

Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: Mersin Adliyesi Örneği¹

The Relationship between the Organizational Commitment and Burnout Levels of Workers: Mersin Courthouse Sample

İD Ayşegül YILMAZ²

İD İrep KIROĞLU BAYAT³

Makale Geliş Tarihi / Received : 23.03.2023
Makale Kabul Tarihi / Accepted : 30.06.2023

Araştırma Makalesi
Research Article

Öz

Araştırmanın amacı adliye çalışanlarının örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Araştırma deseni ilişkisel tarama modelidir. Araştırmada 281 adliye çalışanının örgütsel bağlılık düzeylerini incelemek amacıyla Allen-Mayer'in geliştirdiği, Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ve tükenmişlik düzeyini belirlemek amacıyla Maslach tarafından geliştirilen, Ergin (1992) tarafından Türkçeye uyarlanan "Maslach Tükenmişlik Envanteri" uygulanmıştır. Adliye çalışanlarının örgütsel bağlılık ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişki genel olarak değerlendirildiğinde bağlılık ve tükenmişlik ile alt düzeyleri arasında orta ve zayıf yönlü ve negatif yönde bir ilişki saptanmıştır. En yüksek ilişki örgütsel bağlılık alt düzeylerinden duygusal bağlılık ile tükenmişlik alt düzeylerinden duygusal tükenme arasındadır. Örgütsel bağlılık genel ve alt düzeylerinde yaş ve cinsiyet değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmezken; medeni durum ve meslek değişkenlerinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Tükenmişlik genel ve alt düzeylerinin yaş ve cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Medeni durum ve meslek değişkenleri genel tükenmişlik düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel Bağlılık, Tükenmişlik, Adliye Çalışanı

Abstract

The aim of the research is to determine the relationship between the organizational commitment and burnout levels of courthouse personnel. The research design is relational screening model. In the study, the "Organizational Commitment Questionnaire" developed by Allen-Mayer and adapted to Turkish by Dağlı, Elçiçek and Han (2018) in order to examine the organizational commitment levels of 281 courthouse personnel, and the "Maslach Burnout Inventory" developed by Maslach and adapted into Turkish by Ergin (1992) to determine the level of burnout has been applied to these personnel. When the relationship between organizational commitment and burnout level of courthouse employees was evaluated in general, a moderate, weak and negative relationship was found between commitment and burnout and their lower levels. The highest relationship is between emotional commitment from organizational commitment sub-levels and emotional exhaustion from burnout sub-levels. While no significant difference was found in terms of age and gender variables in general and lower levels of organizational commitment; significant differences were found in marital status and occupation variables. No significant difference was found in terms of age and gender variables of general and lower levels of burnout. Significant differences were found in marital status and occupational variables in general burnout levels.

Keywords: Organizational Commitment, Burnout, Courthouse Personnel

¹Bu çalışma birinci yazarın ikinci yazar danışmanlığında hazırladığı "Adliye Personelinin Örgütsel Bağlılık Ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki- Mersin İli Örneği" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir. Çalışma, Mersin Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun 05.04.2021 tarihli ve 04 Karar Nolu onayı ile yapılmıştır.

²Uzman Psikolog, Mersin Denetimli Serbestlik Müdürlüğü, aysegulyilmaz_33@hotmail.com

³Dr. Öğretim Üyesi, Mersin Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Çiftlikköy Kampüsü, 33342, Yenişehir / Mersin, irepbayat@mersin.edu.tr

E-ISSN: 2651-4036 / © 2017-2023 Journal of Management and Labour. This is an open access article.

Önerilen Atıf Biçimi / Recommended Citation: Yılmaz, A. ve Kıroğlu Bayat, İ. (2023). Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: Mersin Adliyesi Örneği. *Yönetim ve Çalışma Dergisi*. 7 (1), 36-58.

Extended Abstract

Many individuals see work as an income-generating tool to meet their basic needs and provide economic freedom. In order to earn wage income, employees must fulfill the duties assigned as a part of the organization. From the perspective of the organization, Employees are needed to ensure the continuity of organizational processes. At this point, it can be said that the organization and employees are dependent on each other, and the harmony and balance between the organization and the employee is of great importance in the business relationship. One of the determinants of this harmony between the employee and the organization is the employee's commitment to the organization. Organizational commitment is the individual's loyalty to her/his job, the institution she/he works for and her/his duties. Organizational commitment is the psychological sense of belonging that the employee develops towards the organization. Allen and Meyer (2007) define organizational commitment as a feeling of emotional commitment to the organization's problems and organization. It is believed that the person who is highly committed to the organization has a high level of loyalty, efficiency and sense of responsibility. Organizational commitment is related to the attitudes of the employees towards the organization. The high level of organizational commitment prevents employees from engaging in negative behaviors such as absenteeism and quitting work, and prevents the employee from encountering burnout syndrome. Burnout, which is a psychological phenomenon; refers to the depletion of a person's internal resources due to failure, loss of energy and power, and not meeting her/his wish. The phenomenon of burnout occurs mostly in those who work in professions that provide assistance to others (Ergene, 2010:4; Sürgevil Dalkılıç, 2014: 6). Burnout syndrome, which causes a person's spiritual collapse, is affected by personal, demographic and organizational factors as well as organizational commitment, and it becomes a constantly increasing loss in idealism, energy and purpose, and it can secretly progress in the life of the individual and cause serious damage. In this study, the relationship between organizational commitment and burnout levels of the employee in Mersin courthouse was examined. Courthouse employees consist of lawyers, bar association staff, judges, servants, prison guards, directors, assistant directors, bailiffs, pedagogues, psychologists, prosecutors, social workers, sociologists, record clerks, data processing officers and technicians. Courthouse working hours vary depending on the completion of the work and courthouse employees work intensively. There is a sharp hierarchical structure among the employees in the organization. The population with whom the courthouse employee has face-to-face contact consists of vulnerable and dangerous groups such as victims, criminals or those who may be involved in crime. Both the unsuitable physical conditions of the courthouse and the constant confrontation of the employee with vulnerable and dangerous groups affect the level of organizational commitment and burnout. Organizational and personal factors such as the current organizational size in the courthouse, the workload requiring overtime work, transferring the negative emotional states of vulnerable groups to court workers, the inability to define professional roles, and the low number of employees cause the employee's productivity to decrease and his motivation to work. These situations create pressure, stress, burnout and lead to a decrease in organizational commitment on the employee. The aim of this study is to examine relations of organizational commitment and burnout variables

Method

Relational screening model was used in the study. The research population is the staff of Mersin Courthouse located in Mersin province. On average, the total number of staff in all units is 1000 people. This study consisted of 281 people. In the research, a scale consisting of three parts was used as a data collection tool. In the first section, a personal information form was organized in order to obtain information about the independent variables that are thought to affect the organizational commitment and burnout levels of the employees; it consists of 4 questions about

age, gender, marital status, occupation. In the second part, the “Organizational Commitment Questionnaire” developed by Allen-Mayer was applied to examine levels of organizational commitment. In the last section, “Maslach Burnout Inventory” was applied to determine the level of burnout. Individuals who say they do not want to be participants or who are timid are not forced, they are provided with voluntary participation.

In the analysis of the data; in addition to descriptive statistics such as frequency, percentage, average, standard deviation, the relationship between burnout syndrome and organizational commitment has been tried to be determined by the “Pearson correlation” method. In addition, other hypotheses and sub-hypotheses were included in the analysis in the SPSS program with appropriate statistical methods (One-way ANOVA, t-Test).

Findings and Discussion

In the study conducted with a total of 281 courthouse employees, 45.6% of the participants were in the “38-47” age range, 23.1% were in the “48-57” age range and 19.2% were in the “28-37” age range. consists of people. The age group “18-27” with 5% is the age category with the lowest density. While 38.4% of the courthouse employees interviewed were women, 61.6% were men. 69.4% of the participants are married and 30.6% are single. The personnel working in the courthouse consists of lawyers, bar association personnel, prison guards, directors and assistant directors, psychologists, sociologists, social workers, pedagogues, record clerks, bailiffs, technicians and data processing officers. Occupational groups that do the same job and have similar duties in the works done in the courthouse are group together; A homogeneous group was formed in terms of work and task. Lawyers, bar association personnel and bailiffs legal affairs unit, prison guards auditing unit, directors and assistant principals management unit, psychologists, sociologists, pedagogues, social worker guidance unit, record clerks, paperwork unit and technicians who make face-to-face individual and group interviews, and grouped as technical works unit. Occupational groups with the highest density consist of audit and paperwork units with 29.2% and 29.9%. The legal department represents 12.1%. The management unit, technician woks unit is 9.3%, the guidance unit is 10.3%. When the relationship between organizational commitment and burnout level of courthouse employees was evaluated in general, a moderate, weak and negative relationship was found between commitment and burnout and their lower levels. The highest relationship is between emotional commitment from organizational commitment sub-levels and emotional exhaustion from burnout sub-levels. While no significant difference was found in terms of age and gender variables in general and lower levels of organizational commitment; Significant differences were found in marital status and occupation variables. No significant difference was found in terms of age and gender variables of general and lower levels of burnout. Significant differences were found in marital status and occupational variables in general burnout levels.

Giriş

Çalışmak bireyler için farklı anlamlar ifade etse de birçok birey çalışmayı temel ihtiyaçlarını karşılayacak ve ekonomik özgürlük sağlayacak gelir getirici bir araç olarak görür. Bağımlı çalışanların başlıca gelir kaynağı olduğu kabul edilen ücret gelirin elde edilebilmesi ise kişinin örgütün bir parçası olması ve örgüte ait olan görevleri yerine getirmesi ile sağlanabilir. Örgütsel süreçlerin devamlılığı için de işlerin yürütümünü sağlayacak çalışanlara ihtiyaç vardır. Bu bakımdan örgüt ve çalışanların birbirine bağımlı olduğu söylenebilir. Bu nedenle örgüt ve çalışan arasındaki uyum ve denge iş ilişkisinde büyük önem taşımaktadır. Çalışan ve örgüt arasındaki bu uyumun belirleyicilerinden biri çalışanın örgüte olan bağlılığıdır.

Çalışan ile örgüt arasındaki etkileşim ve iletişimin sürekliliği de bağlılık sayesinde gerçekleşmektedir. Sadakat, görev ve sorumluluk duygularının gelişmiş olması ise örgütsel bağlılığı arttırmaktadır. İşine ve çalıştığı örgüte bağlı olan çalışanların motivasyonları yüksek

olmaktadır. Motivasyonu yüksek çalışanın aidiyet hissi daha güçlenmekte, buna bağlı olarak örgütünün çıkarlarını daha fazla korumaktadır. Örgütsel bağlılığın yüksekliği çalışanın tükenmişlik sendromu ile karşılaşmasına, devamsızlık yapma, işi bırakma gibi olumsuz davranışlar içerisinde girmesine engel olmaktadır(Uslu ve Tekin, 2018:107; Ağraş ve Genç, 2018: 40;Uygur, 2007: 73).

Psikolojik bir olgu olan tükenmişlik; kişinin iç kaynaklarının başarısız olma, enerji ve güç kaybı, isteklerinin karşılanmaması sebebiyle tükenmesi durumunu ifade etmektedir. Tükenmişlik olgusu daha çok başkalarına yardım sağlayan mesleklerde çalışanlarda ortaya çıkmaktadır (Ergene, 2010:4; Sürgevil Dalkılıç, 2014: 6). Tükenmişlik sendromu örgütsel bağlılıkta olduğu gibi kişisel, demografik ve örgütsel faktörlerden etkilenmekte ve idealizmde, enerjide ve amaçta sürekli artan bir kayıp halini almakta ve bireyin yaşamında gizlice ilerleyip, ciddi hasarlara neden olabilmektedir (Karayel ve Karayel, 2019: 2; Sürgevil Dalkılıç, 2014: 7; İkiz, 2010: 26).

Örgütsel bağlılık ve tükenmişlik kavramları çalışan açısından büyük bir öneme sahip olduğu gibi; yapılan işin kalitesi ve işin devamlılığını etkilemesi nedeniyle işveren ve örgütler açısından da önemlidir. Örgütsel bağlılık, kişisel ve demografik etkenlerden, örgüt içi ve örgüt dışı faktörlerden etkilenmektedir (Acar, 2020:32; Bozoğlu, 2011:66; Agun, 2011:39).

Bu çalışmada Mersin adliyesinde görevli çalışanların örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Adliye binalarında görev yapanlar avukat, baro çalışanı, hâkim, hizmetli, infaz koruma memuru, müdür, müdür yardımcısı, mübaşir, pedagog, psikolog, savcı, sosyal çalışmacı, sosyolog, zabıt kâtibî, bilgi işlem memuru ve teknisyen mesleklerinden oluşmaktadır. Bu mesleklerde görev yapan çalışanlar devlet kadrosuna bağlı olarak 657 devlet memurluğu usul ve esaslarına göre çalışmaktadır. Avukat, baro personeli, mübaşir hukuk işleri, müdür ve müdür yardımcıları yönetim işleri, infaz koruma memurları denetim işleri, sosyolog, psikolog, pedagog, sosyolog ve sosyal çalışmacı bireysel ve grup görüşmeleri, zabıt kâtipleri evrak işleri ve diğer grupta toplanan teknisyen ve bilgi işlem memurları diğer iş ve işlemleri yerine getirmektedir. Mersin Adliyesi kamu kurumu olmasına karşın mesai saatleri işin bitmesine bağlı olarak değişmekte ve adliye çalışanları yoğun çalışmaktadır. Örgüt içindeki çalışan arasında keskin bir hiyerarşik yapılanma vardır. Ayrıca, adliyede görev yapan bu meslek dalları incelendiğinde; adliye çalışanın yüz yüze iletişime girdiği popülasyon suç işleyen, suça karışmış olma ihtimali olan veya mağdurlar gibi kırılğan ve tehlikeli gruptan oluşmaktadır. Bu durum adliye çalışanın, diğer örgütlerde çalışanlardan daha fazla stres yaşayacaklarını düşündürmektedir. Hem adliyenin kendi fiziksel koşullarının elverişli olmaması, hem de çalışanın sürekli kırılğan ve tehlikeli gruplarla yüz yüze gelmesi örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyini etkilemektedir. Örgütün kendi içinde taşıdığı dinamikler ile çalışanın kendi iş beklentilerinin uyuşmaması sonucunda çalışan duygusal olarak yıpranma yaşamaktadır. Adliyede mevcut örgütsel büyüklüğün çok fazla olması, iş yükünün fazla mesai yapmayı gerektirmesi, katı ast - üst ilişkilerin varlığı, mesleki rollerin tanımlanmasının çok iyi yapılamamış olması, çalışan sayısının azlığı gibi örgütsel ve kişisel faktörler çalışanda verimin düşmesine ve işine karşı motivasyonun zarar görmesine neden olmaktadır. İş yükü ile zaman baskısı arasında kalan adliye çalışanı sürekli stres yaşamakta, kronikleşen stres durumu adliye çalışanın tükenmişlik ile karşı karşıya bırakmaktadır. Adliye çalışanın yüz yüze iletişime geçtikleri kırılğan gruplar olumsuz duygu durumlarını adliye çalışanlarına aktarmaktadır. Bu durum ise çalışan üzerinde baskı yaratmaktadır. Ağır iş yükü ve anlatılan bu olumsuz çalışma koşulları birleştiğinde çalışanda tükenmişlik oluşmasına ve örgütsel bağlılığının olumsuz etkilenmesine yol açabilmektedir (Urhan, 2019:1) Kişinin sağlığı örgütün işlerliğinin ve sürekliliğinin devam etmesi için önemlidir. Bu sebeple çalışanın tükenmişlik sendromu ile örgütsel bağlılığının etkilenmesi süreci önemsenmelidir.

Bu araştırmanın amacı; adliye çalışanlarının örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını araştırmak, böylece örgütsel bağlılık kapsamında tükenmişlik sendromunun ortaya çıkmasına neden olan etkenlerin tespit edilerek, çözüm yolları hakkında önerilerde bulunulması hedeflenmektedir. Adliye çalışanlarının örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri yaş, cinsiyet, medeni durum ve meslek değişkenleri gibi demografik değişkenlere göre saptanmaya çalışılmıştır.

Araştırma, adliye çalışanlarının psikolojik sağlığını tehdit eden ve tükenmişlik sendromu yaşanmasına neden olan faktörlerin belirlenmesi ve önleyici tedbirlerin önceden tespit edilmesi bakımından önem taşımaktadır. Devlet kurumunda görev yapan çalışanın tükenmişlik düzeyini azaltıcı, bağlılık düzeyini artırıcı tedbirlerin alınması çalışanın verimliliği ve performansının artmasına yardım ederek topluma sunulan hizmetin kalitesini artırması beklenmektedir.

1. Örgütsel Bağlılık

Örgüt; önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek üzere bir araya gelen, aralarında iş bölümü, uzmanlaşma, iletişim ve etkileşim bulunan yapıdır (Bayat, 2008: 18). Genel anlamda örgütsel bağlılık, kişinin yaptığı işe, çalıştığı kuruma ve görevlerine sadakat göstermesi anlamına gelir. Bağlılık kavramı ile bütünleşen örgütsel bağlılık, çalışanın örgüte karşı psikolojik olarak geliştirdiği aidiyet duygusudur. Kendini örgütün bir parçası gibi hisseden çalışan örgüt içinde aktif rol alır, örgütün başarılı olması ve hedeflerine ulaşması yönünde çaba harcar ve buna karşı isteklilik duyar (Acar, 2020:29; Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıoğen, 2010: 102).

Bir örgütün işi yapabilmesi, işin başarı ile ortaya koyulabilmesi örgütün güçlenmesi ile sağlanabilir. Bu yüzden örgütsel bağlılık hem çalışan hem de işveren açısından önemli bir kavramdır. Çünkü örgütün uzun süre varlığını sürdürebilmesi bu kavramın içselleştirilmiş olmasına bağlıdır (Agun, 2011:31-32; Bozoğlu, 2011:56). Bu içselleştirme ise çalışanların işe yönelik tutum ve davranışlarının kişinin örgütle psikolojik olarak da bütünleşmesinden geçmektedir (Ağraş ve Genç, 2018:37; Uslu ve Tekin, 2018:107). Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütün amaçlarını benimsemesi, örgütte kalabilmek için çaba harcaması, örgütte kalmaya isteklilik duyması, örgütte kalabilmek için son derece güçlü bir irade ortaya koyması olarak tanımlanabilir (Çalışkan ve Özkan, 2020:181; Durna ve Eren, 2005:211). Örgütsel bağlılık, örgütün sorunları ve örgüte karşı duygusal bağlılık hissi olarak da tanımlanmaktadır (Jaros, 2007:8).

Örgütsel bağlılık; örgüte ve örgütsel amaçlara bağlılık, bu amaçları kabullenme, karşılıklı etkileşim ile kendini ifade edebilme, örgüte uzun süre bağlı kalabilmeyi ifade etmektedir. Araştırmalar, örgütlerine yüksek düzeyde bağlı olan çalışanların, görevleri haricinde beklenenden fazlasını yapmak için çabaladıklarını ortaya çıkarmıştır. Bu durumda örgütüne yüksek düzeyde bağlı olan kişinin yüksek düzeyde sadakat, verimlilik ve sorumluluk duygusu taşıdıklarına inanılmaktadır. Dolayısı ile örgütsel bağlılık bir tutumu ifade etmektedir (Bozoğlu, 2011:49; Werang, Asmaningrum & Irianto, 2015: 828).

Örgütsel bağlılık, örgütlerin varlıklarını sürdürmesini sağlayan temel etkenlerden biridir. Örgütsel bağlılık, işi yapan kişilerin örgüte karşı olan tutumları ile ilişki içindedir. Dolayısı ile işten ayrılma veya çalışmaya devam etme durumu, işten doyum sağlama, iş performansının yüksekliği durumları örgütsel bağlılık sonucu olumlu şekilde çalışmada yer bulur (Acar, 2020:29).

Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar etkin ve verimli bir çalışma göstermekte, daha yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu ile çalışmaktadır. Bir örgütte çalışanın örgütsel bağlılığı yüksek ise daha az denetime ihtiyaç duymaktadır. Yüksek bağlılığı olan çalışanlar, yapabileceklerinin üstüne çıkarak, üstün bir performans sergilemek için çaba sarfetmektedirler. Örgütsel bağlılığı yüksek kişilerin - özellikle kriz dönemlerinde- bağlılıkları ortaya çıkmakta;

daha bağlayıcı ve çözümleyici görevler üstlenmektedirler (Çetin, Basım ve Aydoğan, 2011:64; Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıoğen, 2010:102).

Natalie J. Allen ve John P. Meyer, çalışan ve örgüt arasındaki ilişkide üç temel sınıflandırmadan ve bu üç sınıflandırmanın da üç temel yaklaşım üzerine kurulduğundan bahsetmektedir. *Duygusal Bağlılık*; Çalışanın örgüte yönelik bir duygusal bağ kurması anlamına gelir. Kendisini örgütle içselleştirmesi sonucu duygusal bağlılık hissedenden çalışanın verimliliğinin de artacağı düşünülmektedir. Duygusal bağlılık, çalışanın kendi isteği ile o örgütte kalması anlamına gelir. *Devam Bağlılığı*; Çalışan kişinin, çalıştığı süre içinde para, emek, statü, kıdem gibi örgüte yaptığı yatırımlar vardır. Kişinin işten ayrılması durumunda karşılaşılabileceği maddi ve manevi zararların yüksek olacağı algısıyla örgütte kalmaya devam etmesidir. *Normatif Bağlılık*; Örgüt üyeliğini sürdürme bir sorumluluk olarak algılanmaktadır. Bu sebeple kendilerini örgütte kalmaya mecbur gibi görürler. Örgütsel uygulamalar sebebi ile örgütün onların sadakatlerini hak ettiklerine dair inançları örgüte karşı yükümlülük hissetmeleri bağlılıklarını arttırmaktadır (Allen ve Meyer, 2004:2-3; Jaros, 2007:7).

2. Tükenmişlik

Maslach, Jackson ve Leither, tükenmişliği, özellikle kişilerle etkileşim halinde olan mesleklerde sorunlar ortaya çıktığında, sorunlara makul çözümler üretilmediğinde öfke, utanç, korku, hayal kırıklığı ve umutsuzluk gibi duyguların oluşması, bu duyguların kronikleşmesi olarak tanımlamışlardır (Maslach, Jackson & Leither, 1997: 192). Tanımlarından yola çıkarak tükenmişliğin üç aşamadan oluştuğunu ifade etmektedirler (Maslach, Schaufeli & Leither, 2001:399). *Duygusal tükenme*; tükenmişliğin en kritik ve en belirleyici olan boyutudur. Mesleki tükenmişlik içine giren kişi bu boyutta ciddi yorgunluk hissi yaşamaktadır. Enerji düşmesi, duygusal açıdan yıpranma belirtileri göstermektedir. Bu boyutta çalışan yorgunluk ve yıpranma belirtileri ile tükenmişliğe girdiğine dair ilk bilgiyi verir. *Duyarsızlaşma*; kişinin çalıştığı örgütteki diğer kişilerle arasına mesafe koyma davranışı sergilemesi olarak tanımlanabilir. Kişinin diğer çalışanlara karşı duygudan yoksun tutumlar ve tavırlar sergilemesi ile kendini göstermektedir. İnsanlara hizmet gereken işler yapmaları gerektiğinde kayıtsızlık ile bilişsel mesafeyi kullanır, yorgunluk ya da cesaretleri kırıldığında ise diğer çalışanlara karşı alaycı tavır sergilerler. *Kişisel başarı yetersizliği*; kişinin kendisini olumsuz olarak nitelendirdiği boyuttur. Kişisel başarısında düşme hissedenden kişi kendisini yetersiz hisseder, motivasyonu ve kendilik algısı düşer. Kişi suçluluk hissetme, sevilmediğine inanma, mesleğinde iyi olmadığını düşünme, başkalarına faydalı olmadığını gibi süregelen şekilde kendisini olumsuz algılama eğilimindedir (Maslach, Schaufeli & Leither, 2001:402-403).

Tükenmişlik, kişinin ruhsal olarak çökmesine neden olmaktadır. Mesleğinden veya işinden dolayı sadece tek taraflı bir iletişime maruz kalan kişiler, bir süre sonra sürekli kendilerinin bir şey verdiklerini, verdikleri kadar alamadıklarını düşündüklerinde tükendiklerini hissetmeye başlayacaklardır. Artık verecek bir şeyleri kalmadığını hissettiklerinde ise fiziksel yıpranma, birlikte çalıştığı kişilere ve yaşama karşı olumsuz tutum geliştirme oluşturmaktadır. Üretkenliğin ortadan kalkmasıyla, çalışan daha fazla çaba harcamamakta ve güçsüzlüğe teslim olmaktadır (Altan ve Pehlivan, 2019:86; Ergene, 2010:6).

Toplumun her kesimini ilgilendiren tükenmişlik olgusu bir anda ortaya çıkmamaktadır. Tükenmişlik süreç içinde yavaş yavaş ilerleyen bir sorundur. Psikolojik bir sorun olarak ortaya çıkan bu durum, kişinin çalışma hayatından kopmasına, ekonomiye katkı sağlayamaz duruma gelmesine neden olduğu gibi daha ileri seviyede uzman desteği olmaksızın depresyon, sinizm, tutku kaybı, utangaçlık, çaresizlik hissi ve cesaretsizlik gibi sorunlara da yol açmaktadır (Eletsıkıy, Özcan ve Turhan, 2019:24; Karayel ve Karayel, 2019:2).

Tükenme, arka arkaya gelen ve kişinin yaşamında stres kaynağı olan çevresel koşullardan oluşabileceği gibi herhangi bir neden olmaksızın da çıkabilmektedir. Çalışanlar tükenmişlik

yaşadıklarında işler ve iş yaşamları hakkında sıkça şikâyette bulunurlar. Çok çabuk sinirlenir ve alınganlık gösterirler. Hata yaptıklarında hatanın sebebini başkalarında ararlar. Çalıştıkları örgüte karşı yabancılaşma yaşarlar. Bu yabancılaşma hissi işlerini bırakmayı düşünmeye yönlendirir. Ayrıca kişinin yaşadığı tükenmişlik, işine devamsızlık yapmasına, iş performansının düşmesine neden olmaktadır. Birlikte çalıştığı insanlarla ilişkilerinde negatif yönlü bir ilişki vardır (Ergene, 2010:15; Maslach, Jackson ve Leither, 1997: 192). Tükenmişliğin fiziksel, davranışsal ve psikolojik temelli belirtileri bulunur (Acar, 2020:17; Ergene, 2010:15).

Yorgunluk ve bitkinlik hissi, uyuşukluk, tekrarlayan baş ağrısı, solunumda güçlük, kilo kaybı, uykusuzluk, mide ve bağırsak hastalıkları, enfeksiyonlara karşı direnç azalması, yüksek kolesterol, genel ağrı ve sızılar fiziksel belirtilerdir. Aile sorunları, depresyon, uyku düzensizliği, hayal kırıklığı, ilgisizlik, endişe, özgüvende azalma, yabancılaşma, umutsuzluk, alınganlık gibi psikolojik belirtilerdir. Ani tepki verme, çabuk öfkelenme, alınganlık, ilaç, alkol, tütün vb. alma eğilimi veya alımında artma, öz saygı ve öz güven azalması, teslimiyet, içe kapanma, suçluluk ve içerlemişlik hissi, çaresizlik, sıkıntılı hal, kolay ağlama, konsantrasyon güçlüğü, unutkanlık, hareketsizlik gibi davranışsal belirtiler ortaya çıkmaktadır (Acar, 2020:17-19; Arık, 2016:27-29; Ergene, 2010:16-19; Gürses, 2006:22-26).

3. Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki

Tükenmişlik ile örgütsel bağlılık birbiri ile ilişkili kavramlardır. Tükenmişlik kişinin işine yönelik tutumlarını, örgütsel bağlılık ise çalıştığı kuruma karşı tutumlarını ifade etmektedir. Dolayısı ile bir kişinin tükenmişlik sendromu yaşaması, onun örgüte olan bağlılığını da olumsuz etkilemektedir. Çalışanların çalıştıkları işlerinden elde etmeyi hedefledikleri kazanımlar (ücret, prim, terfi, ödül gibi) örgütün sağladığı kazanımlar ile eşdeğer olmadığında, duygusal kırılma başlamaktadır (Yeniçeri, Demirel ve Seçkin, 2009:89). Bu duygusal kırılmaların da örgütsel bağlılık ve tükenmişlik üzerinde etkili olduğu yadsınamaz bir gerçektir.

Örgütsel bağlılık kapsamında tükenmişlik kavramı ile ilgili araştırmaların ortak bulgusu örgütsel bağlılığın tükenmişlikten etkilendiği yönündedir (Basım, Çetin ve Aydoğan 2011:62).

Çetin vd (2011), örgütsel bağlılık ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi öğretmenler üzerinde yaptıkları bir araştırma ile açıklamışlardır. Araştırma sonucunda tükenmişlik boyutlarından duygusal tükenme ile duygusal bağlılık arasında ters yönlü ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Tükenmişlik boyutlarından duyarsızlaşma ile duygusal bağlılık arasında da ters yönlü bir ilişki saptanmıştır. Bu durum çalışanların duygusal bağlılıkları azaldıkça, duyarsızlaşma derecelerinin arttığını göstermektedir. Tükenmişlik boyutlarından kişisel başarı hissi azalması ile duygusal bağlılık arasında ters yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Güneş vd (2009), bir devlet üniversitesindeki idari çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki bağlantıyı araştırmışlardır. Üniversitedeki 329 idari çalışana Allen-Mayer'in geliştirdiği "Örgütsel Bağlılık Anketi" ve tükenmişlik düzeyini belirlemek amacıyla "Maslach Tükenmişlik Envanteri" uygulanmıştır. Katılımcıların örgütsel bağlılık alt ölçekleri incelendiğinde, duygusal bağlılıklarının görece yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada yaş, kıdem, medeni durum, eğitim düzeyi değişkenleri de örgütsel bağlılık ve tükenmişlik bağlamında incelenmiş, çalışanların tükenmişlik düzeyleri ile örgüte bağlılıkları arasında ters bir ilişki gözlenmiştir. Kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha çok duygusal tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır.

Taşpınar ve Temeloğlu (2016) tarafından İstanbul'da faaliyet gösteren dört tane beş yıldızlı otelde çalışanların kişilik özelliklerinin örgütsel tükenmişlik üzerindeki etkisini araştırmıştır. 368 kişi ile görüşülen çalışmada çalışanların kişilik özellikleri ile örgütsel tükenmişlikleri arasında anlamlı ilişki bulunmuştur.

Gemlik, Sisman ve Sigrı (2010), Türkiye’de sağlık çalışanı ile örgütsel bağlılık ve tükenmişlik ilişkisini araştırmıştır. 459 alışana Allen-Mayer’in geliştirdiği “rgtsel Bağlılık Anketi” ve tükenmişlik düzeyini belirlemek amacıyla “Maslach Tükenmişlik Envanteri” uygulanmıştır. Örgütsel bağlılık ile tükenmişlik arasında anlamlı ilişki tespit etmişlerdir.

Uslu ve Tekin (2018), tükenmişlik sendromu ile ilgili literatür taraması yaparak, konu hakkında derledikleri araştırmalardan örgütsel bağlılık ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olduğunu, tükenmişlik boyutlarının örgütsel bağlılık boyutlarını etkilediği sonucuna varmışlardır.

Kılınç ve Karademir (2022), Coğrafya retmenlerinin tükenmişlik, mesleki profesyonellik ve örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesini araştırmıştır. Yapılan analiz sonucunda cinsiyet, durumuna göre puanlarda herhangi bir farklılaşma olmadığı görülmüştür. Yaş, medeni durum, görev yapılan coğrafi bölge, görev yapılan okul türü, kıdem yılı, maddi durum değişkenlerinde tükenmişlik boyutunda anlamlı farklılaşma ortaya çıkmıştır. Medeni durum, kıdem, maddi durum ve coğrafi bölge değişkenlerine göre örgütsel bağlılık değişkenine anlamlı farklılaşma görülmüştür. Mezun olunan okul türü ve maddi durum ile mesleki profesyonellik arasında anlamlı bir farklılaşma gözlendiğini tespit etmişlerdir.

Dönük ve Bindak (2022), ortaokul matematik retmenlerinin tükenmişliklerinin yordayıcısı olarak okul iklimi ve örgütsel bağlılık araştırmasını toplam 312 ortaokul matematik retmeni ile yürütmüşlerdir. Veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu ile birlikte 22 maddeden oluşan Maslach Tükenmişlik leği (MBI), 9 maddeden oluşan okul iklimi algısı leği (SC) ve 15 maddeden oluşan örgütsel bağlılık leği (OC) kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre ortaokul matematik retmenlerinin tükenmişlik, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık düzeylerin düşük olduğu ve tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları ve okul iklimi algıları arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Bu ilişkiler; ortaokul matematik retmenlerinin duygusal bağlılık ve okul iklimi algıları onların tükenmişliklerini negatif yönde, devam bağlılıkları ise onların tükenmişliklerini pozitif yönde yordadığını tespit etmişlerdir.

Akça ve Yücel (2021), “*iş stresi ve tükenmişlik algılarının örgütsel bağlılığa etkisi: havacılık sektörü çalışanları*” başlıklı araştırmalarında 179 kişiye anket uygulaması yapmışlardır. Araştırma sonucunda havacılık sektörü çalışanlarının, iş streslerinin ve tükenmişlik algılarının örgütsel bağlılıkları üzerinde negatif yönde etkileri olduğunu tespit etmişlerdir.

El-Demerdash, Basal ve Aldeeb (2013), Tanta niversitesi hastanelerinde çalışan hemşireler arasında rgtsel Bağlılık ve Tükenmişlik ilişkisini incelemişlerdir. Acil serviste ve yoğun bakımda çalışan 123 hemşireye Allen-Mayer’in geliştirdiği “rgtsel Bağlılık Anketi” ve tükenmişlik düzeyini belirlemek amacıyla “Maslach Tükenmişlik Envanteri” uygulanmıştır. Hemşirelerin yarısından fazlasının yüksek düzeyde duygusal tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir. Tükenmişliğin diğer alt boyutlarında da benzer şekilde hemşirelerde tükenmişlik yüksek bulunmuştur. Örgütsel bağlılık anlamında tersi bir bulguya rastlanmıştır. Tükenmişlik yaşamalarına rağmen hemşirelerde örgüte bağlılık orta düzeyde tespit edilmiştir. Değerlendirmede bu durumun o bölgede bulunan tek hastane olması ve başka bir iş istihdamlarının olmaması olarak görülmektedir.

Yaşar ve zdemir (2016), retmenlerin örgütsel bağlılıkları yolu ile tükenmişlik ve sinizm arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Milli Eğitim Bakanlığına bağlı 16 devlet okulunda çalışan 247 ortaokul retmenine Allen-Mayer’in geliştirdiği “rgtsel Bağlılık Anketi” ve tükenmişlik düzeyini belirlemek amacıyla “Maslach Tükenmişlik Envanteri” uyguladıkları çalışmalarında kadın retmenlerde duygusal tükenmişlik ve örgütsel bağlılık arasında ters yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Kadın retmenlerin duygusal tükenmişlikleri yüksek

olurken, örgütsel bağlılıklarını ise düşük olarak gözlemlemişlerdir. Erkeklerde ise örgütsel bağlılıklarının kadınlardan daha fazla olduğu ulaştıkları sonuçlardan bir diğeridir.

Polatçı, Ardıç ve Türkan (2014) tarafından özel bir hastanede görev yapan 192 sağlık personelinde gerçekleştirilen araştırma bulgularına göre; duygusal ve normatif bağlılık ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında negatif yönlü, kişisel başarı hissini ile pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Devam bağlılığının ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın pozitif yönlü, kişisel başarı hissi ile negatif yönlü ilişki bulunmaktadır

4. Araştırmanın Yöntemi

4.1.Örneklem

Araştırmanın modeli ilişkisel tarama modelidir. Araştırma evreni Mersin ilinde bulunan Mersin Adliyesi çalışanlarıdır. Adliye çalışanlarının sayısı yaklaşık olarak 1000 kişidir. Çalışmanın örneklem hacmi evreni temsil ettiği düşünülen %95'lik güven düzeyi %5 güven aralığına göre hesaplanmış ve 278 kişi olarak tespit edilmiştir (Erkuş, 2005: 91). Bu araştırma 281 Adliye çalışanından oluşmaktadır.

4.2. Veri toplama araçları ve Verilerin puanlanması

Araştırma veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde çalışanların örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeylerini etkilediği düşünülen bağımsız değişkenler hakkında bilgi edinebilmek amacıyla kişisel bilgi formu; yaş, cinsiyet, medeni durum, meslekleri hakkında bilgi alınan 4 sorudan oluşmaktadır.

İkinci bölümde örgütsel bağlılık düzeylerini incelemek amacıyla Allen-Mayer'in geliştirdiği ve Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan "Örgütsel Bağlılık Anketi" uygulanmıştır. Toplamda 18 maddeden oluşan anket, 5'li Likert ölçeği (5= Tamamen Katılıyorum, 4= Katılıyorum, 3= Kararsızım, 2= Katılmıyorum, 1= Kesinlikle Katılmıyorum) şeklinde derecelendirilmiştir. Üç boyutu olan anketin duygusal bağlılık boyutu (1, 2, 3, 4, 5, 6), devam bağlılığı boyutu (7, 8, 9, 10, 11, 12) ve normatif bağlılık boyutu (13, 14, 15, 16, 17, 18) numaralı maddeler oluşturmaktadır (Acar, 2020: 59). Ölçekte 3, 4, 5, 13 numaralı maddeler ters maddeler olması nedeniyle ters puanlama yapılmıştır. Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan ölçeğin güvenilirliğine ilişkin Cronbach Alpha değerleri duygusal bağlılık için .80, devam bağlılığı için .73, normatif bağlılık için .80 ve ölçek toplamında ise .88'dir (Dağlı, Elçiçek ve Han, 2018: 1769).

Son bölümde de tükenmişlik düzeyini belirlemek amacıyla Maslach tarafından geliştirilen ve Ergin (1992) tarafından Türkçeye uyarlanan "Maslach Tükenmişlik Envanteri" uygulanmıştır.

Envanter, 22 maddeden oluşmakta ve üç boyut içermektedir. Anket 5'li yanıt seçenekleri ile (0=Hiçbir Zaman, 1=Çok Nadir, 2= Bazen, 3=Çoğu Zaman, 4=Her Zaman) derecelendirilmiştir. Duygusal tükenme boyutu (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20), duyarsızlaşma boyutu (5, 10, 11, 15, 22), kişisel başarı yetersizliği boyutu ise (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21) numaralı maddelerden oluşmaktadır (Ergene, 2010; İnce ve Şahin, 2015: 389; Maslach, Jackson ve Leither, 1997:193-194). Kişisel başarı yetersizliği maddelerinin olumlu ifadelerden oluşmasından dolayı puanlama tersine kodlanarak hesaplanmıştır. Ergin (1992) tarafından türkçeye uyarlanan "Maslach Tükenmişlik Envanteri" güvenilirliği ve geçerliliği duygusal tükenme için 0,83, duyarsızlaşma için 0.65, kişisel başarı için 0,72' olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin güvenilirliği yapılan başka araştırmalarda test tekrar test tekniği ile iki ve dört hafta sonra yeniden incelenmiştir. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik katsayıları aynı sonuçları vermiştir (Cemaloğlu ve Şahin, 2007:469-470; Ergin, 1993: 145; Maslach, Jackson ve Leither, 1997: 198; Yektatalab, Honarmandnejad, Janghorban, & Zarıfsanaey, 2020: 40).

4.3. Analiz Yöntemi

Adliye çalışanlarının örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri arasında ilişki olup olmadığını araştırmak için ana hipotez oluşturulmuştur.

H₁: Adliye çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile tükenmişlik düzeyleri arasında ters yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H₀: Adliye personelinin örgütsel bağlılıkları ile tükenmişlik düzeyleri ve diğer değişkenler arasında fark yoktur.

Ana hipotezden örgütsel bağlılık düzeylerinin ve tükenmişlik düzeylerinin yaş, cinsiyet, medeni durum ve meslek değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini araştırmak için alt hipotezler belirlenmiştir.

Buna göre adliye çalışanlarının örgütsel bağlılıkları düzeylerine ilişkin oluşturulan alt hipotezler şu şekildedir:

H₁: Adliye çalışanlarının örgütsel bağlılıkları düzeyleri yaş değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₀: Adliye çalışanlarının örgütsel bağlılıkları düzeyleri yaş değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

H₂: Adliye çalışanlarının örgütsel bağlılıkları düzeyleri cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₀: Adliye çalışanlarının örgütsel bağlılıkları düzeyleri cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

H₃: Adliye çalışanlarının örgütsel bağlılıkları düzeyleri medeni durum değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₀: Adliye çalışanlarının örgütsel bağlılıkları düzeyleri medeni durum değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

H₄: Adliye çalışanlarının örgütsel bağlılıkları düzeyleri meslek değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₀: Adliye çalışanlarının örgütsel bağlılıkları düzeyleri meslek değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

Buna göre adliye çalışanlarının tükenmişlik düzeylerine ilişkin oluşturulan alt hipotezler şu şekildedir:

H₁: Adliye çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri yaş değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₀: Adliye çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri yaş değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

H₂: Adliye çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₀: Adliye çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

H₃: Adliye çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri medeni durum değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₀: Adliye çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri medeni durum değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

H₄: Adliye çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri meslek değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₀: Adliye çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri meslek değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

Verilerin analizinde; frekans, yüzde, ortalama, standart sapma gibi betimleyici istatistiklerin yanı sıra tükenmişlik ve tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki için “Pearson korelasyon” yöntemi kullanılmıştır. Ayrıca alt hipotezler SPSS programında uygun istatistiksel yöntemlerle (One-way ANOVA, t-Test) sınanmıştır.

5. Bulgular

5.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan adliye çalışanlarının demografik dağılımları Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Demografik Değişkenler	Frekans	Geçerli Yüzde (%)
Yaş	18-27	5,0
	28-37	19,2
	38-47	45,6
	48-57	23,1
	58 yaş ve üstü	7,1
	Toplam	281
Cinsiyet	Erkek	61,6
	Kadın	38,4
	Toplam	281
Medeni Durum	Evli	69,4
	Bekâr	30,6
	Toplam	281
Meslek Grupları	Hukuk İşleri Birimi	12,1
	Denetim İşleri Birimi	29,2
	Yönetim Birimi	9,3
	Rehberlik Birimi	10,3
	Evrak İşleri Birimi	29,9
	Teknik İşler Birimi	9,3
Toplam	281	100,0

Toplam 281 adliye çalışanları ile yürütülen araştırmada katılımcıların %45,6’sı “38-47” yaş aralığındaki kişilerden oluşurken, %23,1’i “48-57” yaş ve %19,2’si “28-37” yaş aralığındaki kişilerden oluşmaktadır. %5 ile “18-27” yaş grubu en düşük yoğunluğun olduğu yaş kategorisidir. Görüşülen adliye çalışanlarının %38,4’ü kadın iken, %61,6’sı erkektir. Katılımcıların %69,4’i evli, %30,6’sı bekârdır.

Adliyede çalışanları avukat, baro personeli, infaz koruma memuru, müdür ve müdür yardımcısı, psikolog, sosyolog, sosyal çalışmacı, pedagog, zabıt kâtibî, mübaşir, teknisyen ve bilgi işlem memurlarından oluşmaktadır. Adliyede yapılan işlerde aynı işi yapan ve görevleri birbirine benzer olan meslek grupları bir araya getirilerek; yapılan iş ve görev açısından homojen bir grup oluşturulmuştur. Avukatlar, baro personelleri ve mübaşirler gruplandırılarak hukuk işleri birimi olarak adlandırılmış, infaz koruma memurları denetim işleri birimi olarak adlandırılmıştır. Müdür ve müdür yardımcıları yönetim birimini oluştururken, bireysel ve grup görüşmelerini yüz yüze gerçekleştiren psikolog, sosyolog, pedagog ve sosyal çalışmacılar gruplandırılarak rehberlik birimi altında gruplandırılmıştır. Zabıt kâtipleri evrak işleri birimi olarak adlandırılmış, teknisyen ve bilgi işlem memurları ise gruplandırılarak teknik işler birimini oluşturmuştur. Yoğunluğun en fazla olduğu meslek grupları %29,2 ve %29,9 ile denetim ve evrak işleri birimlerinden oluşmaktadır. Hukuk birimi örneklemin %12,1’ini temsil

ederken, yönetim birimi ve teknik işler birimi %9,3, rehberlik birimi ise %10,3'ü temsil etmektedir.

5.2. Adliye Çalışanının Örgütsel Bağlılık ve Düzeyleri ile Tükenmişlik ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Araştırmanın ana hipotezi, adliye çalışanlarının örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin varlığıdır. Bu ilişkiyi belirlemek amacıyla örgütsel bağlılık alt boyutları ile tükenmişlik alt boyutları arasında Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon analizi uygulanmıştır. Bu analiz yöntemi; aralıklı ya da oranlı ölçek düzeyinde ölçülen iki sürekli değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi açıklamakta kullanılmaktadır (Köklü ve diğerleri, 2006: 124).

Adliye çalışanının örgütsel bağlılıkları ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiye ait sonuçlar Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel Bağlılık ve Düzeyleri ile Tükenmişlik ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki

**p<0,01

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Duygusal Bağlılık	1	-	-	-	-	-	-	-
2.Devam Bağlılığı	,356**	1	-	-	-	-	-	-
3.Normatif Bağlılık	,526**	,479**	1	-	-	-	-	-
4.Duygusal Tükenme	-,490**	-,263**	-,386**	1	-	-	-	-
5.Duyarsızlaşma	-,251**	-,122*	-,072	,499**	1	-	-	-
6.Kişisel Başarı Yetersizliği	-,185**	-,055	-,161**	,260**	,250**	1	-	-
7.Genel Bağlılık	,791**	,764**	,836**	-,477**	-,188**	-,168**	1	-
8.Genel Tükenmişlik	-,448**	-,228**	-,318**	,864**	,721**	,630**	-,414**	1

Korelasyon analizi sonucunda hesaplanan korelasyon katsayısının (r) değerleri Tablo 3'teki gibidir (Köklü ve diğerleri, 2006: 124) ;

Tablo 3. Korelasyon Katsayısının Değerleri

r	İlişki
0,00	İlişki yok
0,01-0,29	Düşük düzeyde ilişki
0,30-0,70	Orta düzeyde ilişki
0,71-0,99	Yüksek düzeyde ilişki
1,00	Mükemmel ilişki

Tablo 2'ye göre genel bağlılık ile genel tükenmişlik arasında (r=-,414, p<0,01) negatif yönde orta düzeyde ilişki vardır.

Örgütsel bağlılık düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri ve genel tükenmişlik arasındaki ilişki incelendiğinde duygusal bağlılık ile duygusal tükenme arasında (r=-,490, p<0,01) negatif yönde orta düzeyde bir ilişki vardır. Duygusal bağlılık ile duyarsızlaşma arasında (r=-,251, p<0,01)

negatif yönlü düşük düzeyde ilişki, kişisel başarı yetersizliği ile ($r=-,185$, $p<0,01$) negatif yönlü düşük düzeyde ilişki vardır. Duygusal bağlılık ile genel tükenmişlik arasında ($r=-,448$, $p<0,01$) negatif yönlü orta düzeyde ilişki vardır.

Örgütsel bağlılık düzeylerinden devam bağlılığı ile duygusal tükenme arasında ($r=-,263$, $p<0,01$) negatif yönlü düşük düzeyde bir ilişki varken duyarsızlaşma ile ($r=-,122$, $p<0,01$) negatif yönlü düşük düzeyde ilişki görülmektedir. Devam bağlılığı ile kişisel başarı yetersizliği arasında ($r=-,055$, $p<0,01$) negatif yönlü düşük düzeyde ilişki, genel tükenmişlik ile ($r=-,228$, $p<0,01$) negatif yönlü düşük düzeyde ilişki bulunmaktadır.

Normatif bağlılık ile duygusal tükenme arasındaki ilişkiye bakıldığında ($r=-,386$, $p<0,01$) negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki, normatif bağlılık ile duyarsızlaşma arasında ($r=-,072$, $p<0,01$) negatif yönlü düşük düzeyde bir ilişki görülmektedir. Normatif bağlılık ile kişisel başarı yetersizliği arasındaki ilişki ($r=-,161$, $p<0,01$) negatif yönlü düşük düzeydedir. Normatif bağlılık ile genel tükenmişlik arasında ($r=-,318$, $p<0,01$) negatif yönlü orta düzeyde ilişki bulunmaktadır.

Araştırma sonuçlarının genel bağlılık ile tükenmişlik alt boyutları arasındaki ilişkinin sonuçları incelendiğinde genel bağlılık ile duygusal tükenme arasında ($r=-,477$, $p<0,01$) negatif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki görülmektedir. Genel bağlılık ile duyarsızlaşma arasında ($r=-,188$, $p<0,01$) negatif yönlü, düşük düzeyde, kişisel başarı yetersizliği ile arasında ($r=-,168$, $p<0,01$) negatif yönlü düşük bir ilişki vardır.

Genel tükenmişlik ile örgütsel bağlılık alt düzeylerinden duygusal bağlılık arasında ($r=-,448$, $p<0,01$) negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki gözlenmektedir. Genel tükenmişlik ile devam bağlılığı arasında ($r=-,228$, $p<0,01$) negatif yönlü düşük düzeyde bir ilişki, normatif bağlılık ile arasında ($r=-,318$, $p<0,01$) negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki görülmektedir.

Adliye çalışanının örgütsel bağlılık ile tükenmişlik arasındaki ilişki genel olarak değerlendirildiğinde bağlılık ve tükenmişlik ile alt düzeyleri arasında orta ve düşük düzeyde ve negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır.

5.3. Adliye Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular

5.3.1. Adliye Çalışanlarının Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular

Adliye çalışanlarının yaş değişkenine göre örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA testi sonuçları Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Genel Bağlılık Açısından Yaşa Göre ANOVA Testi Sonuçları

	Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig.
Duygusal Bağlılık	18-27	14	17,64	1,753	,114	,978*
	28-37	54	18,59	,703		
	38-47	128	18,61	,461		
	48-57	65	18,43	,624		
	58 yaş ve üstü	20	18,55	1,258		
	Toplam	281	18,51	,312		
Devam Bağlılığı	18-27	14	19,00	1,371	,653	,625*
	28-37	54	19,02	,622		
	38-47	128	18,98	,459		
	48-57	65	18,58	,643		
	58 yaş ve üstü	20	17,10	1,246		
	Toplam	281	18,77	,304		
Normatif Bağlılık	18-27	14	17,50	1,394	,977	,421*
	28-37	54	17,98	,716		

	38-47	128	16,59	,439		
	48-57	65	16,66	,607		
	58 yaş ve üstü	20	16,00	1,227		
	Toplam	281	16,88	,302		
Genel Bağlılık	18-27	14	54,14	4,118		
	28-37	54	55,59	1,577	,416	,797*
	38-47	128	54,19	1,100		
	48-57	65	53,68	1,433		
	58 yaş ve üstü	20	51,65	2,997		
	Toplam	281	54,16	,731		

*p>0,05

ANOVA testi sonuçları için Tablo 4 incelendiğinde adliye çalışanlarının yaşlarına göre 18-27, 28-37, 38-47, 48-57 ve 58 yaş ve üstü olmak üzere beş ayrı grup oluşturulmuştur. Oluşturulan bu yaş grupları arasında örgütsel bağlılık düzeyleri duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık p değerleri (Sig.) incelendiğinde değerler 0,05'ten büyük ($p>0,05$) olduğu gözlenmektedir. Aynı bulgu genel bağlılık içinde söz konudur. Bu durumda adliye çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri yaş değişkenine göre farklılık göstermemektedir. Yaş değişkeni ile ilgili kurulan hipotezden H_0 hipotezi kabul edilir.

5.3.2. Cinsiyet Değişkenine Göre Adliye Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular

Adliye çalışanlarının cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t- Testi sonuçları Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Genel Bağlılık Açısından Cinsiyete göre t-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	F	Sig.	t	Sig. (2-tailed)
Duygusal Bağlılık	Erkek	173	18,67	4,985	,379	1,155	,283	,640	,523*
Devam Bağlılığı	Kadın	108	18,26	5,619	,541	2,080	,150	,015	,988*
Normatif Bağlılık	Erkek	173	18,77	5,273	,401	,029	,864	,095	,924*
Genel Bağlılık	Kadın	108	16,84	5,086	,489	,037	,847	,319	,750*
	Erkek	173	54,34	12,260	,932				
	Kadın	108	53,86	12,305	1,184				

*p>0,05

Adliye çalışanları arasında duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve genel bağlılık puan ortalamaları incelendiğinde, ortalamalar arasında da cinsiyet değişkeni açısından farklılık gözlenmemiştir. Bu durumda H_0 hipotezi kabul edilir.

5.3.3. Medeni Durum Değişkenine Göre Adliye Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular

Adliye çalışanlarının medeni durum değişkenine göre örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t- Testi sonuçları Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Genel Bağlılık Açısından Medeni Duruma Göre t-Testi Sonuçları

	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	F	t	Sig.
Duygusal Bağlılık	Evli	195	18,99	4,893	,350	4,635		0,20
	Bekâr	86	17,42	5,812	,627			
Devam Bağlılığı	Evli	195	18,82	5,173	,370		2,346	
	Bekâr	86	18,65	4,922	,531			
Normatif Bağlılık	Evli	195	16,86	4,906	,351	,025	2,49	,804*
	Bekâr	86	16,93	5,414	,584			
Genel Bağlılık	Evli	195	54,67	11,694	,837	2,412	-,113	,910*
	Bekâr	86	53,00	13,449	1,450			
						2,346	1,051	,294*

*p>0,05

Adliye çalışanlarının duygusal bağlılıkları medeni durum değişkeni açısından farklılık göstermektedir. Devam bağlılığı, normatif bağlılık ve genel bağlılık t-Testi sonuçları incelendiğinde Sig. Değeri 0,05'ten büyük ($p>0,05$) olması nedeni ile anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Medeni durum devam bağlılığı, normatif bağlılık ve genel bağlılık t-Testi sonuçlarına göre de anlamlı bir farklılık çıkmadığından örgütsel bağlılığın bu düzeyleri için H_0 hipotezi kabul edilir.

Duygusal bağlılık düzeyi 0,05'ten küçük olmasından dolayı ($p<0,05$) medeni duruma göre anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu durumda duygusal bağlılık düzeyi için H_0 hipotezi reddedilir, H_1 hipotezi kabul edilir.

5.3.4. Meslek Değişkenine Göre Adliye Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular

Adliye çalışanlarının meslek değişkenine göre örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA testi sonuçları Tablo 7' de gösterilmiştir.

Tablo 7. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Genel Bağlılık Açısından Mesleklerine Göre ANOVA testi Sonuçları

		N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	F	Sig.			
Duygusal Bağlılık	Hukuk Birimi	34	20,59	5,821	,998	4,163	,001			
	Denetim Birimi	82	17,06	4,912	,542					
	Yönetim Birimi	26	20,88	4,668	,915					
	Rehberlik Birimi	29	17,45	4,388	,815					
	Evrak İşleri Birimi	84	18,35	5,217	,569					
	Teknik İşler Birimi	26	19,73	5,326	1,044					
	Toplam	281	18,51	5,232	,312					
	Devam Bağlılığı	Hukuk Birimi	34	19,50	5,148			,883		
		Denetim Birimi	82	18,28	5,509			,608		
Yönetim Birimi		26	19,00	4,354	,854					

	Rehberlik Birimi	29	18,76	3,388	,629		
	Evrak İşleri Birimi	84	18,88	5,260	,574	,307	,909*
	Teknik İşler Birimi	26	18,73	5,611	1,100		
	Toplam	281	18,77	5,089	,304		
Normatif Bağlılık	Hukuk Birimi	34	19,06	5,995	1,028		
	Denetim Birimi	82	16,32	5,023	,555		
	Yönetim Birimi	26	17,12	4,999	,980	2,875	
	Rehberlik Birimi	29	14,86	4,588	,852		
	Evrak İşleri Birimi	84	16,75	4,913	,536		,015
	Teknik İşler Birimi	26	18,23	3,787	,743		
	Toplam	281	16,88	5,057	,302		
		Hukuk Birimi	34	59,15	13,426	2,302	
Genel Bağlılık	Denetim Birimi	82	51,66	12,202	1,348		
	Yönetim Birimi	26	57,00	9,695	1,901		
	Rehberlik Birimi	29	51,07	9,996	1,856		
	Evrak İşleri Birimi	84	53,98	12,605	1,375	2,767	,019
	Teknik İşler Birimi	26	56,69	12,184	2,390		
	Toplam	281	54,16	12,258	,731		

*p>0,05

Anova sonuçları incelendiğinde mesleklerine göre duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve genel bağlılık düzeyleri 0,05'ten küçük olmasından dolayı ($p < 0,05$) meslekler arasında bu düzeylerde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Devam bağlılığı değeri 0,05'ten büyüktür ($p > 0,05$), bu düzey için anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bu durumda duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve genel bağlılık düzeyleri için H_1 hipotezi kabul edilir.

5.4. Adliye Çalışanlarının Tükenmişlik Ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular

Adliye çalışanlarının genel ve alt düzey tükenmişliklerine ilişkin olarak dört alt hipotez belirlenmiştir. Bu hipotezlerde adliye çalışanlarının tükenmişlik genel ve alt düzeylerinde yaş, cinsiyet, medeni durum, meslek değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır.

5.4.1. Yaş Değişkenine Göre Adliye Çalışanlarının Tükenmişlik ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular

Adliye çalışanlarının yaş değişkenine göre tükenmişliklerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA testi sonuçları Tablo 8' de gösterilmiştir.

Tablo 8. Tükenmişlik Düzeyleri ve Genel Tükenmişlik Açısından Yaşa Göre ANOVA testi Sonuçları

	Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig.
Duygusal Tükenme	18-27	14	20,14	8,047	,894	,468*
	28-37	54	16,44	8,039		
	38-47	128	16,73	7,006		
	48-57	65	17,62	7,935		
	58 yaş ve üstü	20	16,05	8,636		
	Toplam	281	17,00	7,595		
Duyarsızlaşma	18-27	14	8,29	4,286	1,770	,135*
	28-37	54	6,48	3,874		
	38-47	128	5,73	4,007		
	48-57	65	6,48	4,265		
	58 yaş ve üstü	20	5,20	4,086		
	Toplam	281	6,14	4,085		
Kişisel Başarı Yetersizliği	18-27	14	12,36	4,031	1,004	,406*
	28-37	54	11,11	4,693		
	38-47	128	11,66	5,168		
	48-57	65	10,60	4,762		
	58 yaş ve üstü	20	12,65	5,528		
	Toplam	281	11,42	4,965		
Genel Tükenmişlik	18-27	14	40,79	11,151	,924	,451*
	28-37	54	34,04	12,995		
	38-47	128	34,13	12,085		
	48-57	65	34,69	13,363		
	58 yaş ve üstü	20	33,90	13,734		
	Toplam	281	34,56	12,637		

*p>0,05

ANOVA testi sonuçları Tablo 8'den incelendiğinde adliye çalışanlarının yaşlarına göre 18-27, 28-37, 38-47, 48-57 ve 58 yaş ve üstü olmak üzere beş ayrı grup oluşturulmuştur. Oluşturulan bu yaş grupları arasında tükenmişlik düzeyleri duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı yetersizliği p değerleri (Sig.) incelendiğinde değerlerin 0,05'ten büyük ($p>0,05$) olduğu gözlenmektedir. Aynı bulgu genel tükenmişlik içinde söz konudur. Bu durumda adliye çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri yaş değişkenine göre farklılık göstermemektedir. H_0 hipotezi kabul edilir.

5.4.2. Cinsiyet Değişkenine Göre Adliye Çalışanlarının Tükenmişlik ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular

Adliye çalışanlarının cinsiyet değişkenine göre tükenmişliklerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t- Testi sonuçları Tablo 9'da gösterilmiştir.

Tablo 9. Tükenmişlik Düzeyleri ve Genel Tükenmişlik Açısından Cinsiyete göre t-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	F	Sig.	t	Sig. (2-tailed)
Duygusal Tükenme	Erkek	173	16,80	7,717	,587	,076	,783	-,558	,577*
	Kadın	108	17,32	7,420	,714				
Duyarsızlaşma	Erkek	173	6,31	4,241	,322	1,514	,220	900	,369*
	Kadın	108	5,86	3,824	,368				
Kişisel Başarı Yetersizliği	Erkek	173	11,12	4,930	,375	,005	,942	-1,262	,208*
	Kadın	108	11,89	5,007	,482				
Genel Tükenmişlik	Erkek	173	34,24	12,839	,976	,126	,723	-,539	,390*
	Kadın	108	35,07	12,348	1,188				

*p>0,05

Tablo 11. Tükenmişlik ve Tükenmişlik Düzeyleri Açısından Mesleklerine Göre ANOVA Testi Sonuçları

		N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	F	Sig.
Duygusal Tükenme	Hukuk Birimi	34	17,62	7,270	1,247	6,674	,000
	Denetim Birimi	82	18,04	6,989	,772		
	Yönetim Birimi	26	13,58	7,849	1,539		
	Rehberlik Birimi	29	13,79	5,551	1,031		
	Evrak İşleri Birimi	84	19,37	7,652	,835		
	Teknik İşler Birimi	26	12,31	7,594	1,489		
	Toplam	281	17,00	7,595	,453		
	Duyarsızlaşma	Hukuk Birimi	34	7,53	4,106		
Denetim Birimi		82	6,76	4,048	,447		
Yönetim Birimi		26	4,31	4,106	,805		
Rehberlik Birimi		29	4,03	2,652	,493		
Evrak İşleri Birimi		84	6,55	4,046	,441		
Teknik İşler Birimi		26	5,23	4,302	,844		
Toplam		281	6,14	4,085	,244		
Kişisel Başarı Yetersizliği		Hukuk Birimi	34	11,88	5,704	,978	1,602
	Denetim Birimi	82	11,88	4,710	,520		
	Yönetim Birimi	26	9,65	5,649	1,108		
	Rehberlik Birimi	29	10,79	3,849	,715		
	Evrak İşleri Birimi	84	11,98	4,899	,535		
	Teknik İşler Birimi	26	10,00	5,028	,986		
	Toplam	281	11,42	4,965	,296		
	Genel Tükenmişlik	Hukuk Birimi	34	37,03	13,240	2,271	
Denetim Birimi		82	36,67	12,668	1,399		
Yönetim Birimi		26	27,54	11,833	2,321		
Rehberlik Birimi		29	28,62	9,268	1,721		
Evrak İşleri Birimi		84	37,89	11,667	1,273		
Teknik İşler Birimi		26	27,54	12,061	2,365		
Toplam		34	34,56	12,637	,754		

*p>0,05

Anova sonuçları incelendiğinde sig. değerinin 0,05'ten büyük ($p>0,05$) olduğu kişisel başarı yetersizliğinde meslek değişkeni açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Meslek değişkeni tükenmişlik düzeylerinden duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve genel tükenmişlik düzeyinde anlamlı farklılık göstermektedir, H_4 hipotezi bu düzeyler için kabul edilirken, kişisel başarı yetersizliği için H_0 hipotezi kabul edilir.

Sonuç

Bu çalışmada Mersin adliye çalışanlarının örgütsel bağlılık ve düzeyleri ile tükenmişlik ve düzeyleri arasında ilişki varlığı (ana hipotez) ve bunların yaş, cinsiyet, medeni durum ve meslek değişkenleri açısından farklılık gösterip göstermediği (alt hipotezler) araştırılmıştır.

Adliye çalışanının örgütsel bağlılık ile tükenmişlik arasındaki ilişki genel olarak değerlendirildiğinde bağlılık ve tükenmişlik ile alt düzeyleri arasında orta ve düşük düzeyde ve negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır. En yüksek ilişki örgütsel bağlılık alt düzeylerinden duygusal bağlılık ile tükenmişlik alt düzeylerinden duygusal tükenme arasındadır. Literatüre göre, çalışanların örgüt faktörlerindeki yetersizlikler sonucunda duygusal bağlılıkları azalırken, duygusal tükenmeleri artmaktadır. Çalışanlar arasında iletişimsizlik ve işin doğasındaki olumsuz değişimler kişisel başarılarında azalmaya neden olmaktadır. Yeni dönemde küreselleşme ile birlikte iş bulma zorlaşmıştır. Online çalışma, uzun mesai saatleri vb. nedenler daha fazla tükenme yarattığı gibi normatif bağlılıkta azalmaya neden olmuştur (Boymul ve Özeltürkay, 2017: 99).

Araştırmanın örgütsel bağlılıkla ilgili demografik değişkenlere yönelik bulgular değerlendirildiğinde; örgütsel bağlılıkları yaş ve cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Medeni durum ve meslek açısından adliye çalışanlarının örgütsel bağlılıkları farklılık göstermektedir. Evli olanların duygusal bağlılıkları bekâr olanlara göre daha fazladır. Bu durum evlilerin örgütlerine karşı daha fazla duygusal bağlılık hissettikleri anlamına gelmektedir. Bu bulgunun evli olmanın getirdiği sorumlulukların görece daha fazla olması ve örgütsel bir takım olumsuz durumlara karşı daha toleranslı davranabilmeleri ile ilgili olabileceği düşünülmektedir. Meslek değişkeninde çalışanların duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve genel bağlılık düzeylerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Duygusal bağlılık düzeyindeki farklılığın ortaya çıkmasına neden olan etkenler adliye çalışanlarının görev tanımlarının çok iyi yapılmamış olması, çok fazla evrak işleri ile uğraşmak zorunda kalmaları psikolojik sözleşme anlamında örgütsel bağlılıklarını etkilemiş olabileceği düşünülmektedir.

Araştırmanın tükenmişlikle ilgili demografik değişkenlere yönelik bulgular değerlendirildiğinde tükenmişlik adliye çalışanları açısından yaş ve cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Buna ilişkin literatür incelendiğinde (Yaşar ve Özdemir: 2016) anlamlı farklılıkların olduğuna yönelik bulgular mevcuttur. Örgütsel bağlılıkta olduğu gibi tükenmişlik ve düzeylerinde de medeni durum ve meslek değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık vardır. Medeni duruma göre bulgular değerlendirildiğinde, bekâr olan adliye çalışanlarının duyarsızlaşma düzeyinde ve genel tükenmişlik düzeyinde görece daha fazla duyarsızlaşma ve daha fazla tükenmişlik yaşadığı görülmüştür. Bu farklılık evlilerin tükenmişliğe daha dirençli olmasından kaynaklandığı gibi evlilerin daha realist düşünce yapılarının olmasından kaynaklanıyor olabilir. Meslek değişkeni açısından insanlarla ve dezavantajlı gruplarla daha fazla karşılaşmaları daha fazla duygusal tükenme yaşamalarına neden olabileceği düşünülebilir.

Literatür incelendiğinde tükenmişlik ve örgütsel bağlılık konusunda pek çok araştırma yapıldığı görülmektedir. Örgütsel tükenmişlik konusundaki literatürde yapılan araştırmalara bakıldığında benzer değişkenler üzerinde çalışmalar yapıldığı dikkati çekmiştir. Örgütsel bağlılık ve tükenmişlik araştırmalarında örneklem grubunun çoğunlukla öğretmenlerden ve sağlık çalışanlarından oluştuğu görülmektedir. İncelenen diğer bazı çalışmalarda ise otel ve banka çalışanları, psikolojik danışmanlar, üniversite öğrencileri ve avukatlarla araştırma yapıldığı görülmüştür (Avcı, kaya ve Sergüvenç, 2022: 16-17; Akça ve Yücel, 2021: 560-561; Urhan, 2019: 87; Örucü ve Kışlaoğlu, 2014: 49-50-51). Bu araştırmalarda adliye örneklemine tükenmişlik ve örgütsel bağlılık konusuna rastlanmadığından araştırmamızın sonuçları karşılaştırmalı değerlendirilememiştir. Urhan, 2019 tarafından adliyede çalışan personelin iş

stresi, tükenmişlik ve depresyon düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmasında Urhan tükenmişlik düzeyinin adliye çalışanlarının cinsiyet, medeni durum, çalıştıkları birim, yaş, çalışma süreleri ve eğitim düzeyleri değişkenleri ile ilişkisini araştırmıştır. Çalışmada, tükenmişlik düzeyleri ile cinsiyet arasında ve tükenmişlik düzeyleri ile çalıştıkları birim arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. İş stresi ve depresyon ile tükenmişlik düzeyleri puanları arasında anlamlı ve orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Urhan,2019: 80-84).

Literatür incelendiğinde, çalışanların kişilerle yüzyüze sıkça karşılaşmaları diğer araştırmadaki çalışma grupları ile ortak bir yön iken; örnekleme yer alan grubu diğer çalışma örneklemelerinden ayıran en büyük özellik iletişime geçtikleri kişilerin; mağdurlar, suça karışmış veya suça karışmış olma ihtimali olan kişiler ve ruhsal sorunları olan psikozlu kişiler olması ve bu kişiler ile çok sık temas halinde olmalarıdır. Bu durum sosyal bilimlerle uğraşan meslek gruplarını dahi örgütsel bağlılık ve tükenmişlik anlamında olumsuz etkilemiştir. Diğer yapılacak araştırmalara bu anlamda katkı sağlayabilir ve araştırma evreni genişletilebilir

Bu çalışmada örneklem olarak adliye çalışanlarında iş stresi ve tükenmişliğin ruh sağlığına zarar verici bir etki yarattığını göstermektedir. Psikolojik bir sorun olarak ortaya çıkan tükenmişlik, kişinin çalışma hayatından kopmasına, ekonomiye katkı sağlayamaz duruma gelmesine neden olduğu gibi, daha ileri seviyede uzman desteği olmaksızın çözülemeyecek tablolar da ortaya çıkarabilmektedir (Karayel ve Karayel, 2019).

Sonuç olarak yapılan çalışmadaki elde edilen bulgular değerlendirildiğinde özellikle örgütsel bağlılık ve tükenmişlik arasındaki ilişki duygusal bağlılık ile duygusal tükenme arasında daha fazladır. Çalışanların örgütsel koşulları ve meslekleri farklılaştıkça tükenmişlik düzeyleri de farklılaşmaktadır. Bu durumda örgütsel koşulların iyileştirilmesi tükenmişliği önleyici bir etki yaratacağı düşünülmektedir.

Hakem Değerlendirmesi: İki bağımsız hakem tarafından değerlendirilmiştir.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Mali Destek: Yazarlar bu çalışma için mali destek almamıştır.

Peer Review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The authors has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The authors did not received financial support for this study.

References

- Acar, A. (2020). *Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Siirt Üniversitesi, Siirt.
- Agun, H. (2011). *Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerine bir araştırma*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Ağraş, S., ve Genç, E. (2018). Örgütsel bağlılık ve tükenmişlik sendromu ilişkileri: Çağrı merkezi çalışanlarına yönelik nitel bir araştırma. *USOBED Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(1), 35-55.
- Akça, Y. ve Yücel S. (2021). İş Stresi ve Tükenmişlik Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Havacılık Sektörü Çalışanları Örneği. *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi (UGEAD)*, 7(2), 557-566.
- Altan, S., ve Özpehlivan, M. (2019). Duygusal emek ve tükenmişlik ilişkisi. *International Journal of Management and Administration*, 3(5), 8-100. <https://doi.org/10.29064/ijma.518590>
- Avcı, Y. E., Kaya, İ., Sürgüvenç, N. (2022). Örgütsel tükenmişlik araştırmalarının değerlendirilmesi. *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi*, 11(21), 11-24. <https://doi.org/10.55605/ejedus.1015877>
- Bayat B. (2008). *Endüstri ve örgüt psikolojisi*. Ankara: Alter Yayıncılık
- Boymul, E., ve Özeltürkay, E. (2017). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın tükenmişlik sendromu üzerindeki etkisi: Bir Sanayi Kuruluşunda Uygulama. *Journal of Yaşar University Dergisi*, 12 (46), 93-102.

- Bozoğlu, G. (2011). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık açısından eğitim sektöründe Yalova ilinde karşılaştırmalı bir araştırma*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yalova Üniversitesi, Yalova.
- Budak, G., ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95-108.
- Çalışkan, A., ve Özkan, H. (2020). Örgütsel bağlılığın tükenmişliğe etkisi iş tatmininin aracılık rolü mersin ili kamu hastaneleri hemşirelerine yönelik bir uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(1), 180-194. <https://doi.org/10.32709/akusosbil.506772>
- Çetin, F., Basım, N. H., ve Aydoğan, O. (2011). Örgütsel bağlılığın tükenmişlik ile ilişkisi: Öğretmenler üzerine bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25, 60-70.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z. ve Han, B. (2018). Örgütsel bağlılık ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1765-1777. <https://doi.org/10.17755/esosder.445932>
- Döntük, O., Bindak, R. (2022). Ortaokul matematik öğretmenlerinin tükenmişliklerinin yordayıcısı olarak okul iklimi ve örgütsel bağlılık. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(1), 599-620. <https://doi.org/10.17679/inuefd.1080283>
- Durna, U., ve Eren, V. (2005). Üç bağlılık ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- El-Demerdash, S. M., Basal, A. A., & Aldeeb, G. A. (2013). The relationship between burnout and organizational commitment among Nurses at Tanta University hospitals. *IOSR Journal of Nursing and Health Science (IOSR-JNHS)*, 2(6), 20-28. 10.12691/ajnr-7-2-8
- Eletskiy, N., Özcan, E. ve Turhan, T. (2019). The effect of burnout and stress on organizational commitment: Example of health workers. *Eurasian Journal of Researches in Social and Economics*, 6(6), 22-36.
- Ergene, H. (2010). *Kamu çalışanlarında tükenmişlik olgusu Tüvasaş örneği*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Erkuş, A., (2005). *Bilimsel araştırma sarmalı*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gemlik, N., Ayanoğlu F., ve Sigri, Ü. (2010). The relationship between burnout and organizational commitment among health sector staff in Turkey. *Journal of Global Strategic Management*, 137-149.
- Güneş, İ., Bayraktaroğlu, S. ve Özen Kutanis, R. (2009). Çalışanların örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki: Bir devlet üniversitesi örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 481-197.
- Gürses, İ. (2006). *Avukatların mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi: Sakarya örneği*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- İnce, N. B., ve Şahin, A. E. (2015). Maslach tükenmişlik envanteri-eğitimci formu'nu Türkçe'ye uyarlama çalışması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 6 (2). 385-399. <https://doi.org/10.21031/epod.97301>
- Jaros, S. (2007). Meyer and Allen model of organizational commitment: Measurement issues. *The Icfai Journal of Organizational Behavior*, 7-25.
- Karayel, A. H., ve Karayel, S. (2019). *Tükenmişlik sendromu*. (Tek Rap. No: 97). İstanbul: İHH İnsani ve Sosyal Araştırma Merkezi.
- Kılınç, N., Karademir, N.(2022). Coğrafya öğretmenlerinin tükenmişlik, mesleki profesyonellik ve örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum Dergisi*, 11 (31), 1-22.
- Köklü, N., Büyüköztürk Ş., ve Çokluk Bökeoğlu Ö., (2006). *Sosyal bilimler için istatistik*. Ankara: Pegem A Yayıncılık. Geliştirilmiş 2. Baskı.
- Kurşunoğlu, A., Bakay E. ve Tanrıoğlu, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(11), 101-115.
- Maslach, C., Jackson, E. & Leiter, M. P. (1997). *Maslach burnout inventory third edition*. Publisher, Scarecrow Press. Editors: C. P. Zalaquett, R. J. Wood. Palo Alto.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Meyer, J. P and Allen, N. J. (2004). *TCM Employee commitment survey academic users guide*. London, Ontario, Canada: The University of Western Ontario, Department of Psychology, 143-159. 10.4236/me.2014.51005

- Nasiri, S. (2017). Human resource management, organizational commitment and organizational performance: Development, test and correction of the causal model. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 86-92.
- Örücü, E. ve Sezen, Kışlalıoğlu, R. (2014). Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Çalışması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*. 22(10), 45-65. <https://doi.org/10.11122/ijmeb.2013.9.19.459>
- Sürgevil Dalkılıç, O. (2014). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*. 2. Basım. Nobel Akademik Yayıncılık. Ankara.
- Temeloğlu, E., ve Taşpınar, O. (2016). Otel işletmelerinde çalışanların kişilik özelliklerinin örgütsel tükenmişlik üzerinde etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(46), 840-849.
- Urhan, S. (2019). *Adliyede çalışan personelin iş stresi, tükenmişlik ve depresyon düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep.
- Uslu, F., ve Tekin, Z. (2018). Örgütsel bağlılıkta negatif etki: Tükenmişlik sendromu. *VI. Uluslararası Çin'den Adriyatik'e Sosyal Bilimler Kongresi*, 105-114.
- Werang, B. R., Asmaningrum, H.P. & Irianto, O. (2015). Relationship between teachers' job burnout, teachers' organizational commitment, and teachers' job performance at state elementary schools in boven digoel regency, Papua, Indonesia. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 4(2), 826-830.
- Yaşar, O., ve Özdemir, A. (2016). The relationship of organizational cynicism, burnout and organizational commitment: A study middle school teachers. *Eurasian Academy of Sciences Eurasian Business & Economics Journal*, 5, 50-61.
- Yektatalab, S, Honarmandnejad, K., Janghorban, R. & Zarıfsanaiey, N. (2020). Effect of Web-Based Life Skills Education On Nurses Job Burnout. *Turkish Online Journal of Distance Education*, 21(2), 37-46.
- Yeniçeri, Ö., Demirel Y. ve Seçkin, Z. (2009). Örgütsel adalet ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki: İmalat sanayi çalışanları üzerinde bir araştırma. *KMU İktisadi ve idari Bilimler Dergisi*, 11 (16), 83-95.