenmişliği azaltacağı için çalışanlara donanımlarını arttırıcı eğitimler verilmelidir.
- Kurum içerisinde takım çalışmaları desteklenmelidir.

2.10.2. Bireysel Düzeyde Alınabilecek Önlemler

Genellikle mesleki tükenmişlik düzeyi çalışanların kendi çabaları ile üstesinden gelemeyecekleri bir durum olarak kabul edilmektedir. Buna karşılık çalışanların psikolojik ve fizyolojik açıdan kendilerini geliştirmeleri, bunun yanında iş yoğunluğunun fazla olduğu dönemlerde rahatlama egzersizleri yapmaları mesleki tükenmişlik ile mücadelede oldukça etkilidir.

Mesleki tükenmişlik ile mücadelede kullanılan egzersizlerin başında solunum kontrolü ve nefes egzersizleri gelmektedir. Bunun yanında motivasyon ve moral temelli gevşeme çalışmaları ve meditasyon çalışmaları mesleki tükenmişlik etkilerini azaltmaya yardımcı olmaktadır. Çalışanların iş yaşamı dışında ilgilenebilecekleri hobi edinmeleri, stres yönetimi konusunda eğitim almaları, kısa dönemlik tatillere çıkmaları ve kişisel gelişim kurslarına gitmeleri mesleki tükenmişlikle mücadelede önemli bir yere sahiptir. Fakat bireysel çaba her zaman bireyin kendisi ile sınırlı kalmayıp, bazen çalışma arkadaşlarının da katılımının ve desteğinin gerekebileceği belirtilmektedir

Bireysel mücadele yöntemleri arasında ayrıca aşağıdakiler yer almaktadır (34):

- Zamanı etkin bir şekilde kullanabilme,
- Sorunlara karşı olumlu bakış açısıyla yaklaşma ve kendisini strese sürükleyecek faktörlerden uzak tutma,
- Hep aynı tekniklerle yapılan işleri farklı yöntemler kullanarak ya da farklı zaman dilimlerinde yaparak sıradanlaşmış hali önleme,
- Çalışanın sahip olduğu bilgi birikimi ve donanımını göz önünde bulundurarak bunu iyi analiz ederek kendisine işiyle ilgili gerçekçi hedefler koyma,
- İş yerinde verilen araları etkin kullanmayı öğrenme,
- Kişiye işiyle ilgili çok fazla stres ve kaygı hali hâkim olduğunda imkânlar doğrultusunda kısa bir tatile çıkma,

- İş yerinde yaşanan problem ve sorunları iş yerinden evine, sosyal yaşantısına taşınamayı öğrenmeli veya en azından bu konuda çaba sarf etmeli,
- Tükenmişlikle ilgili en ufak bir belirtisi varsa kendisini takip etmeli gerekirse bu konuda destek almaktan çekinmemeli,
- Eğer çalışılan departman ile ilgili bir rutinleşme var ise değişikliğe gidebilmeli.

2.11. TÜKENMİŞLİĞİ ÖLÇMEDE KULLANILAN ARAÇLAR

2.11.1. Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ)

Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ),tükenmişlik ölçümünde kullanılan en yaygın ölçek olup 1981’de Maslach ve Jackson tarafından geliştirilmiş ve yine Maslach’ın adıyla literatüre geçmiştir (46).

Bu ölçek toplam 22 soru ve 3 alt dereceden oluşmaktadır. Ölçek alt boyutları kişisel başarı hissi, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme şeklinde sıralanmaktadır. Ölçek alt boyutlarının madde sayıları incelendiği zaman kişisel başarı alt boyutunun 8 maddeden, duyarsızlaşma alt boyutunun 5 maddeden, duygusal tükenme alt boyutunun ise 9 maddeden meydana geldiği rapor edilmiştir. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlama çalışması Ergin tarafından gerçekleştirilmiştir (47).

Ölçeğin ilk hali 7’li Likert türündedir. Orijinal ölçekte maddelere verilen cevaplar her gün, haftada birkaç kez, haftada bir kez, ayda birkaç kez, ayda bir kez ve hiçbir zaman şeklinde sıralanmaktadır. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlama çalışmasından sonra ölçek 5’li Likert türüne çevrilmiştir. Bu kapsamda ölçekte bulunan maddelere verilen yanıtlar her zaman, çoğu zaman, bazen, çok nadir ve hiçbir zaman şeklinde derecelendirilmektedir (48).

Tükenmişliği bir süreç olarak niteleyen Maslach ve Jackson, bunu değerlendirirken üç farklı derecenin de dikkate alınması gerektiğini ve tek bir puanla değil her derecenin kendi içinde ayrı değerlendirilip sonuçların ise birlikte ele alınması gerektiğini vurgulamıştır (48).

2.11.2. Pines ve Aronson Tükenmişlik Ölçeği (TÖ)

Tükenmişlik ile ilgili literatürde birçok tanım yer almakta olup, geçerli iki tanım yapılmıştır. Bunlardan birincisi Maslach tarafından yapılan tükenmişlik tanımıdır. Bu tanıma göre, tükenmişlik kavramı “işe bağlı tutumlardaki değişikliklerle kendini gösteren duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve azalmış başarı hissi olmak üzere üç maddeye sahip olmasının yanında, fiziksel tükenme, kronik bitkinlik, çaresizlik ve umutsuzluk hisleri ve zihinsel bir tükenme hali” olarak tanımlanmıştır (26,48,49). Pines’in varoluşçu bakış açısına göre ele alındığı zaman tükenmişlik kavramı; kişilerin yaşamlarında elde edemedikleri anlamı bulmayı isteme ihtiyacından kaynaklanmaktadır. Bu kapsamda iş hayatlarından varoluşsal bir anlam elde edebilmeyi bekleyen idealist kişiler ilk olarak işe yüksek seviyede bir motivasyon ve istek içerisinde başlarlar. Herhangi bir hata yaptıklarında veya iş hayatından bekledikleri varoluşsal anlamı elde edemeyeceklerini anladıklarında umutsuzluk, çaresizlik ve hatta tükenmişlik hislerine kapılırlar (50).

Türkiye de dâhil olmak üzere, tükenmişliğin ölçülmesinde kullanılan en yaygın ölçme aracı Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen “Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE)” olarak karşımıza çıkmaktadır (48). Mesleki tükenmişlik düzeyinin belirlenmesinde yaygın olarak faydalanan diğer bir ölçme aracı ise Pines, Aronson ve Kafry tarafından geliştirilen “Tükenmişlik Ölçeği (TÖ)”dir (51). Tükenmişlik Ölçeği (TÖ), kişilerin mesleki tükenmişlik düzeyini ölçmek üzere geliştirilen yedi dereceli yanıt seçeneği olan ve 21 sorudan oluşan bir ankettir.

Pines, Aronson ve Kafry’ye göre, tükenmişlik olgusu belli meslek grupları için sınırlı kalabilecek bir ölçme aracı değildir. Bu nedenler her meslek grubuna hitap eden, tek bir toplam tükenmişlik puanı veren, tek faktörlü bir ölçme aracı olarak ifade edildiğinden diğer ölçeklerden bu yönüyle ayrılmaktadır. TÖ’nün Türkçe uyarlaması farklı sektörlerde çalışanlar üzerinde yapılmış ve sonuçta ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu rapor edilmiştir (52).

2.11.3. Oldenberg Tükenmişlik Ölçeği

Tükenmişliğin ölçümünde kullanılan bir diğer ölçek ise, 8 maddelik işten uzaklaşma ve 8 maddelik tükenme alt boyutundan oluşan 16 maddelik Oldenberg Tükenmişlik Ölçeğidir (53).

Bu ölçeğe göre tükenmenin büyük ölçüde psikolojik yorgunluk ile alakası varken, işten uzaklaşmanın önemli ölçüde iş doyumunu ile ilişkili olduğunu savunmuştur. Puanlama şekli ise “Kesinlikle katılmıyorum” (1) “kesinlikle katılıyorum” (5) şeklinde olan 5’li likert tipi ölçektir. Ölçeğin İngilizce olarak geçerlilik ve güvenilirliği ilk defa Evangelia Demerouti and Jonathon Halbesleben tarafından yapılmıştır (54).

2.11.4. Kopenhag Tükenmişlik Envanteri

Tage S. Kristensen ve diğerleri literatürde yoğun olarak kullanılan Maslach Tükenmişlik Ölçeğini farklı açılardan eleştirmiş ve tükenmişlik kavramında değişiklikler yaparak Kopenhag Tükenmişlik Ölçeğini (CBI) önermişlerdir (55). Kopenhag Tükenmişlik Ölçeği (CBI) sadece işle ilgili değil “kişisel tükenmişlik,” işle ilgili tükenmişlik” ve “müşteri ile ilgili tükenmişlik” olmak üzere üç farklı boyuta odaklanılmıştır ve toplam 19 sorudan oluşmaktadır (56).

Kopenhag Tükenmişlik Ölçeğinin (CBI) birçok farklı ülkede kullandığı, 8 dile çevrildiği ve bu ülkelerde geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarının yapıldığı ileri sürülmektedir (55). Türkçe ’ye uyarlanması ve geçerlilik-güvenirlik çalışmaları 2009 yılında BAKOĞLU tarafından üniversitedeki akademik personel üzerine yaptığı çalışmayla tamamlanmıştır (57).

2.11.5. Fizyoterapistlerde Tükenmişlik

Fizyoterapistlerin çalıştıkları kurumlarda yüz yüze ve samimi iletişim kurmaları gerekli ve önemlidir. Fizyoterapistlerin lisans eğitiminin ardından gerekli beceriyi henüz edinememiş mezunlardan çalıştıkları kurumların beklentisinin yüksek olması, kurumlar tarafından mesleki gelişime yeterince vakit ayrılmayıp önceliğin işin yapılmasına verilmesi gibi faktörler iş doyumunu düşürmekte ve tükenmişliğe yol açabilmektedir. Türkiye’de yürütülen fizyoterapistlerde iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyinin araştırıldığı bir çalışmada; akademisyen olan fizyoterapistlerin iş doyumunun kamu ve özel sektörde çalışan fizyoterapistlerden yüksek olduğu, iş doyumunun en yüksek üniversitelerde olduğu, en düşük ise devlet hastanelerinde çalışan fizyoterapistlerde olduğu belirlenmiştir. Ayrıca duygusal tükenmenin de devlet hastanelerinde çalışan fizyoterapistlerde akademik alanda çalışan fizyoterapistlerden daha yüksek olduğu saptanmıştır (58). Fizyoterapistlerin mezun olduktan sonra yaşadıkları iş bulma kaygıları,

çalıştıkları kurumlarda çalışma saatlerinin uzun olması ve düşük ücretlerle çalışmaları, kurumların kendilerinden yüksek beklenti içerisinde olması, fizyoterapistlerin tükenmişlik düzeylerini arttırabilmektedir (59).

Fizyoterapistlerde yaşanan tükenmişlikle ilişkili yapılan bazı çalışmalara göre; rehabilitasyon hastanelerinde çalışan fizyoterapistlerde tükenmişlik sendromunu ve nedenlerini araştırmıştır. Çoğunluğu 4 yıldan az zamandır çalışan fizyoterapistlerde, orta dereceli tükenmişlik ortaya çıktığını saptamıştır (60).

2002 yılında yapılan bir başka çalışmada, çalışmaya dahil edilen 169 fizyoterapist ve 138 iş uğraşı terapistinin %58'inde duygusal tükenme, % 54'ünde duyarsızlaşma ve % 97'sinde kişisel başarıda düşme saptanmıştır (61).

1989 yılında fizyoterapistler üzerinde yapılan bir başka çalışmada duygusal tükenme ile rol (kurumsal istekler ve hem kişisel hem mesleki değerler arasında ortaya çıkan çelişki) arasında önemli bir ilişki olduğu bulunmuştur. Ayrıca duygusal tükenmenin, işteki sıkıyönetime bağlı olarak gelişen fiziksel belirtileri arttırdığı belirtilmiştir (62).

2.11.6. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, kişinin çalıştığı kurumu bilinçli olarak terk etmeyi düşünmesidir. İşten ayrılma niyeti genelde belirli bir zaman dilimine atıfta bulunularak tasvir edilir. Çalışan bireyin, mesaisini sonlandırma ve başka iş olanakları arama niyetini (63) ve aynı zamanda iş koşullarına karşı kanaatsiz olması halinde sergilediği olumsuz tavırlardır (64). İşten ayrılma, kişinin kurumundan bir eylem olarak ayrılması şeklinde kabul edilirken işten ayrılma niyeti ise, kişinin edimsel bir tutum olarak örgütten çekilme isteğini ifade etmektedir (65).

İçinde bulunduğumuz çağda daha önce insan emeğiyle yapılan üretimi tamamen makinelerin yapıyor olması, birçok iş yerinin az sayıda kişiyle işleri yürütme politikasını benimsemesine yol açmıştır. Artan işsizlik oranları personel arayan kurumları daha seçici bir hale getirmiştir.

Örgütler çalışanlarının iş için kalifiye bir eleman olmasını ve en yüksek verimliliği sergilemelerini beklemektedir. Bu durum çalışanları fiziksel ve psikolojik olarak oldukça yormakta, iş dışındaki hayatlarında aksaklıklar meydana getirmekte, aile içi çatışmalara yol açabilmektedir. Yapılan bir araştırmaya göre; aile ve iş arasında dengeyi sağlayamayıp çatışma yaşayan bireylerin hem ailedeki hem de iş yerindeki sorumluluklarını aksattıkları, düşük performans sergiledikleri, psikolojik olarak yorgun ve bitkin hissettikleri, iş doyumlarının düştüğü sonucuna ulaşmışlardır (66).

Aile ve iş dengesinin kurulamaması sonucu artan çatışma bireyi seçim yapma mecburiyetinde bırakmakta ve birey ya ailesini ya da işini seçmesi gerektiğini düşünmektedir. Kararsızlıkla geçen bu süreç genelde işten ayrılma niyeti ve kısa sürede işi bırakmayla sonuçlanmaktadır. Çalışma şartları, aile çatışmalarının yanında iş doyumunun düşük olması da işten ayrılma niyetini etkileyen diğer bir faktördür. İş doyumunu/tatmini, çalışanın yaptığı işe dair beklentisinin karşılanması ve işinden zevk alması olarak ifade edilebilir. İşten ayrılma niyetinin oluşması için bireyin alternatif iş kaynaklarını değerlendirmesi, işten ayrıldıktan sonra ekonomik durumuna ilişkin planlama yapması gerekmektedir. Alternatif bir işin söz konusu olması durumunda bireyler genellikle niyetlerini hayata geçirmektedir (67).

2.11.7. İşten Ayrılma Niyetinin Nedenleri

İşten ayrılma niyeti ile ilgili yapılan çalışmalarda; gereğinden fazla olan iş yükünün, çatışan görev ve vazifelerin, yönetim şeklinin kötü oluşunun, çalışanın refahına yönelik olmayan insan kaynakları planlamalarının, iş doyumunun düşüklüğünün ve çalışan personeller arasındaki uyumsuzluğun kişilerin işten ayrılma niyeti duymaları üzerinde etkili olduğu belirtilmektedir (67).

Ayrıca yapılan işe ait özellikler, personelin kendini çalıştığı kuruma bağlı hissetmemesinin, stres seviyelerinin yüksek olmasının, kurumda ki çalışma sürelerinin; ayrıca yaş, cinsiyet ve karakter gibi demografik özelliklerin de işten ayrılma düşüncesine neden olduğu ileri sürülmektedir (68).

2.11.8. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları

İşten ayrılma niyeti, kişinin bulunduğu kurumdan bilinçli ve kasten ayrılma yönündeki talebidir (69). Bu istek personelin genellikle çalışma koşullarından doyum alamamaları sonucunda ortaya çıkan negatif yönde bir tutumla yani işten ayrılmayla sonuçlanır (70). Ancak işten ayrılma niyeti, çalışan kişinin işinden ayrılmasından değil bu durumla ilgili bir fikrinin olması ve bir programlama yapmasından bahseder (71).

İşten ayrılma, kurum ile personel arasındaki iş ilişkisinin sona ermesidir. Gönüllü ve zorunlu işten ayrılma olmak üzere iki tür işten ayrılmadan bahsedilebilir. Gönüllü işten ayrılmada, birey örgütle iş ilişkisini bitirme kararını kendisi alırken, zorunlu işten ayrılmada çalışanı işten çıkarma ya da işten ayrılma fiilini örgüt başlatmaktadır. Literatürde, genellikle gönüllü işten ayrılma üzerine çalışmaların yoğunlaştığı tespit edilmiştir (72).

Bu konu üzerine yapılan araştırmalar, sonuç değişkeni olarak eylemsel olan işten ayrılma yerine, işten ayrılma niyetinin önemini vurgulamışlardır. Buna göre çalışanlar işten ayrılma kararını bir süre önce vermektedir. İşten ayrılma niyeti ile eylem olan işten ayrılmanın incelendiği araştırmalar, bu değişkenler arasında anlamlı ilişki bulunduğu konusunda desteklemiş ve kanıtlamıştır (73,74).

3. YÖNTEM

3.1. ARAŞTIRMA MODELİ

Yapılan bu araştırmada betimsel çalışmalarda yaygın olarak kullanılan, katılımcıların araştırmaya konu olan özelliklerinin bazı demografik değişkenlere göre ele alındığı “Tarama Tipi Araştırma Modeli” kullanılmıştır.

3.2. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evrenini Ankara İli merkez ilçelerinde yer alan ve İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı 11 Eğitim ve Araştırma Hastanesi, 7 Devlet Hastanesi ve 1 Ankara Şehir Hastanesinde görev yapmakta olan 251 fizyoterapist oluşturmaktadır. Örneklem alınacak fizyoterapistler daha önceden Der (2018) tarafından 2018 yılında yapılan çalışma referans alınarak $\alpha=0.05$, $\text{güç}=0.80$ ve hata %5 koşulunda Power Analysis and Sample Size (PASS) programı kullanılarak 152 kişi olarak belirlendi (41). Belirlenen örnek birimlerinin hangi fizyoterapistlerden oluşacağı ise rastgele örneklem (random sampling) yöntemi ile her bir tabakanın birim no'ları MINITAB programında belirlenmiştir. Evreni oluşturan fizyoterapistler görev yaptıkları hastanelere göre tabakalara ayrılmış ve her tabakadaki eleman sayısı evrendeki eleman sayısına bölünerek tabaka ağırlığı bulunmuştur. Tabaka ağırlıkları örneklem alınacak toplam eleman sayısı ile çarpılarak her tabakadan kaç eleman alınacağı hesaplanmıştır (Tablo 1).

Tablo 3.1: Örneklem alınacak fizyoterapist sayısının hesaplanması ($n= 152$)

Tabaka No	Kurum Adı	Eleman sayısı	Tabaka ağırlığı	Örneklem girecek eleman sayısı
1	Etmesgut Şehit Sait ERTÜRK Devlet Hastanesi	5	$5 / 251 = 0.02$	$0,02 \times 152 = 3$
2	SBÜ Ankara Dr. Abdurrahman YURTASLAN Onkoloji EAH	7	$7 / 251 = 0.03$	$0,03 \times 152 = 4$
3	SBÜ Ankara Atatürk Göğüs Hastalıkları Ve Göğüs Cerrahisi EAH	7	$7 / 251 = 0.03$	$0,03 \times 152 = 4$
4	SBÜ Ankara Fizik Tedavi Ve Rehabilitasyon EAH	40	$40 / 251 = 0.16$	$0,16 \times 152 = 24$
5	SBÜ Ankara EAH	9	$9 / 251 = 0.04$	$0,04 \times 152 = 5$
6	SBÜ Ankara Dr. Sami Ulus KD Çocuk Sağlığı Ve Hastalıkları EAH	3	$3 / 251 = 0.01$	$0,01 \times 152 = 2$

7	Sincan Dr. Nafiz KÖREZ Devlet Hastanesi	9	$9 / 251 = 0.04$	$0,04 \times 152 = 5$
8	SBÜ Ankara Keçiören EAH	7	$7 / 251 = 0.03$	$0,03 \times 152 = 4$
9	SBÜ Ankara Etlik Zübeyde Hanım Kadın Hastalıkları EAH	4	$4 / 251 = 0.02$	$0,02 \times 152 = 2$
10	SBÜ Ankara Dışkapı Yıldırım Beyazıt EAH	18	$18 / 251 = 0.07$	$0,07 \times 152 = 11$
11	Ankara Mesleki Ve Çevresel Hastalıklar Hastanesi	4	$4 / 251 = 0.02$	$0,02 \times 152 = 2$
12	Ankara Gazi Mustafa Kemal Devlet Hastanesi	6	$6 / 251 = 0.02$	$0,02 \times 152 = 4$
13	Pursaklar Devlet Hastanesi	4	$4 / 251 = 0.02$	$0,02 \times 152 = 2$
14	Ankara Şehir Hastanesi	65	$65 / 251 = 0.26$	$0,26 \times 152 = 39$
15	Ankara 29 Mayıs Devlet Hastanesi	6	$6 / 251 = 0.02$	$0,02 \times 152 = 4$
16	Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Yenimahalle EAH	9	$9 / 251 = 0.04$	$0,04 \times 152 = 5$
17	SBÜ Ankara Gülhane Eğitim Ve Araştırma Hastanesi	18	$18 / 251 = 0.07$	$0,07 \times 152 = 11$
18	SBÜ Ankara Gaziler Fizik Tedavi Ve Rehabilitasyon EAH	29	$29 / 251 = 0.12$	$0,12 \times 152 = 18$
19	Ankara Beytepe Murat Erdi EKER Devlet Hastanesi	1	$1 / 251 = 0.00$	$0,00 \times 152 = 1$
	TOPLAM	251	1.0	152

3.3. VERİLERİN ELDE EDİLİŞ YÖNTEMİ

Veri toplama aracı olarak üç bölümden oluşan anket kullanılmıştır. Anketin birinci bölümünde araştırmacı tarafından oluşturulan 16 sorudan oluşan sosyo-demografik veriler; ikinci bölümde 22 sorudan oluşan Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılacaktır. Ayrıca bireylere kişi-örgüt uyumu ve işten ayrılma niyetlerini ölçmek üzere anket formu kullanılacaktır. Ölçekler likert tipi ölçek olup beşli derecelendirilmiştir

3.4. MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

1981’de Maslach and Jackson (2003) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) tükenmişliği; duygusal tükenme (DT), duyarsızlaşma (DYS) ve kişisel başarı (KB) olmak üzere 3 alt boyutta değerlendirmekte ve toplam 22 sorudan oluşmaktadır. Duygusal tükenme (DT) boyutunda 9 (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 ve 20) madde, duyarsızlaşma (DYS) boyutunda 5 (5, 10, 11, 15 ve 22) madde, kişisel başarı (KB) boyutunda ise 8 (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 ve 21) madde bulunmaktadır. Yani bir kişi için üç ayrı puan hesaplanmaktadır (75).

Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) Ergin (1997) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Orijinal halinde 7 basamaklı (hiçbir zaman, yılda birkaç kere, ayda birkaç kere, haftada bir, haftada birkaç kere, her gün) olan cevap seçenekleri Türk kültürüne uygun olmaması gerekçesiyle 5 basamaklı (hiçbir zaman, çok nadir, bazen, çoğu zaman, her zaman) olarak düzenlenmiştir (4). Tükenmişliğin bir süreç olduğunu vurgulayan Maslach and Jackson

(2003), tükenmişliği değerlendirirken üç farklı boyutunun da göz önüne alınması gerektiğini ve tek bir puanla değil her boyutun kendi içinde ayrı değerlendirilip sonuçların ise birlikte değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamıştır (44).

Alt boyutlar hesaplanırken duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutunu oluşturan maddeler: hiçbir zaman=0 puan, çok nadir: 1 puan, bazen: 2 puan, çoğu zaman: 3 puan, her zaman: 4 puan olacak şekilde değerlendirilir. Kişisel başarı alt boyutunu oluşturan maddeler ise tersine: her zaman: 0 puan, çoğu zaman: 1 puan, bazen: 2 puan, çok nadir: 3 puan, hiçbir zaman:4 olacak şekilde değerlendirilir. Buna göre ölçeğin alt boyutlarından alınabilecek puanlar; duygusal tükenme için 0-36, duyarsızlaşma için 0-20, kişisel başarı için 0-32 arasında değişmektedir. Tükenmişliğin yüksekliği duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında yüksek puanı, kişisel başarı boyutunda ise düşük puanı yansıtır. Orta düzeyi her üç boyutta da orta düzeyi yansıtır. Düşük düzeyi ise duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında düşük, kişisel başarı boyutunda ise yüksek puanı yansıtır (Tablo 2).

Ergin (1997) tarafından Türkçe' ye uyarlanan Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin ilk geçerlik ve güvenilirlik çalışması doktorlar ve hemşireler üzerinde yapılmıştır (76).

Tablo 3.2: Tükenmişlik düzeyi puanlaması

	Yüksek	Normal	Düşük
Duygusal Tükenme	27 ve üzeri	17-26	0-16
Duyarsızlaşma	13 ve üzeri	7-12	0-6
Kişisel Başarı	0-31	32-38	39 ve üzeri

3.4.1. Kişi-Örgüt Uyumu

Kişi-Örgüt uyumu, Netemeyer ve diğerleri (2006) tarafından geliştirilen Turunç ve Çelik, (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan 4 maddelik beşli likert tipi ölçek kullanılarak değerlendirilmiştir (70, 79).

3.4.2. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyetini ölçmek üzere Roodt (2004) tarafından geliştirilmiş, Alnıaçık ve diğerleri (2013) tarafından kullanılan ve güvenilirliği ve geçerliliği (Cronbach Alpha 0.92) gösterilmiş 4 maddeden oluşan beşli likert tipi ölçek kullanılmıştır (80,81).

3.5. İSTATİSTİKSEL ANALİZ

Araştırma kapsamında toplanan verilerin analizi SPSS 25.0 programı ile yapılmıştır. Ölçek puanlarına ilişkin tanımlayıcı istatistiklerden ortalama ve standart sapma değerleri incelenmiş, demografik soruların yüzdelik dağılımlarının belirlenmesinde ise frekans analizi uygulanmıştır. Hipotez testlerinden önce ölçek puanlarının güvenilir olup olmadığı ve normal dağılıma uygun olup olmadığı incelenmiştir.

Tablo 3 incelendiğinde, araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerden Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin duygusal tükenme alt boyutunun yüksek düzeyde güvenilir olduğu, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarının ise orta düzeyde ve analiz için uygun güvenilirlikte olduğu, Kişi-Örgüt Uyum Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin ise yüksek düzeyde güvenilir olduğu görülmektedir. Ölçeklere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri -2 ile +2 arasında yer aldığından dolayı verilerin normal dağılıma uygun olduğu kabul edilmiştir.

Normal dağılıma uygun olan veriler için parametrik analiz yöntemleri kullanılmıştır. Araştırma kapsamındaki ölçek verileri normal dağılıma uygun olduğundan dolayı 2 kategorili demografik değişkenlere göre ölçek puanlarının karşılaştırılmasında Independent Samples T test kullanılırken, 3 veya daha fazla kategorili demografik değişkenlere göre ölçek puanlarının karşılaştırılmasında One Way ANOVA analizi kullanılmıştır.

Tablo 3.3: Katılımcıların Mesleki Tükenmişlik, Kişi-Örgüt Uyum ve İşten Ayrılma Niyeti Puanlarına İlişkin Güvenilirlik Analizi ve Normal Dağılıma İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Alt boyut	Cronbach's Alpha (α)	Çarpıklık	Basıklık
Duygusal tükenme	,894	-,123	,167
Duyarsızlaşma	,788	,816	,433
Kişisel başarı	,752	,553	,722
Kişİ örgüt uyumu	,927	-,221	-,686
İşten ayrılma niyeti	,898	,169	-,957

4. BULGULAR

Araştırmaya katılanların %35,5'i erkek, %64,5'i kadın, %46,7'si 24-33 yaş grubunda, %27'si 34-43 yaş grubunda, %26,3'ü 44-53 yaş grubunda, %57,2'si evli, %42,82' si bekar, %4'ü çocuk sahibidir. Katılımcıların %74,3'ü lisans mezunu, %19,1'i yüksek lisans mezunu, %6,6'sı doktora mezunu, %33,6'sı sözleşmeli çalışan, %66,4'ü kadrolu çalışan, %32,2'si 1-5 yıldır çalışırken, %25,7'si 6-10 yıldır çalışmakta, %11,8'i 11-15 yıldır çalışmakta, % 13,2'si 16-20 yıldır çalışmakta, %17,1'i 20+ yıldır çalışmakta, %68,4'ü mevcut kurumunda 1-3 yıldır çalışırken, %9,2'si 4-6 yıldır çalışmakta ve %22,4'ü 6+ yıldır çalışmaktadır. Araştırmaya katılanların %73,7'si mesleğini isteyerek seçmiş, %73,7'si mesleğini severek yapmakta, %60,5'i çalıştığı kurumdan memnun, %53,3'ü çalıştığı bölümü kendi isteğiyle seçmiş, %21,7'si geçmişte herhangi bir hastalık geçirmiş, %27,6'sının gelir durumu kısmen yeterli, %72,4'ünün yeterli değildir (Tablo 4).

Tablo 4.1: Katılımcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Frekans ve Yüzdelik Dağılımları

Değişken	Alt değişken	f	%
Cinsiyet	Erkek	54	35,5
	Kadın	98	64,5
Yaş grubu	24-33 yaş	71	46,7
	34-43 yaş	41	27,0
	44-53 yaş	40	26,3
Medeni durum	Evli	87	57,2
	Bekar	65	42,8
Çocuğu var mı?	Evet	73	48,0
	Hayır	79	52,0
Eğitim durumu	Lisans	113	74,3
	Yüksek lisans	29	19,1

	Doktora	10	6,6
Çalışma statüsü	Sözleşmeli	51	33,6
	Kadrolu	101	66,4
Meslekteki çalışma süresi	1-5 yıl	49	32,2
	6-10 yıl	39	25,7
	11-15 yıl	18	11,8
	16-20 yıl	20	13,2
	20+ yıl	26	17,1
Mevcut kurumundaki çalışma süresi	1-3 yıl	104	68,4
	4-6 yıl	14	9,2
	6+ yıl	34	22,4
Mesleğini isteyerek mi seçti?	Evet	112	73,7
	Hayır	40	26,3
Mesleğini severek yapıyor mu?	Evet	112	73,7
	Hayır	40	26,3
Çalıştığı kurumdan memnun mu?	Evet	92	60,5
	Hayır	60	39,5
Çalıştığı bölümü kendisi isteğiyle mi tercih etti?	Kendi isteğim	81	53,3
	Kendi isteğim dışında	71	46,7
Geçmişte herhangi bir hastalık geçirdi mi?	Evet	33	21,7
	Hayır	119	78,3
Gelir durumu	Kısmen yeterli	42	27,6
	Yeterli değil	110	72,4

Katılımcıların Mesleki Tükenmişlik, Kişi-Örgüt Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistiklerine bakıldığında duygusal tükenme puanı 17-26 aralığında olduğundan dolayı orta seviyede olduğu, duyarsızlaşma puanının 0-6 arasında olduğundan dolayı düşük seviyede olduğu, kişisel başarı puanının 0-31 arasında olduğundan dolayı yüksek seviyede olduğu, kişi örgüt uyumu ve işten ayrılma niyeti puanları ise 9-14 arasında olduğundan dolayı orta seviyede olduğu görülmektedir.

Katılımcıların duygusal tükenmişlik düzeyleri, kişi-örgüt uyumu düzeyleri ve işten ayrılma niyeti düzeyleri orta seviyede, duyarsızlaşma tükenmişlik düzeyleri düşük seviyede, kişisel başarı tükenmişlik düzeyleri ise yüksek seviyededir (Tablo 5).

Tablo 4.2: Katılımcıların Mesleki Tükenmişlik, Kişi-Örgüt Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Alt boyut	N	X	SS
Duygusal tükenme	152	19,14	6,264
Duyarsızlaşma	152	5,76	3,582
Kişisel başarı	152	10,39	4,108
Kişi örgüt uyumu	152	11,89	4,282
İşten ayrılma niyeti	152	11,93	2,896

Araştırmaya katılanların cinsiyetleri açısından duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı tükenmişlik, kişi-örgüt uyumu ve işten ayrılma niyetinin istatistiksel olarak anlamlı seviyede farklılaşmadığı görülmektedir ($p>0,05$) (Tablo 6).

Tablo 4.3: Katılımcıların Mesleki Tükenmişlik, Kişi-Örgüt Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Independent Samples T Test Analizi Sonuçları

Alt boyut	Cinsiyet	N	X	SS	t	P
Duygusal tükenme	Erkek	54	18,65	6,54	-,724	,470
	Kadın	98	19,42	6,12		
Duyarsızlaşma	Erkek	54	5,94	3,03	,462	,645
	Kadın	98	5,66	3,86		
Kişisel başarı	Erkek	54	10,87	3,91	1,060	,291
	Kadın	98	10,13	4,21		
Kişi-örgüt uyumu	Erkek	54	11,85	4,42	-,091	,927
	Kadın	98	11,92	4,23		
İşten ayrılma niyeti	Erkek	54	12,20	2,65	,872	,385
	Kadın	98	11,78	3,02		

Araştırmaya katılanların yaş grupları açısından duyarsızlaşma ve kişisel başarı tükenmişlik düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı seviyede farklılaşmadığı ($p>0,05$), duygusal tükenme, kişi-örgüt uyumu ve işten ayrılma niyetlerinin ise yaş grupları

açısından istatistiksel olarak anlamlı seviyede farklılaştığı ($p<0,05$) görülmektedir. Anlamlı farklılıkların hangi grupların arasında olduğunun belirlenmesi için uygulanan post hoc Tukey test sonuçlarına göre 44-53 yaş grubundaki katılımcıların duygusal tükenme ve işten ayrılma niyetinin 24-33 yaş grubundakilerden anlamlı seviyede daha yüksek olduğu ($p<0,05$), buna karşın kişi-örgüt uyumunda 24-33 yaş grubundaki katılımcıların kişi-örgüt uyum düzeyinin 44-53 yaş grubundaki katılımcılardan anlamlı seviyede daha yüksek olduğu ($p<0,05$) görülmektedir (Tablo 7).

Tablo 4.4: Katılımcıların Mesleki Tükenmişlik, Kişi-Örgüt Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Puanlarının Yaş Grubu Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin One Way ANOVA Analizi Sonuçları

Alt boyut	Yaş grubu	N	X	SS	F	p	Gruplar arası fark
Duygusal tükenme	24-33 yaş	71	17,65	6,31	5,993	,003	1<3
	34-43 yaş	41	19,15	6,23			
	44-53 yaş	40	21,80	5,42			
Duyarsızlaşma	24-33 yaş	71	6,15	3,58	,981	,377	-
	34-43 yaş	41	5,66	3,69			
	44-53 yaş	40	5,18	3,47			
Kişisel başarı	24-33 yaş	71	10,94	4,26	1,505	,225	-
	34-43 yaş	41	9,56	3,80			
	44-53 yaş	40	10,28	4,10			
Kişi-örgüt uyumu	24-33 yaş	71	12,93	4,04	5,100	,007	1>3
	34-43 yaş	41	11,63	4,32			
	44-53 yaş	40	10,33	4,25			
İşten ayrılma niyeti	24-33 yaş	71	11,10	2,48	7,772	,001	1<3
	34-43 yaş	41	12,07	3,13			
	44-53 yaş	40	13,25	2,88			

Araştırmaya katılanların medeni durumları açısından duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı tükenmişlik ve kişi-örgüt uyumu düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı seviyede farklılaşmadığı ($p>0,05$), buna karşın evli katılımcıların işten

ayrılma niyetinin bekar katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ($p<0,05$) görülmektedir (Tablo 8).

Tablo 4.5: Katılımcıların Mesleki Tükenmişlik, Kişi-Örgüt Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Independent Samples T Test Analizi Sonuçları

Alt boyut	Medeni durum	N	X	SS	t	p
Duygusal tükenme	Evli	87	19,89	6,20	1,696	,092
	Bekar	65	18,15	6,26		
Duyarsızlaşma	Evli	87	5,59	3,72	-,703	,483
	Bekar	65	6,00	3,41		
Kişisel başarı	Evli	87	10,62	4,41	,784	,435
	Bekar	65	10,09	3,68		
Kişi-örgüt uyumu	Evli	87	11,91	4,07	,044	,965
	Bekar	65	11,88	4,58		
İşten ayrılma niyeti	Evli	87	12,38	3,07	2,255	,026
	Bekar	65	11,32	2,54		

Araştırmaya katılan fizyoterapistlerin çalışma statüleri açısından karşılaştırıldığında duyarsızlaşma, kişisel başarı ve tükenmişlik düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı seviyede farklılaşmadığı ($p>0,05$), buna karşın kadrolu çalışan katılımcıların duygusal tükenme ve işten ayrılma niyetinin sözleşmeli katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ($p<0,05$), sözleşmeli çalışanların ise kişi-örgüt uyumu düzeyinin kadrolu çalışanlardan anlamlı seviyede daha yüksek olduğu ($p<0,05$) görülmektedir.

Tablo 4.6: Katılımcıların Mesleki Tükenmişlik, Kişi-Örgüt Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Puanlarının Çalışma Statüsü Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Independent Samples T Test Analizi Sonuçları

Alt boyut	Çalışma statüsü	N	X	SS	t	P
Duygusal tükenme	Sözleşmeli	51	15,94	5,94	-4,796	,000
	Kadrolu	101	20,76	5,81		
Duyarsızlaşma	Sözleşmeli	51	5,24	2,87	-1,294	,198

	Kadrolu	101	6,03	3,88		
Kişisel başarı	Sözleşmeli	51	9,71	3,18	-1,475	,142
	Kadrolu	101	10,74	4,48		
Kişi-örgüt uyumu	Sözleşmeli	51	13,27	3,90	2,891	,004
	Kadrolu	101	11,20	4,32		
İşten ayrılma niyeti	Sözleşmeli	51	10,75	2,36	-3,727	,000
	Kadrolu	101	12,52	2,97		

Tablo 10 incelendiğinde, araştırmaya katılanların meslekteki çalışma süreleri açısından duyarsızlaşma ve kişisel başarı tükenmişlik düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı seviyede farklılaşmadığı ($p>0,05$), duygusal tükenme, kişi-örgüt uyumu ve işten ayrılma niyetlerinin ise meslekteki çalışma süreleri açısından istatistiksel olarak anlamlı seviyede farklılaştığı ($p<0,05$) görülmektedir. Anlamlı farklılıkların hangi grupların arasında olduğunun belirlenmesi için uygulanan post hoc Tukey test sonuçlarına göre meslekteki çalışma süresi 20+ yıl olan katılımcıların duygusal tükenme düzeyinin meslekteki çalışma süresi 1-5 yıl olanlardan anlamlı seviyede daha yüksek olduğu ($p<0,05$), meslekteki çalışma süresi 16-20 yıl ve 20+ yıl olan katılımcıların işten ayrılma niyeti düzeyinin meslekteki çalışma süresi 1-5 yıl olanlardan anlamlı seviyede daha yüksek olduğu ($p<0,05$), meslekteki çalışma süresi 1-5 yıl ve 6-10 yıl olan katılımcıların kişi-örgüt uyumu düzeyinin meslekteki çalışma süresi 20+ yıl olanlardan anlamlı seviyede daha yüksek olduğu ($p<0,05$) görülmektedir (Tablo 10).

Tablo 4.7: Katılımcıların Mesleki Tükenmişlik, Kişi-Örgüt Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Puanlarının Meslekteki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin One Way ANOVA Analizi Sonuçları

Alt boyut	Çalışma süresi	N	X	SS	F	P	Gruplar arası fark
Duygusal tükenme	1-5 yıl	49	17,14	6,15	3,450	,010	1<5
	6-10 yıl	39	19,13	5,87			
	11-15 yıl	18	18,89	7,79			
	16-20 yıl	20	19,90	4,19			
	20+ yıl	26	22,54	6,07			

Duyarsızlaşma	1-5 yıl	49	6,33	3,44	,627	,644	-
	6-10 yıl	39	5,87	3,79			
	11-15 yıl	18	5,22	3,21			
	16-20 yıl	20	5,15	3,36			
	20+ yıl	26	5,38	4,01			
Kişisel başarı	1-5 yıl	49	10,67	4,12	,328	,859	-
	6-10 yıl	39	10,44	4,54			
	11-15 yıl	18	10,61	3,47			
	16-20 yıl	20	9,45	2,89			
	20+ yıl	26	10,38	4,76			
Kişi-örgüt uyumu	1-5 yıl	49	12,90	3,83	3,448	,010	1>5, 2>5
	6-10 yıl	39	12,62	4,57			
	11-15 yıl	18	11,67	4,46			
	16-20 yıl	20	11,50	3,91			
	20+ yıl	26	9,38	4,02			
İşten ayrılma niyeti	1-5 yıl	49	11,02	2,46	2,518	,044	1<4, 1<5
	6-10 yıl	39	11,95	2,93			
	11-15 yıl	18	11,94	2,67			
	16-20 yıl	20	12,85	3,42			
	20+ yıl	26	12,88	3,00			

Araştırmaya katılan fizyoterapistlerin mesleği kendilerinin tercih edip etmeme durumlarına göre iki gruba ayrıldığında duygusal tükenme, kişisel başarı tükenmişlik, kişi-örgüt uyumu ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı seviyede farklılaşmadığı ($p>0,05$), buna karşın mesleği kendi isteği dışında seçen katılımcıların duyarsızlaşma tükenmişlik düzeylerinin mesleği kendi isteğiyle seçen katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ($p<0,05$) görülmektedir (Tablo 11).

Tablo 4.8: Katılımcıların Mesleki Tükenmişlik, Kişi-Örgüt Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Puanlarının Çalıştığı Bölümü Kendisinin Tercih Etmesi Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Independent Samples T Test Analizi Sonuçları

Alt boyut	Tercih durumu	N	X	SS	t	p
Duygusal tükenme	Kendi isteğim	81	18,84	5,71	-,640	,523
	Kendi isteğim dışında	71	19,49	6,86		
Duyarsızlaşma	Kendi isteğim	81	5,14	3,18	-2,340	,021
	Kendi isteğim dışında	71	6,48	3,90		
Kişisel başarı	Kendi isteğim	81	10,00	3,98	-1,268	,207
	Kendi isteğim dışında	71	10,85	4,24		
Kişi-örgüt uyumu	Kendi isteğim	81	12,19	4,42	,893	,373
	Kendi isteğim dışında	71	11,56	4,13		
İşten ayrılma niyeti	Kendi isteğim	81	12,12	2,92	,890	,375
	Kendi isteğim dışında	71	11,70	2,88		

Katılımcıların gelir durumları kısmen yeterli ve yeterli değil olarak iki gruba ayrıldığında duyarsızlaşma, kişisel başarı tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı seviyede farklılaşmadığı ($p>0,05$), buna karşın gelir durumu yeterli olmayan katılımcıların duygusal tükenme düzeylerinin gelir durumu kısmen yeterli olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ($p<0,05$), gelir durumu kısmen yeterli olan katılımcıların kişi-örgüt uyumu düzeylerinin gelir durumu yeterli olmayan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ($p<0,05$) görülmektedir (Tablo 12).

Tablo 4.9: Katılımcıların Mesleki Tükenmişlik, Kişi-Örgüt Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Independent Samples T Test Analizi Sonuçları

Alt boyut	Gelir durumu	N	X	SS	T	p
Duygusal tükenme	Kısmen yeterli	37	17,59	6,23	-2,224	,028
	Yeterli değil	110	20,10	5,83		
Duyarsızlaşma	Kısmen yeterli	37	5,95	3,71	,212	,832
	Yeterli değil	110	5,80	3,59		
Kişisel başarı	Kısmen yeterli	37	11,51	4,48	1,842	,067
	Yeterli değil	110	10,10	3,88		

Kişi-örgüt uyumu	Kısmen yeterli	37	13,27	3,75	2,373	,019
	Yeterli değil	110	11,36	4,38		
İşten ayrılma niyeti	Kısmen yeterli	37	11,57	2,77	-,901	,369
	Yeterli değil	110	12,06	2,93		

Katılımcıların mesleki tükenmişlik, kişi-örgüt uyumu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre duygusal tükenme düzeyleri ile kişi-örgüt uyumu düzeyleri arasında negatif ve orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu ($r=-,501$; $p<0,01$), duygusal tükenme düzeyleri ile işten ayrılma niyeti düzeyleri arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu ($r=,503$; $p<0,01$), duyarsızlaşma düzeyleri ile kişi-örgüt uyumu düzeyleri arasında negatif ve düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu ($r=-,254$; $p<0,01$), duyarsızlaşma düzeyleri ile işten ayrılma niyeti düzeyleri arasında pozitif ve düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu ($r=,302$; $p<0,01$), kişisel başarı tükenmişlik düzeyleri ile kişi-örgüt uyumu düzeyleri arasında negatif ve düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu ($r=-,303$; $p<0,01$), kişisel başarı tükenmişlik düzeyleri ile işten ayrılma niyeti düzeyleri arasında pozitif ve düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu ($r=,221$; $p<0,01$), kişi-örgüt uyumu düzeyleri ile işten ayrılma niyeti düzeyleri arasında negatif ve orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu ($r=,378$; $p<0,01$) görülmektedir (Tablo 13).

Tablo 4.10: Katılımcıların Mesleki Tükenmişlik, Kişi-Örgüt Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

		Duygusal tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel başarı	Kişi örgüt uyumu	İşten ayrılma niyeti
Duygusal tükenme	r	1				
	p					
	N					
Duyarsızlaşma	r	,467**	1			
	p	,000				
	N	152				
Kişisel başarı	r	,362**	,521**	1		
	p	,000	,000			
	N	152	152			
Kişi örgüt uyumu	r	-,501**	-,254**	-,303**	1	
	p	,000	,002	,000		
	N	152	152	152		
İşten ayrılma niyeti	r	,503**	,302**	,221**	-,378**	1
	p	,000	,000	,006	,000	

	N	152	152	152	152	
--	---	-----	-----	-----	-----	--

**p<0,01

Katılımcıların mesleki tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisine ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre tükenmişlik düzeyinin işten ayrılma niyetinin üzerinde %25,9 etkisi olduğu ve bu etkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir ($r^2=,259$; $p<0,01$). Bir başka deyişle tükenmişlik düzeyi, işten ayrılma niyetindeki değişimin %25,9'unu açıklamaktadır. Tükenmişliğin alt boyutları bazında incelendiğinde, standardize beta (β) değerlerine göre tükenmişliğin işten ayrılma üzerinde etkisinde en büyük etkinin sırasıyla duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında olduğu görülmektedir (Tablo 14).

Tablo 4.11: Katılımcıların Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisine İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Std. Hata	β	T	p
Sabit	7,383	,736		10,028	,000
Duygusal tükenme	,213	,037	,461	5,691	,000
Duyarsızlaşma	,065	,072	,080	,903	,368
Kişisel başarı	,009	,059	,012	,148	,882
$r=,509$; $r^2=,259$; $F(3, 148)=17,225$; $p=,000$					

Katılımcıların kişi-örgüt uyumu düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisine ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre kişi-örgüt uyumu düzeyinin işten ayrılma niyetinin üzerinde %14,3 etkisi olduğu ve bu etkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir ($r^2=,143$; $p<0,01$). Bir başka deyişle kişi-örgüt uyumu düzeyi, işten ayrılma niyetindeki değişimin %14,3'ünü açıklamaktadır (Tablo 15).

Tablo 4.12: Katılımcıların Kişi-Örgüt Uyumu Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisine İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Std. Hata	β	T	p
Sabit	14,966	,646		23,163	,000
Kişi-örgüt uyumu	-,255	,051	-,378	-4,996	,000
$r=,378$; $r^2=,143$; $F(1, 150)=24,961$; $p=,000$					

5. TARTIŞMA

Fizyoterapistler üzerine yapılan bu çalışmada araştırmaya katılanların mesleki tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı, kadın ve erkek çalışanların duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı algılarının benzer düzeyde olduğu bulunmuştur. Bu sonucun ortaya çıkmasının temelinde araştırmaya katılan kadın ve erkek çalışanların iş doyum düzeyleri ile iş motivasyonlarının ve örgütsel bağlılıklarının benzer düzeyde olmasının yattığı düşünülebilir. Literatürde yer alan çalışmalarda da iş doyum, örgütsel bağlılık ve iş motivasyonu gibi faktörlerin kadın ve erkek çalışanlarda mesleki tükenmişlik üzerinde belirleyici olduğunu göstermektedir (82,83,84). Bunun yanında farklı meslek grupları üzerinde yapılan benzer çalışma sonuçları da mesleki tükenmişliğin cinsiyete göre farklılaşmadığını göstermektedir (85). McCarty ve diğerleri (2007) tarafından yapılan çalışmada da kadın ve erkek çalışanlarda mesleki tükenmişlik düzeyinin benzerlik gösterdiği rapor edilmiştir (86). Cemaloğlu ve Erdemoğlu-Şahin (2007) tarafından öğretmenler üzerinde yürütülen diğer bir çalışmada da kadın ve erkek öğretmenlerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı algılarının anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir (87).

Buna karşılık literatürde yer alan bazı çalışmalar (88,89,90,91) örgüt ikliminin, yönetici davranışlarının ve meslek türünün mesleki tükenmişlik üzerinde belirleyici olduğunu göstermektedir. Antoniou ve diğerleri (2006) tarafından yapılan çalışmada ise kadınlarda mesleki tükenmişlik düzeyinin erkek çalışanlardan daha yüksek olduğu belirtilmiş, bunun temel nedenlerinin başında iş yaşamında kadınlarda strese neden olan unsurların fazla olması gösterilmiştir (92). Serbest meslek mensubu çalışanlar üzerinde yürütülen diğer bir araştırmada kadın ve erkek çalışanların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşmadığı, buna karşılık kişisel başarı alt boyutuna ilişkin sonuçların erkek çalışanların lehine anlamlı farklılık gösterdiği rapor edilmiştir (93).

Araştırmaya katılan çalışanlarda mesleki tükenmişlik düzeyinin duygusal tükenme alt boyutunda çalışanların yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuş, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarına ilişkin bulguların ise çalışanların yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Duygusal tükenme alt boyutunda 44-53 yaş grubunda yer alan çalışanların duygusal tükenme düzeylerinin 24-33 yaş grubunda yer alan çalışanlardan yüksek olduğu, bu kapsamda duygusal tükenme düzeyinin büyük yaş grubunda yer alan çalışanlar lehine anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu sonucun ortaya çıkmasında yaş grubu büyük olan fizyoterapistlerin uzun yıllar meslek hayatının içinde olmalarının ve bu mesleğin gerek nörolojik, ortopedik, pediatrik ve cerrahi sonrası rehabilitasyonun gerek fonksiyonel egzersiz ile çeşitli terapi yöntemlerinin kullanıldığı oldukça geniş tedavi yelpazesi olan bir meslek grubu olması yatmaktadır. Ayrıca bütün bu tedavi yöntemlerine hakim olmak ve uygulamak için de gerekli enerji ve motivasyona sahip olmayı gerektirmekte, yaş ile beraber ise bu enerji ve motivasyonun yavaşça kaybolması da neden olarak kabul edilebilir. Buna paralel olarak genç çalışanlara kıyasla özellikle pediatrik rehabilitasyonda çalışan fizyoterapistler olmak üzere psikolojik açıdan daha fazla yıpranmalarının yattığı düşünülebilir. Literatürde farklı meslek dallarında yer alan çalışanlar üzerinde yürütülen araştırma bulguları da yaş faktörünün mesleki tükenmişlik düzeyi üzerinde belirleyici olduğunu göstermektedir. Bu konuda yapılan ve serbest meslek mensupları üzerinde yürütülen bir çalışmada katılımcıların duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarına ilişkin algılarının yaş gruplarına göre farklılık gösterdiği bulunmuş, elde edilen sonuçlara göre 36-45 yaş grubunda bulunan çalışanlarda duygusal tükenme düzeyinin 25-35 yaş grubunda bulunan çalışanlardan daha yüksek olduğu, duyarsızlaşma alt boyutunda 25-35 ile 36-45 yaş grubunda yer alan çalışanların algı düzeylerinin 36-55 yaş grubunda yer alan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu, kişisel başarı alt boyutunda ise 25-35 yaş aralığında yer alan çalışanların tükenmişlik düzeyinin 56 ve üzeri yaş grubunda yer alan çalışanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (93). Öğretmenler üzerinde yürütülen diğer bir çalışmada öğretmenlerin kişisel başarı alt boyutuna ilişkin algılarının yaş gruplarına göre farklılaşmadığı, buna karşılık duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutuna ilişkin bulguların yaş grubu değişkenine göre farklılaştığı bulunmuştur. Elde edilen sonuçlara göre 21-30 yaş grubunda yer alan öğretmenler ile

kıyaslandığı zaman 51 ve üzeri yaş grubunda yer alan öğretmenlerde hem duygusal tükenme hem de duyarsızlaşma düzeyinin yüksek olduğu tespit edilmiştir (87).

Araştırmaya katılan çalışanların mesleki tükenmişlik düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılaşmadığı, bu kapsamda evli ve bekâr çalışanların duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı algılarının benzer düzeyde olduğu bulunmuştur. Yaşar ve Ekici (2017) tarafından yapılan çalışmada da öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile ilişkili faktörlerin incelenmesi amaçlanmış, araştırmada medeni durum değişkenine göre ele alındığı zaman öğretmenlerin duygusal tükenme, kişisel başarı hissi ve duyarsızlaşma alt boyutlarına ilişkin bulguların anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir (94). Yapılan bazı çalışma sonuçları ise mesleki kıdem düzeyine göre çalışanların mesleki tükenmişlik düzeyinin farklılaştığı rapor edilmiştir (95). Kılınçaraslan ve Küçükşüleymanoğlu (2019) tarafından yapılan çalışmada ise serbest meslek mensuplarında mesleki tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenmenin medeni duruma göre farklılaşmadığı, buna karşılık duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarına ilişkin sonuçların medeni duruma göre değiştiği bulunmuştur. Elde edilen sonuçlara göre bekâr çalışanlarda duyarsızlaşma, evli çalışanlarda ise kişisel başarı alt boyutuna ilişkin puanın yüksek olduğu tespit edilmiştir (93).

Cemaloğlu ve Erdemoğlu (2007) tarafından yapılan çalışmada da öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini etkileyen unsurların incelenmesi amaçlanmış, araştırmada medeni duruma göre incelendiğinde öğretmenlerin duygusal tükenme düzeylerinin medeni duruma göre farklılaştığı, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutuna ilişkin bulguların ise öğretmenlerin medeni durumlarına göre farklılık göstermediği bulunmuştur. Duygusal tükenme alt boyutuna ilişkin farklılık değerlendirildiği zaman bekâr çalışanların duygusal tükenme düzeylerinin evli çalışanlardan yüksek olduğu tespit edilmiştir (87).

Araştırmada ulaşılan bulgular ile literatürde yer alan çalışma sonuçları arasında tutarlılık bulunmamasının temelinde araştırmaların yapıldığı grupların farklı meslek gruplarında yer almasının ve meslek gruplarına göre çalışanların iş yoğunluklarının birbirinden farklı olmasının yattığı düşünülebilir. Bunun yanında farklı meslek kollarında çalışanların duygusal açıdan tükenmelerine zemin hazırlayan unsurların birbirinden farklı

olmasının da çalışma sonuçları arasında tutarsızlık bulunmasında etkili olduğu düşünülebilir.

Araştırmaya katılan fizyoterapistlerde mesleki tükenmişlik alt boyutu olan duygusal tükenme düzeyinin çalışma statüsü değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuş, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarına ilişkin bulguların ise çalışma statüsü değişkenine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Duygusal tükenme alt boyutuna ilişkin bulgular incelendiği zaman kadrolu personelin sözleşmeli personele kıyasla duygusal tükenme düzeyinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu sonucun ortaya çıkmasında sözleşmeli çalışan fizyoterapistlerin daimî kadroda bulunmamlarının, ilerleyen süreçte sözleşmesinin feshedilmesi ihtimalinin olması, buna paralel olarak mesleklerine yönelik bağlılıklarının daha yüksek olmasının yattığı düşünülebilir. Hemşireler üzerinde bu konuda yapılan benzer bir çalışmada kadrolu hemşireler ile kıyaslandığı zaman sözleşmeli hemşirelerde duygusal tükenme düzeyinin düşük olduğu ve kişisel başarı hissinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (96). Buna karşılık literatürde mesleki tükenmişlik düzeyinin sözleşmeli personel lehine yüksek olduğunu gösteren araştırma bulguları da mevcuttur. Bu konuda yapılan bir çalışmada kadrolu öğretmenler ile kıyaslandığı zaman sözleşmeli öğretmenlerde duyarsızlaşma düzeyinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bunun temel nedenlerinin başında kadrolu çalışanların mesleki açıdan daha avantajlı olmalarının ve sağlıklı bir biçimde gelecek planı yapabilmelerinin yattığı belirtilmiştir (97).

Meslekte çalışma süresi değişkenine göre ele alındığı zaman araştırmaya katılan çalışanlarda duygusal tükenme düzeyinin anlamlı farklılık gösterdiği, mesleki tükenmişliğin duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarına ilişkin bulguların ise çalışanların mesleki kıdemlerine göre değişmediği bulunmuştur. Duygusal tükenme alt boyutunda 20 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan çalışanlarda tükenmişlik düzeyinin 1-5 yıllık mesleki kıdeme sahip olan çalışanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonucun ortaya çıkmasının temelinde mesleki kıdem düzeyi yüksek olan çalışanlarda fiziksel ve psikolojik yıpranmanın fazla olmasının yattığı düşünülebilir. Buna karşılık meslek yaşamının başlarında olan çalışanlarda tükenmişlik düzeyinin düşük olmasının temelinde meslek yaşamının ilk yıllarında çalışanların iş motivasyonlarının yüksek

olmasının yattığı ve fizyoterapistlerin atanabilmeleri için çok yüksek puanlar almaları gerektiği için bunu başarmış olmanın mutluluğu ile daha istekli olmaları düşünülebilir.

Literatürde bu alanda yapılan benzer çalışmalarda da mesleki tükenmişlik düzeyinin mesleki kıdeme göre bazı farklılıklar gösterdiği rapor edilmiştir. Bu konuda yapılan bir çalışmada mesleki kıdemi düşük olan çalışanlar ile kıyaslandığı zaman mesleki kıdemi fazla olan çalışanlarda duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyinin yüksek olduğu bulunmuş, çalışanların kişisel başarı alt boyutuna ilişkin algılarının da mesleki kıdemlerine göre değişiklik gösterdiği tespit edilmiştir (93). Öğretmenler üzerinde yürütülen başka bir çalışmada öğretmenlerin demografik değişkenlere göre mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi amaçlanmış, araştırmaya katılan öğretmenlerde duygusal tükenme ve kişisel başarı algılarının mesleki kıdeme göre farklılaşmadığı, buna karşılık duyarsızlaşma düzeyinin mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Elde edilen sonuçlara göre 6-10 yıllık mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile kıyaslandığında 26 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde duyarsızlaşma düzeyinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (87).

Araştırmaya katılan fizyoterapistlerde çalışılan bölümü kendi isteği ile tercih etme durumuna göre duygusal tükenme ve kişisel başarı düzeyinin anlamlı farklılık göstermediği, buna karşılık duyarsızlaşma alt boyutuna ilişkin bulguların çalışılan bölümü kendi isteği ile tercih etme durumuna göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, çalıştığı bölümü kendi isteği ile tercih etmeyen bireylerde duyarsızlaşma düzeyinin bölümü kendi isteği ile tercih eden çalışanlardan daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu sonucun ortaya çıkmasında bölümü kendi isteği ile tercih eden fizyoterapistlerin mesleklerini daha fazla sevmelerinin ve benimsemelerinin yattığı düşünülebilir. Bu konuda yapılan bir çalışmada da mesleğini severek yapan ve çalıştığı ortamdan memnun olan bireylerin hem duygusal tükenme hem de duyarsızlaşma düzeylerinin düşük olduğu rapor edilmiştir (87).

Kamuda çalışan fizyoterapistlerde mesleki tükenmişlik düzeyinin duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarına ilişkin bulguların çalışanların gelir düzeylerine göre farklılaşmadığı bulunmuştur. Buna karşılık duygusal tükenme alt boyutuna ilişkin bulguların çalışanlarda gelir düzeyine göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Elde edilen sonuçlara göre gelirini kısmen yeterli bulan çalışanlara kıyasla gelirini yeterli bulmayan

Çalışanlarda duygusal tükenme düzeyinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bilindiği gibi insanlar gelir düzeylerini yükseltmek için farklı meslek kollarında iş bulma ve çalışma eğilimindedirler. Bu noktada ücret insanları çalışma hayatına sevk eden temel unsurlar arasında yer almaktadır. İnsanların hayatlarını devam ettirebilmek için düzenli gelire ihtiyaç duymaları da ücretin çalışan yaşamındaki önemini arttırmaktadır. cret olgusu çalışanların iş yaşamından memnun olmalarını sağlayan tek unsur olmamakla beraber, iş yaşamına yönelik tutumları etkileyen temel belirleyiciler arasında yer almaktadır (98). Literatürde yer alan bu bilgilere göre çalışanların iş yaşamından elde ettikleri gelir düzeyi kişisel gereksinimlerin karşılanmasında önemli bir yere sahiptir. Buna karşılık gelir düzeyinin düşük olması bireyin yaşamını sürdürmek için gerekli ihtiyaçları karşılamada zorluk yaşamasına neden olmaktadır. Bu durumun bireysel stresi arttırması ve iş yaşamında tükenmişlik yaşamasına zemin hazırlaması beklenen bir durumdur. Literatürde yer alan çalışmalarda da gelir düzeyinin düşük olmasının mesleki tükenmişliği arttıran bir unsur olduğu görülmektedir.

Yaşar ve Ekici (2017) tarafından bu konuda yapılan bir araştırmada çalışanların mesleki tükenmişlik düzeylerinin demografik değişkenlere göre incelenmesi amaçlanmış, araştırmanın sonunda çalışanların mesleki tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutuna ilişkin bulguların gelir düzeylerine göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre orta gelir düzeyinde çalışanlar ile kıyaslandığı zaman düşük gelir düzeyine sahip çalışanlarda duyarsızlaşma düzeyinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (94).

Araştırmaya katılan fizyoterapistlerin kişi-örgüt uyumu düzeylerinin cinsiyet faktörüne göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu sonucun ortaya çıkmasının temelinde çalışmaya katılan kadın ve erkeklerin benzer örgüt iklimine sahip olan yerlerde çalışmalarının yattığı düşünülebilir. Literatürde yer alan ve farklı sektörlerde çalışan bireyler üzerinde yürütülen çalışmalarda da benzer bulgulara ulaşıldığı görülmektedir. Tre-Yılmaz ve ark. (2019) sağlık çalışanların demografik değişkenlere göre kişi-örgüt uyumunu inceledikleri çalışmada cinsiyete göre çalışanların kişi-örgüt uyumlarının anlamlı farklılık göstermediğini bulmuştur (99). Buna karşılık literatürde farklı meslek dallarında kişi-örgüt uyumunun cinsiyete göre farklılık gösterdiğini ortaya koyan araştırma bulguları da mevcuttur (100).

Çalışmamızın sonuçlarına göre fizyoterapistlerin kişi-örgüt uyumu algılarının yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuş, elde edilen sonuçlara göre 24-33 yaş grubunda yer alan çalışanlarda kişi-örgüt uyumu algısının 44-53 yaş grubunda yer alan çalışanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonucun ortaya çıkmasının temelinde küçük yaş gruplarında yer alan çalışanların meslek yaşamlarının ilk yıllarında oldukları için daha idealist ve girişken olmalarının, bunun yanında iş motivasyonlarının yüksek olmasının yattığı düşünülebilir. Literatürde yer alan çalışma sonuçları da yaş faktörünün çalışanlarda kişi-örgüt uyumu üzerinde belirleyici olduğunu göstermektedir (100). Bunun temelinde yaş arttıkça çalışanların işlerinden daha fazla doyum sağlamalarının geldiği düşünülmektedir (101).

Bu çalışmada fizyoterapistlerin kişi-örgüt uyumu düzeylerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Türe-Yılmaz ve ark. (2019) tarafından yapılan araştırmada da bu çalışmada ulaşılan bulgular ile paralellik gösteren sonuçlara ulaşılmış ve çalışanların kişi-örgüt uyumlarının medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur (99). Taşpınar ve Eryeşil (2021) tarafından yapılan araştırmada da medeni durum değişkenine göre çalışanların kişi-örgüt uyumu düzeylerinin farklılaşmadığı rapor edilmiştir (102).

Araştırmaya katılan fizyoterapistlerde kişi-örgüt uyumunun çalışma statülerine göre farklılaştığı bulunmuştur. Elde edilen sonuçlar incelendiği zaman sözleşmeli personelin kişi-örgüt uyumu düzeyinin kadrolu çalışanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonucun ortaya çıkmasının temelinde kadrolu personel ile kıyaslandığı zaman sözleşmeli personelin iş garantisinin daha düşük olmasının, buna paralel olarak örgütsel yapı içinde iş arkadaşları ve yöneticiler ile daha uyumlu çalışma eğiliminde olmalarının yattığı düşünülebilir. Taşpınar ve Eryeşil (2021) tarafından yapılan çalışmada da sözleşmeli çalışanlarda birey-örgüt uyumunun kadrolu çalışanlardan daha yüksek olduğu rapor edilmiştir (102).

Çalışmamızın sonucunda kişi-örgüt uyumu düzeyinin mesleki kıdemlerine göre farklılaştığı bulunmuştur. Elde edilen bulgulara göre 1-5 yıl ve 6-10 yıllık mesleki kıdeme sahip çalışanlar ile kıyaslandığı zaman 20 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan

Çalışanlarda kişi-örgüt uyumunun daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu sonucun ortaya çıkmasının temelinde mesleki kıdemi yüksek olan çalışanların mesleki tükenmişlik düzeylerinin yüksek olmasının yattığı düşünülebilir. Benzer şekilde mesleki kıdemi düşük olan çalışanlarda kişi-örgüt uyumunun yüksek olmasının temelinde meslek yaşamının ilk yıllarında çalışanların daha girişken ve sosyal ilişkilerde daha uyumlu görünme eğiliminde olmalarının yattığı düşünülebilir. Buna karşılık literatürde yer alan bazı araştırma sonuçları (99) kişi-örgüt uyumunun mesleki kıdeme göre farklılaşmadığını göstermektedir. Bu kapsamda mesleki kıdemin kişi-örgüt uyumunu etkileyen bir unsur olduğu, buna karşılık kişi-örgüt uyumunun sadece mesleki kıdem değişkeni ile açıklanamayacağı söylenebilir.

Bu çalışmada fizyoterapistlerde kişi-örgüt uyumunun çalışılan bölümü kendi işteği ile tercih etme değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Literatürde yer alan çalışma sonuçlarının da bu araştırmada ulaşılan bulgular ile paralellik gösterdiği görülmektedir. Bu konuda yapılan ve sağlık çalışanları üzerinde yürütülen bir çalışmada kişi-örgüt uyumunun çalışanlarda görev yapılan kliniği kendi işteği ile seçme durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur (99).

Fizyoterapistlerde kişi-örgüt uyumunun gelir düzeyi değişkenine göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre elde ettiği geliri kısmen yeterli gören çalışanlarda kişi-örgüt uyumunun gelir düzeyini yeterli görmeyen çalışanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonucun ortaya çıkmasının temelinde gelir düzeyini kısmen yeterli gören çalışanların mevcut işlerinden memnun olmalarının, buna paralel olarak örgütsel yapı içinde uyumlu birer çalışan olmalarının yattığı düşünülebilir. Bu konuda yapılan çalışmalarda da (103,104) gelir düzeyinin tatmin edici olmasının çalışanların sergileyecekleri örgütsel davranışları olumlu yönde etkilediği belirtilmektedir.

Bu çalışmada fizyoterapistlerde işten ayrılma niyetinin cinsiyete göre farklılık göstermediği, bu kapsamda kadın ve erkek çalışanlarda işten ayrılma eğiliminin benzer düzeyde olduğu bulunmuştur. Literatürde farklı meslek dallarında yer alan çalışanlar üzerinde yürütülen benzer çalışmalarda da işten ayrılma niyetinin çalışanların

cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermediği belirtilmektedir (105). Buna karşılık bazı meslek dallarında cinsiyet faktörünün işten ayrılma niyetini etkileyen bir unsur olduğu rapor edilmiştir (106). Bu konuda yapılan ve sağlık çalışanları üzerinde yürütülen bir çalışmada erkek personelin kadın personele kıyasla işten ayrılma niyetinin daha yüksek olduğu bulunmuştur (107).

Kamuda çalışan fizyoterapistlerde işten ayrılma niyetlerinin yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuş, 44-53 yaş grubunda yer alan çalışanlarda işten ayrılma niyetinin 24-33 yaş grubunda yer alan çalışanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonucun ortaya çıkmasında büyük yaş grubunda yer alan çalışanlarda mesleki tükenmişlik düzeyinin yüksek olmasının yattığı düşünülebilir. Buna karşılık literatürde genç çalışanlarda işten ayrılma niyetinin yüksek olduğunu gösteren bulgular da yer almaktadır. Sağlık çalışanları üzerinde bu konuda yapılan bir çalışmada 30 yaşın altında yer alan personelin işten ayrılma niyetinin 30 yaş grubunun üzerinde yer alan personelden daha yüksek olduğu rapor edilmiştir (107).

Araştırmaya katılan çalışanlarda işten ayrılma niyetinin medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuş, gruplar arasındaki farklılıklar incelendiği zaman evli çalışanlarda işten ayrılma niyetinin bekar çalışanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonucun ortaya çıkmasının temelinde evli çalışanlarda iş yaşamının yanında ev hayatının getirdiği psikolojik ve fiziksel yükün fazla olmasının, buna paralel olarak çalışanların işe ve aile hayatını daha uyumlu bir biçimde yürütmek için yeni işlere yönelme isteklerinin yattığı düşünülebilir. Literatürde yer alan bilgiler değerlendirildiği zaman çalışanların medeni durumlarının işten ayrılma niyetleri üzerinde önemli bir belirleyici olduğu görülmektedir (108). Sağlık çalışanları üzerinde bu konuda yapılan bir çalışmada bekar çalışanlarda işten ayrılma niyetinin evli çalışanlardan daha yüksek olduğu rapor edilmiştir (107).

Çalışmamızın sonucuna göre fizyoterapistlerin işten ayrılma niyetlerinin çalışma statülerine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuş, elde edilen sonuçlara göre sözleşmeli çalışanlar ile kıyaslandığı zaman kadrolu çalışanlarda işten ayrılma niyetinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Literatürde farklı meslek dallarında yer alan çalışanlar

üzerinde yapılan araştırma bulguları da çalışma statüsünün işten ayrılma niyeti üzerinde belirleyici olduğunu göstermektedir.

Bu çalışmada fizyoterapistlerin işten ayrılma niyetinin mesleki kıdem düzeyine göre farklılaştığı bulunmuştur. Elde edilen sonuçlara göre 16-20 yıl ile 20 yılın üzerinde mesleki kıdeme sahip olan çalışanlarda işten ayrılma niyetinin 1-5 yıllık mesleki kıdeme sahip çalışanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bunun temel nedenlerinin başında uzun yıllarda meslek hayatının içinde bulunan çalışanların mesleki tükenmişlik düzeylerinin yüksek olmasının yattığı düşünülebilir. Literatürde yer alan bazı çalışmalar ise işten ayrılma niyetinin mesleki kıdeme göre farklılaşmadığını (105), bazı çalışmalar ise önemli bir belirleyici olduğunu göstermektedir (107). Araştırma bulguları arasında paralellik olmamasının temelinde araştırmaların farklı meslek gruplarında yer alan çalışanlar üzerinde yürütülmesinin, bunun yanında her meslek grubunda çalışanların işe olan bağlılıklarının birbirinden farklı olmasının yattığı düşünülebilir.

Araştırmaya katılan fizyoterapistlerde işten ayrılma niyetinin çalışılan bölümü kendi isteği ile tercih etme değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Bu sonucun ortaya çıkmasında bölümü kendi isteği ile seçen ya da seçmeyen çalışanların mesleklerini sevmeye ve benimsemeye düzeylerinin benzerlik göstermesinin yattığı düşünülebilir. Bu konuda yapılan ve hastane çalışanları üzerinde yürütülen benzer bir çalışmada da mesleği kendi seçen ve işini severek yapan personelin işten ayrılma niyetinin mesleği kendi isteği ile seçmeyen çalışanlardan daha düşük olduğu tespit edilmiştir (107).

Yapılan bu çalışmada gelir düzeyi değişkenine göre ele alındığı zaman çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı farklılık bulunmamakla beraber, gelir düzeyini yetersiz bulan çalışanlarda işten ayrılma niyetinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonucun literatür ile benzerlik gösterdiği görülmektedir. Sağlık personeli üzerinde bu konuda yapılan benzer bir çalışmada da personelin aylık gelir düzeyine göre işten ayrılma niyetlerinin farklılaşmadığı rapor edilmiştir (107). Çalışanların aylık gelir düzeylerine göre işten ayrılma niyetlerinin anlamlı farklılık göstermemesinin temelinde farklı gelir düzeylerine sahip olsalar da çalışanların aldıkları ücretten tatmin olmalarının

yattığı düşünülebilir. Nitekim yapılan çalışmalarda da gelir düzeyinin çalışan tatminini ve işe yönelik tutumlarını etkilediği belirtilmektedir (109).

Fizyoterapistlerde mesleki tükenmişlik düzeyi ile kişi-örgüt uyumu ilişkisi incelendiği bu çalışmada mesleki tükenmişlik alt boyutları ile kişi-örgüt uyumu arasında negatif yönde ve anlamlı ilişkiler olduğu bulunmuş, bu kapsamda çalışanlarda mesleki tükenmişlik düzeyinin kişi-örgüt uyumunu olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir. Genç (2020) tarafından bu konuda yapılan bir çalışmada mesleki tükenmişliği karşıtı bir olgu olan iş ile bütünleşme düzeyinin kişi-örgüt uyumu ile yakından ilişkili olduğu bulunmuş, bu kapsamda kişi-örgüt uyumunun yüksek olmasının mesleki tükenmişliği azaltan ve işle bütünleşmeyi sağlayan bir unsur olduğu tespit edilmiştir (110). Dursun ve diğerleri (2015) tarafından yapılan çalışmada da kişi-örgüt uyumu ile duygusal tükenme arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur (111).

Araştırma kapsamında kişi-örgüt uyumu ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu bulunmuş, bu kapsamda çalışanların kişi-örgüt uyumu algıları arttıkça işten ayrılma niyetlerinin azaldığı tespit edilmiştir. Bunun yanında kişi-örgüt uyumunun işten ayrılma niyetini %14.3 düzeyinde etkilediği ve söz konusu etkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu ulunmuştur. Sağlık çalışanları üzerinde bu konuda yapılan bir çalışmada mesleki tükenmişlik düzeyinin işten ayrılma niyetini arttırdığı, mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde kişi-örgüt uyumunun aracı role sahip olduğu rapor edilmiştir. Aynı çalışmada kişi-örgüt uyumunun da işten ayrılma niyeti üzerinde önemli bir belirleyici olduğu bulunmuştur (112).

Çalışmamızın sonucunda fizyoterapistlerde mesleki tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu, bu kapsamda mesleki tükenmişlik düzeyi arttıkça çalışanların işten ayrılma niyetlerinin de yükseldiği tespit edilmiştir. Mesleki tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin de %25.9 olduğu ve söz konusu etkinin istatistiksel açıdan anlamlı bulunduğu tespit edilmiştir. Literatürde yer alan benzer çalışmalarda da genellikle mesleki tükenmişlik düzeyi yüksek olan çalışanlarda işten ayrılma niyetinin de yüksek olduğu rapor edilmiştir. Memurlar üzerinde bu konuda yapılan bir çalışmada mesleki tükenmişlik düzeyi ile işten ayrılma niyeti

arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda çalışanların mesleki tükenmişlik düzeyleri arttıkça işten ayrılma niyetlerinin de yükseldiği sonucuna ulaşılmıştır (84). Literatürde farklı meslek gruplarında yer alan çalışmalar (113,114) ile sağlık çalışanları üzerinde yürütülen araştırmalarda da duygusal tükenme düzeyinin işten ayrılma niyetini pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilmiştir (115).

Çalışanlarda mesleki tükenmişlik düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olmasının temelinde yatan nedenlerin başında mesleki tükenmişlik düzeyi yüksek çalışanlarda iş doyumunun azalmasının yattığı düşünülebilir. Bu konuda yapılan bir araştırmada da işini severek yapan ve yaptığı işten manevi doyum sağlayan bireylerin genellikle mesleki tükenmişliklerinin düşük düzeyde olduğu rapor edilmiştir (87).

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Fizyoterapistlerin kişi-örgüt uyumu ve tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinin incelendiği çalışmamızın sonucunda;

1. Fizyoterapistlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin yaş grubu, çalışma statüsü, meslekte çalışma süresi, çalışılan bölümü kendi isteği ile tercih etme durumu ve gelir düzeyi değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği, buna karşılık mesleki tükenmişlik düzeyinin cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre farklılaşmadığı bulunmuştur.
2. Katılımcıların kişi-örgüt uyumu düzeylerinin yaş grubu, çalışma statüsü, mesleki kıdem ve gelir düzeyi değişkenlerine göre farklılaştığı, buna karşılık kişi örgüt uyumunun cinsiyet, medeni durum ve çalışılan bölümü kendi isteği ile tercih etme değişkenlerine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.
3. Katılımcıların işten ayrılma niyetlerinin yaş grubu, medeni durum ve mesleki kıdem değişkenlerine göre farklılaştığı, buna karşılık işten ayrılma niyetinin cinsiyet, çalışılan bölümü kendi isteği ile tercih etme durumu ve gelir düzeyi değişkenlerine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.
4. Bağımlı değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiği zaman mesleki tükenmişlik ile kişi-örgüt uyumu arasında negatif yönde, mesleki tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde, kişi-örgüt uyumu ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu bulunmuştur.

Elde edilen bulgular ışığında aşağıdaki önerilerde bulunulabilir;

Literatürde farklı meslek gruplarında ye alan çalışanlar üzerinde bu alanda yapılan birçok çalışma olmasına karşılık fizyoterapistlerde mesleki tükenmişlik, kişi-örgüt uyumu ve işten ayrılma niyetini etkileyen unsurların ele alındığı çalışmalar oldukça sınırlıdır. Bu kapsamda fizyoterapistler üzerinde bu konuda daha fazla çalışma yapılabilir. Demografik değişkenlerin yanında çalışanların iş yaşamına yönelik tutum ve algıları

örgütsel faktörlerden de etkilenebilmektedir Bu kapsamda örgütsel faktörlerin (örgüt iklimi, örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm, yönetici ile ilişkiler, lider-üye etkileşimi vb.) çalışanlarda mesleki tükenmişlik, kişi-örgüt uyumu ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisinin ele alındığı çalışmalar yapılabilir. Fizyoterapistlerde mesleki tükenmişlik düzeyinin işten ayrılma niyetini arttırdığı göz önünde bulundurularak fizyoterapistlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin en aza indirmeye yönelik uygulamalar yürütülebilir. Literatürde benzer çalışmaların daha çok özel hastane veya özel eğitim-rehabilitasyon merkezlerinde çalışan fizyoterapistler üzerinde yapılması ancak kamu kurumlarında çalışan fizyoterapistler üzerinde yapılmış çalışmaların olmaması ışığında bu alanda daha fazla çalışma yapılabilir.

Yapılan bu araştırmada elde edilen bulguların bir bölümünün literatür ile paralellik göstermediği görülmüştür. Bunun temel nedenlerinin başında araştırmaların farklı meslek dallarında yer alan çalışanlar üzerinde yürütülmesi gösterilmiştir. Bu kapsamda iş yaşamında mesleki tükenmişlik, kişi-örgüt uyumu ve işten ayrılma niyetini etkileyen unsurları belirlemek amacıyla farklı meslek grupları üzerinde karşılaştırmalı çalışmalar yapılabilir.

Bu çalışmanın daha önce yapılan çalışmalardan farkı, fizyoterapistlerde tükenmişlik ve kişi örgüt uyumu açısından incelemeler olsa da bu durumun işten ayrılma niyetine olan etkisinin de incelenmiş olmasıdır. Çalışma sırasında dünya genelinde yaygın bir pandemi oluşturan Covid-19 salgınının devam etmesi sebebiyle fizyoterapistlerin büyük bir çoğunluğunun filyasyon ekiplerinde görevlendirilmeleri açısından limitasyonları mevcuttur. Ayrıca daha önce benzer konularda, özel hastane veya özel eğitim-rehabilitasyon merkezlerinde yapılmış çalışmaların mevcut olup kamu kurumlarında

KAYNAKLAR

1. Zaman, M, (2007), “*Türkiye Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi’nde Çalışan Yardımcı Sağlık Personelinin Yaşam Kalitesinin Değerlendirilmesi*”, Yüksek Lisans Tezi ,Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kayseri, Türkiye.
2. Yakut, H., Yakut, Y, (2011), “*Türkiye’deki fizyoterapistlerde kas iskelet sistemi yaralanmaları, yorgunluk ve mesleki memnuniyetin değerlendirilmesi*”, Fizyoterapi Rehabilitasyon, 22(2), 74-80.
3. Ardiç, K., Polatçı, S, (2008),“*Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama*”, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10, 69-96.
4. Maslach, C., Leiter, MP,(1997), “*The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*”,Jossey- Bass, San Francisco, California.
5. Çamur, Ş, (2019),“*Tükenmişlik İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Kariyer Tatmininin Aracı Etkisi*”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
6. WEB_1,WHO (2008), “*Mapping occupations to the international standard classification*” http://www.who.int/hrh/statistics/Health_workers_classification.pdf (International Standard Classification of Occupations, 2008 revision) ,11.05.2021.
7. Can, F, (2016),“*Fizyoterapi ve rehabilitasyonun mesleki gelişim tarihçesi*”, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi, 1,3, 1-6.
8. Dreeben., Irimia, O, (2011),“*The Profession of Physical Therapy. Introduction to Physical Therapy for Physical Therapist Assistants*”, and ed. Gainesville: Jones & Bartlett Learning.
9. Pagliarulo, MA, (2016), “*Introduction to Physical Therapy*”. 5 th ed. St. Louis: Elsevier,32-320.

10. McGinnis, PQ., Guenther, LA., Wainwright, SF, (2016), “*Development and Integration of Professional Core Values Among Practicing Clinicians*”, Physical Therapy, 96, 9, 1417-1429.
11. Greenfield, BH, (2006), “*The meaning of caring in five experienced physical therapists*”, Physiotherapy Theory and Practice, 22,4,175-187.
12. American Physical Therapy Association, “*Professionalism in physical therapy*”,(2003), Core values- self-assessment. Alexandria, Virginia.
13. Aguilar, A., Stupans, I., Scutter, S., King, S, (2012),“*Exploring the professional values of Australian Physiotherapists*”, Physiotherapy Research International, 18,1,27-36.
14. Cahalin, LP, (2012) , “*The Linda Crane lecture professionalism & core values in physical therapy*”, lessons learned from Linda Crane, Cardiopulmonary Physical Therapy Journal, 23,2, 30.
15. WEB_2, Chartered Society of Physiotherapy. What is professionalism? Web Site, <https://www.csp.org.uk/publications/code-members> . 24/05/2021.
16. Sökmen, A., Bıyık, Y, (2016),“*Örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini ilişkisi*”, Bilişim Teknolojileri Dergisi, 9,2, 0-221.
17. Allen, NJ., Meyer JP, (1990), “*The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*”. Journal of Occupational Psychology, 63, 1-18.
18. Uçar, N. (2016) “*Fizyoterapistlerin Diğer Sağlık Çalışanları İle İletişimindeki Bariyerlerin Araştırılması*”, Uzmanlık Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Türkiye, 4-124.
19. Rashleigh, L, (1996), “*Physiotherapy in palliative oncology.*” Australian Journal of Physiotherapy, 42,307-312.
20. Toulabi, T., Kalaveh, SM., Ghasemi., Anbari K, (2015), “*The impact of multidisciplinary rehabilitation on the quality of life of hemodialysis patients in Iran*”. Journal of the Formosan Medical Association, 115, 0-555.
21. Eastburn, S., Ousey K., Rippon, MG, (2016), “*A review of blisters caused by wound dressing components: Can they impede post-operative rehabilitation and discharge?*”, International Journal of Orthopaedic and Trauma Nursing, 21, 3-10.

22. Mizrahi, T., Abramson JS, (1994),“*Collaboration between social workers and physicians: An emerging typology*”, Qualitative Research İn Social Work, 135- 151.
23. Cott, C, (1997),“*We decide, you carry it out*”: A social network analysis of multidisciplinary long-term care teams”, Social science & medicine, 45, 1411-1421.
24. Wessells, DT., Kutscher, AH., Seeland, ID,(1989),“*Professional Burnout in Medicine and the Helping Professions*”. 1st ed, Hawort Press, NewYork, USA, 24-55.
25. Sılığ, A, (2003),” *Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*”, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir, Türkiye, 0-52.
26. Maslach, C., Zimbardo, PG, (1982), “*Burnout – The Cost of Caring*”, Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey, USA, 1-47.
27. Kaçmaz, N, (2005),“*Tükenmişlik (Burnout) Sendromu*”, İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, 68, 29-32.
28. Sakallı, AE, (2019), “*A Tipi ve B Tipi Kişilik Özelliğine Sahip Bireylerde İş Doyumu ve Kazanma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*”, Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, İstanbul, Türkiye, 1-21.
29. Durna, U, (2005), “*A ve B Tipi Kişilik Yapılarını ve Bu Kişilik Yapılarını Etkileyen Faktörlerle İlgili Bir Araştırma*”, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 19, 276-290.
30. Eren, E, (2008), “*Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*”. 11. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul.
31. Torun A, (1997), “*Stres ve Tükenmişlik*”, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi”. (Ed. Suna Tevrüz), Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara.
32. Tepeci, M., Birdir, K, (2003). “*Otel genel müdürlerinde tükenmişlik sendromu ve tükenmişliğin genel müdürlerin işlerini değiştirme eğilimlerine etkileri*”, Anotolia Dergisi, 14, 93-106.
33. Arabacı, İB., Akar, H, (2010), “*Eğitim müfettişlerinin bazı sosyal, demografik ve mesleki özelliklerine göre mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi*”, Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, 15, 78-91.
34. Sürgevil, O, (2006), “*Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu*”, 1. Basım, Nobel Yayın, Ankara, 100-247.

35. Avşaroğlu, S., Deniz, ME., Kahraman, A., (2005), “*Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14, 115-129.
36. Jackson, E. S., Tuner, J. A., Brief and P., A. (1987), “*Correlates Of Burnout Among Public Service Lawyers*” , The Service Industries Journal , 21, 147-66.
37. Aknar, A., Çiçek B., Karakaş YE., (2018), “*Çalışanların demografik özellikleri açısından tükenmişlik algıları: Belek’teki 5 yıldızlı oteller üzerine bir araştırma*”, International Journal of Management and Administration, 2, 1-16.
38. Ayaz, MF., (2016), “*Çeşitli Değişkenler Açısından Öğretim Elemanlarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*”, International Journal of Eurasia Social Sciences, 7, 360-377.
39. Ergin, C, (1995) , “*Akademisyenlerde tükenmişlik ve çeşitli stres kaynaklarının incelenmesi*”, Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, 12, 37-50.
40. Dolgun, U, (2015), “*Tükenmişlik Sendromu*”, Örgütsel Davranışta Güncel Konular İçinde, (Ed.), Özler, D.E. Ekin Yayınları, Bursa,7-16.
41. Der S. (2018), “*Özel eğitim merkezinde çalışan fizyoterapistler ile tıp merkezi veya fizik tedavi dal merkezlerinde çalışan fizyoterapistlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması*”, Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
42. Cooley, E., Yovanoff, P, (1996), “*Supporting professionals-at-risk: Evaluating interventions to reduce burnout and improve retention of special educators*”, *Exceptional Children*, 62, 336-355.
43. Tepeci, M., Birdir, K, (2003), “*Otel Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromu*”, 11.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Afyon.
44. Jackson, ES., Maslach, C., (1982) “*After-effects of job-related stress: families as victims*”, *Journal of Occupational Behavior*, 3(1); 63-77.
45. Maslach, C., Leiter, MP, (2007) “*Burnout*”, *Encyclopedia of Stress*, Edition:2nd, Publisher: Elsevier, Editors: G. Fink, 358-362.
46. Çapri, B, (2006) “*Tükenmişlik ölçeğinin Türkçe uyarlaması*”, Geçerlik ve güvenirlik çalışması. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1; 62-77.

47. Ergin, C, (1992), “*Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması*”, VII Ulusal Psikoloji Kongresi, Hacettepe Üniversitesi Ankara.
48. Maslach C., Jackson, SE, (1981), “*The measurement of experienced burnout*”, Journal of Occupational Behavior, 2; 99-113.
49. Maslach, C, (1978) “*The client role in staff burn-out*”, Journal of Social Issues, 34, 111-124.
50. Pines, AM., Nunes, R, (2003), “*The relationship between career and couple burnout*”, *Implications for career and couple counseling*”, Journal of Employment Counseling, 40, 50-64.
51. Schaufeli, WB., Enzmann, D., Girault, N, (1993), “*The measurement of burnout; A review*”, <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/298.pdf>, WEB_3 , <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/044.pdf>. Erişim: 22.05. 2021.
52. Pines A., Aronson, E., Kafry D, (1981) “*Burnout*”, From Tedium to Personal Growth. Free Press, New York.
53. Demerouti, E., Halbesleben, JRB., (2005) “*The construct validity of an alternative measure of burnout*”, Investigating the english translation of the oldenburg burnout inventory, Work & Stress, 19, 208-220.
54. Demerouti E., Mostert, K., Bakker AB., (2010) “*Burnout and work engagement: A thorough investigation of the independency of both constructs*”, Journal of Occupational Health Psychology, 15, 209-222.
55. Kristensen, ST., Borritz, M., Villadsen E., Christensen KB, (2005), “*The copenhagen burnout inventory*”, A new tool for the assessment of burnout. Work&Stress, 19(3); 192-207.
56. Borritz, M., Rugulies, R., Bjorner, JB., Villadsen, E., Mikkelsen, OA., Kristensen TS, (2006), “*Burnout among employees in human service work: design and baseline findings of the PUMA study*”, Scandinavian journal of public health, 34(1); 49-58.
57. Bakoğlu, R., Yiğit, İ., Yıldız, S., Taştan, Bİ, (2006), “*Tükenmişliği Ölçmede Alternatif Bir Araç Kopenhag Tükenmişlik Envanterinin Türkçe*” de Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması Marmara Üniversitesi Akademik Personeli üzerine Uyarlaması”, 20(63); 77-98.

58. Harris, J., M, Fogel M., Blacconiere, M, (1986) “*Job Satisfaction among Academic Coordinators of Clinical Education in Physical Therapy Potential Conflict of Interest*”, (4);958-963.
59. Öztürk, NB., Özberk, EH., Kapti, SB., Fındık, LY., Gelbal S., Kavak Y, (2015) “*Hacettepe Üniversitesi mezun izleme çalışması*”, Journal of Higher Education and Science ,5, 263-71.
60. Donohoe, E., Nawawl, A., Wilker L., Schindler, T., Jette DU, (1993) “*Factors associated with Burnout of Physical Therapists in Massachusetts Rehabilitation Hospital*”, Physical Therapy November, 73(11).
61. Balogun, AJ., Titiloye, V., Balogun, A., Oyeyemi, A., Katz, J,(2002) , “*Prevalance and determinants of Burnout among Physical and Occupational Therapists*”, J Allied Health, 31, 131-139.
62. Deckard G., Present R, (1989) , “*Impact of Role Stress on Physical Therapists Emotional and Physical Well-being*”, Physical Therapy, 69, 713-718.
63. Tett, RP., Meyer, JP, (1993) “*Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover, Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings*”, Personnel Psychology, 46,259-293.
64. Rusbult CE., Farrell, D., Rogers, G., Mainous, AG, (1988), “*Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: An integrative model of responses to declining job satisfaction*” Academy of Management ,31, 599-627.
65. Telli E ., Ünsar, A., Sinan OA, (2012), “*Liderlik Davranış Tarzlarının Çalışanların Örgütsel Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Etkisi: Konuyla İlgili Bir Uygulama*”, Electronic Journal of Vocational Colleges, 2, 135-150.
66. Day, AL., Chamberlain, TC., (2006),“*Committing to Your Work, Spouse, and Children: Implications for Work-Family Conflict*”, Journal of Vocational Behavior, 68, 116-130.
67. Paré, G., Tremblay M, (2000) “*The Measurement and Antecedents of Turnover Intentions among IT Professionals*”, Scientific Series of Cirano, 2000, 1-38.
68. Ucho, A., Onyishi, IE, (2012),“*Job Satisfaction, Gender, Tenure, and Turnover Intentions among Civil Servants in Benue State. Interdisciplinary*”, Journal of Contemporary Research in Business, 3, 378-387.

69. Gürbüz, S., Bekmezci, M., (2012) “İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Bilgi İşçilerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık ve Düzenleyicilik Rolü”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi,41, 189–213.
70. Turunç, Ö., Çelik, M, (2010), “Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: savunma sektöründe bir araştırma”, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14 ,209-232.
71. Polat, M ., Meydan,C. H,(2010) “Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, Savunma Bilimleri Dergisi, 9, 145-172.
72. Price, JL., Mueller, CW, (1981) “A causal model of turn- over for nurses”, Academy of Management Journal , 24,543-565.
73. Bluedorn, AC, (1982) , “A unified model of turnover from organizations”, Human Relations, 35, 135-153.
74. Lambert, EG. (2001) , “To stay or quit: A review of the literature on correctional staff turnover”, American Journal of Criminal Justice, 26, 61-76.
75. Maslach, C. (2003), “Job Burnout: New Directions in Research and Intervention”, Current Directions in Psychological Science, 12(5), 189-192.
76. Ergin C. (1997) “Bir İş doyumu ölçümü olarak iş betimlemesi ölçeği: Uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması”, Türk psikoloji Dergisi, 12(39), 25-36.
77. Weiss, DJ., Dawis, RV., England GW., Lofquist, LH, Manual (1967), “for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation: xxii Minneapolis:” University of Minnesota Industrial Relations Center.
78. Baycan, FA, (1985),“Farklı gruplarda çalışan gruplarda iş doyumunun bazı yönlerinin analizi” Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
79. Netemeyer, RG., Boles, JS., McKee, DO., McMurrian R, (2006), “An Investigation into the Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors in a Personal Selling Context”, Journal of Marketing , 61(3), 85.
80. Roodt, G., Turnover intentions.(2004), Unpublished document: University of Johannesburg.

81. Alniaçık, E., Alniaçık, Ü., Erat, S., Akçin, K, (2013), “*Does Person-organization Fit Moderate the Effects of Affective Commitment and Job Satisfaction on Turnover Intentions?*”, Procedia-Social and Behavioral Sciences, 99, 274-281.
82. Arı, E. (2015), “*Öğretmenlerin iş doyumlarının mesleki tükenmişlik üzerine etkisinin yapısal eşitlik modeli ile araştırılması*”, Journal of International Social Research, 8(39), 549-565.
83. Çutuk, S, (2011), “*Spor İşletmelerinde Mesleki Tükenmişlik Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi*”, Yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir, Türkiye.
84. Polat, S., Uğurlu-Teyyar, C, (2009), “*İlköğretim müfettişlerinin örgütsel bağlılık, mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki*”, Education Sciences,4(3), 1150-1159.
85. İraz, R., Ganiyusufoğlu, A, (2011), “*Örgütlerde mesleki tükenmişlik ve akademisyenler üzerinde bir uygulama*”, Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 11(21), 451-472.
86. McCarty, WP., Garland, BE, (2007), “*Occupational stress and burnout between male and female police officers: Are there any gender differences?*”, Policing: An International Journal of Police Strategies & Management, 3(4),673-691.
87. Cemaloğlu, N., Şahin, D.E., (2007), “*Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi*”, Kastamonu Eğitim Dergisi, 15(2), 463-484.
88. Özgüner, M., (2011), “*Örgüt kültürü ve tükenmişlik ilişkisi üzerine bir araştırma: Bozok Üniversitesi örneği*”, Yüksek Lisans Tezi, Yozgat Bozok Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yozgat, Türkiye.
89. Seyyedmoharrami, I., Dehaghi, BF., Abbaspour, S., Zandi A., Tatari, M., Teimori G., Torbati, AG., (2019) , “*The relationship between organizational climate, organizational commitment and job burnout: Case study among employees of the university of medical sciences*”, The Open Public Health Journal, 12(1), 94-100.
90. Alga, E., (2007), “*Örgütlerde algılanan liderlik tarzlarının çalışanların tükenmişliğine etkisi*”, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 28; 97-124.

91. Güllüce, A.Ç., İşcan, Ö.F., (2010), “*Mesleki tükenmişlik ve duygusal zekâ arasındaki ilişki*” Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 5(2); 7-29.
92. Antoniou, AS., Polychroni, F., Vlachakis, AN, (2006), “*Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece*”, Journal of Managerial Psychology, 27(1), 682-690.
93. Kılınçarslan, TB., Küçüksüleymanoğlu, R., (2019), “*Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Araştırılması: Bursa İli Örneği*”, Muhasebe ve Finansman Dergisi, 617-636.
94. Yaşar, Ekici F., (2017), “*Mesleki tükenmişlik açısından okul öncesi öğretmenlerinin değerlendirilmesi*”, Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 5(2),425-446.
95. Başol, G., Altay M, (2009), “*Eğitim yöneticisi ve öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*”. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 58(58),191-216.
96. Günüşen, N., Üstün, B, (2018), “*Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin tükenmişlik düzeyi ve etkileyen faktörlerin incelenmesi*”, Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 11(4), 48-58.
97. Ertürk, E., Keçecioğlu, T, (2012), “*Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: Öğretmenler üzerine örnek bir uygulama*”, Ege Akademik Bakış, 12(1), 39-52.
98. Keser, A, (2006) “*Çalışma Yaşamında Motivasyon*”, Alfa Akademi, İstanbul, 120-200.
99. Türe-Yılmaz A., Kök H., Yıldırım, A., (2019), “*Hemşirelerde Yöneticiye Güvenin Kişi-Örgüt Uyumuna Etkisi*”, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 21(4), 1205-1215.
100. Çevik-Tekin, I., (2021), “*İş becerikliliğine kişi-örgüt uyumunun etkisi: Konya Organize Sanayi Bölgesi Örneği*”, Pearson Journal of Social Sciences Humanities, 6(11), 403-414.
101. Bayramlık, H., Bayık, M. E., Güney, G, (2015), “*Kişi-örgüt uyumunun iş tatmini üzerine etkisi: Ankara ilinde iş makineleri sektörü iş görenleri üzerinde bir uygulama*”, Kara Harp Okulu Bilim Dergisi, 25(2): 1-28.

102. Taşpınar, Y., Eryeşil, K., (2021) , “*Erdemli liderlik algısının, birey-örgüt uyumu ve iş tatminine etkisi*”, OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 18(Özel Sayısı), 18,1-33.
103. Korkmaz, M., Baykal, GDÖ., (2018), “*Kadın orman mühendislerinde iş doyumunu etkileyen faktörler ile iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki*”, Turkish Journal of Forestry, 19(1),83-90.
104. Sencan, N., Yeğenoğlu, S., Aydın B, (2013), “*Sağlık çalışanları ve eczacılar üzerinde yapılan iş doyumunu ve örgütsel bağlılık araştırmaları*”, Marmara Pharmaceutical Journal, 17(1), 104-112.
105. Güler, HN., Marşap A, (2018) , “*Duygusal emek, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti: Cinsiyet ve iş deneyimine göre farklılıkların incelenmesi*”, İşletme Araştırmaları Dergisi, 10(3), 488-507.
106. Şahin, F, (2011) , “*Lider-üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde cinsiyetin etkisi*”, Ege Akademik Bakış, 11(2), 277-288.
107. Çankaya, M, (2020), “*Hastane çalışanlarındaki iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi*”, Business & Management Studies: An International Journal, 8(1); 121-143.
108. Yavuz, M., Akca, M, (2018), “*Çatışma, stres, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti: Medeni durum ve cinsiyete göre farklılıkların incelenmesi*”, İşletme Araştırmaları Dergisi, 10(2),827-846.
109. Zincirkıran, M., Çelik, GM., Ceylan, AK., Emhan, A, (2005), “*İşgörenlerin örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, iş stresi ve iş tatmininin örgütsel performans üzerindeki etkisi: Enerji sektöründe bir araştırma*”, Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar, (600), 59-71.
110. Genç, E, (2020), “*Kiş-i-örgüt uyumunun işle bütünleşme üzerindeki etkisi*”, İşletme Araştırmaları Dergisi, 12(3), 3110-3123.
111. Dursun, S., Kaya, U., İşt ar, E, (2015), “*Kiş ilik-iş uyumunun duygusal tükenmişlik ile iş ve yaşam doyumunu üzerindeki etkisi: muhasebe meslek mensupları üzerinde bir uygulama*”, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi, 5(9), 55-69.

- 112.Çalışkan, A., Pekkan, NÜ, (2019),“Sağlık sektörü çalışanlarında tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyetine etkisi: Kişi-Örgüt uyumunun aracılık rolü”, *Business and Economics Research Journal*, 10(2), 469-481.
- 113.Bartram, T., Casimir, G., Djurkovic, N., Leggat SG., Stanton P, (2012) , “Do perceived high performance work systems influence the relationship between emotional labour, burnout and intention to leave? A study of Australian nurses”, *Journal of Advanced Nursing*, 68(7),1567-1578.
- 114.Jourdain, G., Chênevert D, (2010), “Job demands–resources, burnout and intention to leave the nursing profession: A questionnaire survey”, *International Journal of Nursing Studies*, 47(6), 709-722.
- 115.Çalışkan, A., Pekkan, NÜ, (2019) ,“Sağlık sektörü çalışanlarında tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyetine etkisi: Kişi-Örgüt uyumunun aracılık rolü”. *Business and Economics Research Journal*, 10(2), 469-481.

EKLER

Ek 1: Demografik Bilgi Formu

1. Cinsiyet : ☐1.Erkek ☐2.Kadın
2. Yaşınız :
3. Medeni Durum: 1.Evli 2. Bekar 3.Boşanmış/Dul
4. Çocuğunuz var mı? 1. Evet (kaç çocuğunuz var:.....) 2. Hayır
5. Eğitim Durumu: 1. Lisans 2. Yüksek lisans 3. Doktora
6. Çalışma Statüsü: ☐1. Kadrolu Çalışan 2. Sözleşmeli Çalışan
7. Meslekte çalışma süresi (yıl):
8. Bu hastanede çalışma süreniz (yıl):.....
9. Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz? 1. Evet ☐2. Hayır
10. Mesleğinizi severek yapıyor musunuz? ☐ 1.Evet ☐2. Hayır
11. Çalıştığınız kurumdan memnun musunuz? ☐ 1.Evet ☐ 2.Hayır
12. Çalıştığınız bölümü seçmedeki tercih durumu? (pediatri(),ortopedi(),nöroloji(),yoğun bakım(), genel fizik tedavi() servisleri vb.)
1. Kendi isteğim 2. Kendi isteğim dışında
13. Geçmişte herhangi bir hastalık geçirdiniz mi? 1. Evet 2. Hayır
14. Kronik hastalığınız var ise nedir?
15. Gelir düzeyiniz sizin için yeterli mi?
1. Yeterli 2. Kısmen yeterli 3. Yeterli değil

Ek 2: Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Lütfen, aşağıdaki ifadeleri ne sıklıkta yaşadığınızı, ifadenin yanında yer alan seçeneklerden size uygun olanı işaretleyerek belirtiniz. **0 Hiçbir zaman - 4 Her zaman** aralıkları arasında size uygun olan seçenek ile ilgili rakamı **yuvarlak içine alarak** değerlendiriniz.

		Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her zaman
1	İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
2	İş günü sonunda kendimi tükenmiş hissediyorum.					
3	Sabah kalkıp, yeni bir iş gününe başlamak zorunda olduğum zaman, yorgunluk hissediyorum.					
4	Hizmet verdiğim kişilerin, olaylarla ilgili neler hissettiğini çok kolay anlayabiliyorum.					
5	Hizmet verdiğim bazı kişilere karşı soğuk ve ilgisiz davrandığımı hissediyorum.					
6	Gün boyu insanlarla birlikte çalışmak, beni gerçekten geriyor.					
7	Hizmet verdiğim kişilerin sorunlarını çok etkili bir şekilde ele alıyorum.					
8	İşimden dolayı tükendiğimi hissediyorum.					
9	Yaptığım iş ile başkalarının hayatını olumlu etkilediğimi düşünüyorum.					

10	Bu işe girdiğimden beri, insanlara karşı daha duyarsız oldum.					
11	Bu işin, beni duygusal olarak körelttiğinden endişe ediyorum.					
12	Kendimi çok enerjik hissediyorum.					
13	İşimin beni kısıtladığını düşünüyorum.					
14	İş yerinde çok yoğun çalıştığımı düşünüyorum.					
15	Hizmet verdiğim bazı kişilere ne olup ne olmadığı beni gerçekten ilgilendirmiyor.					
16	İnsanlarla doğrudan birlikte çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.					
17	Hizmet verdiğim kişilerle birlikte, kolaylıkla rahat bir ortam oluşturabiliyorum.					
18	Hizmet verdiğim kişilerle yakından ilgilendikten sonra kendimi canlanmış hissedirim.					
19	İşimde birçok önemli şey yaptım.					
20	Sabırımın tükendiğini hissediyorum.					
21	İşimde, duygusal sorunlara soğukkanlılıkla yaklaşırım.					
22	Hizmet verdiğim kişilerin, bazı sorunları yüzünden, beni suçladıklarını hissediyorum.					

Kişi-örgüt uyumu							
Kişisel değerlerimin çalıştığım hastane ile iyi bir uyum içinde olduğunu düşünüyorum	Hiç katılmıyorum	1	2	3	4	5	Tamamen Katılıyorum
Çalıştığım hastanenin değerleri, benim diğer insanlarla ilgili düşüncelerimle uyumludur	Hiç katılmıyorum	1	2	3	4	5	Tamamen Katılıyorum
Çalıştığım hastanenin değerleri, benim dürüstlikle ilgili düşüncelerimle uyumludur	Hiç katılmıyorum	1	2	3	4	5	Tamamen Katılıyorum
Çalıştığım hastanenin değerleri, benim hakkaniyetle ilgili düşüncelerimle uyumludur	Hiç katılmıyorum	1	2	3	4	5	Tamamen Katılıyorum
İşten ayrılma niyeti							
Şimdiki işimde devam etmeye niyetliyim	Hiç katılmıyorum	1	2	3	4	5	Tamamen Katılıyorum
Şimdiki işimden bir yıl içinde ayrılmaya niyetliyim.	Hiç katılmıyorum	1	2	3	4	5	Tamamen Katılıyorum
Elimde olsa şimdiki işimden ayrılırdım	Hiç katılmıyorum	1	2	3	4	5	Tamamen Katılıyorum
Ne sıklıkla işten ayrılmayı düşünüyorsunuz?	Hiç ya da ayda 1 kereden az	1	2	3	4	5	Günde birçok kere