

# Mesleki Özdeşleşmenin Tükenmişliğe Etkisinde İş Yükü Algısının Aracılık Rolü: Hemşirelere Yönelik Bir Araştırma<sup>1</sup>

## The Mediating Role of Workload Perception in the Effect of Occupational Identification on Burnout: A Research on Nurses

Ahmet Tuncay Erdem<sup>2</sup>

### Öz

Mesleki özdeşleşme, çalışanların mesleklerine yönelik olumlu algılamaları olmasına karşın, tükenmişlik ve iş yükü algıları çalışanlarda önemli sorunlara neden olabilmektedir. Bu kapsamda araştırmanın temel amacı, yoğun ve emeğe dayalı faaliyet gösteren çalışanların mesleki özdeşleşme algılarının tükenmişliğe etkisinde "iş yükü algısının" aracı rol oynayıp oynamadığını belirlemektir. Araştırmada "mesleki özdeşleşmenin tükenmişliğe etkisinde iş yükü algısı aracı bir değişken olarak rol almakta mıdır?" sorusuna cevap aranmaya çalışılmıştır. Araştırma literatür ışığında genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeline göre desenlenmiş, nicel araştırma yöntemine göre de kurgulanmıştır. Araştırma verileri kolayda örnekleme tekniğine göre Ankara'daki kamuya ait bir hastanede görev yapan hemşirelerden toplanmıştır. Verilerin analizinde IBM SPSS ve AMOS programları kullanılarak betimsel analizler ile fark ve ilişki testleri uygulanmıştır. Verilerin analizinden elde edilen bulgularda hemşirelerin mesleki özdeşleşmeleri ile tükenmişlik ve iş yükü algıları arasında negatif yönlü ilişki bulunmaktadır ve mesleki özdeşleşmenin tükenmişliğe etkisinde iş yükü algısı aracı rol oynamaktadır. Elde edilen bulgulara göre mesleki özdeşleşme yüksekliği çalışanların tükenmişlik algıları ile iş yükü algılarını azaltmaktadır. Ancak çalışanlarda yoğun iş temposuyla artan iş yükü algısı tükenmişliği artırırken, mesleki özdeşleşme algısını azaltmakta ve tükenmişlik algısının artmasına yol açabilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Mesleki özdeşleşme, iş yükü algısı, tükenmişlik, aracı etkisi

### Abstract

Although occupational identification and employees have positive perceptions of their profession, burnout and workload perceptions can cause significant employee problems. In this context, the study's main purpose is to determine whether "workload perception" plays a mediating role in the effect of occupational identification perceptions of employees who work intensively and based on labor. In the study, "does the perception of workload play a role as a mediating variable in the effect of occupational identification on burnout," an answer to the question has been sought. According to the relational screening model, the research has been designed, one of the general scanning models, in the light of the literature. It has also been constructed according to the quantitative research method. According to the convenience sampling technique, the research data have been collected from nurses working in Ankara's public hospital. Descriptive analysis and difference and relationship tests have been applied in data analysis using IBM SPSS and AMOS programs. In the findings obtained from the data analysis, there is a negative relationship between the nurses' professional identity and their perceptions of burnout and workload, and workload perception plays a mediating role in the effect of occupational identification on burnout. According to the findings, the high occupational identification level reduces the employees' burnout perceptions and workload perceptions. However, while the perception of workload that increases with intense work pace in employees increases burnout, it decreases the perception of occupational identity and can lead to an increase in burnout perception.

**Keywords:** Occupational Identification, Workload Perception, Burnout, Mediating Effect

**Araştırma Makalesi [Research Paper]**

JEL: I29, M10, M12, M54

Submitted: 05 / 11 / 2020

Accepted: 31 / 12 / 2020

<sup>1</sup> Bu çalışmanın verileri 17.11.2019 – 25.12.2019 tarihleri arasında ilgili kurumdan elde edilmiştir.

<sup>2</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi İletişim Fakültesi, ahmeterdem@ibu.edu.tr, Orcid: 0000-0003-4573-8415

## Giriş

Günümüzde bireylerin yaşantılarının büyük bir bölümünün iş ortamında geçtiği bilinir. Bu nedenle insanların yaşamlarına yönelik bakış açılarının diğer bir ifadeyle hayatlarını nasıl algıladıklarının, iş ortamında yaşadıkları olay ve durumlardan etkilenmesi kaçınılmazdır. Bu doğrultuda, bireylerin örgütte geçirdikleri zamanın fazlalığı göz önünde bulundurularak örgütsel davranış konularında çalışanların örgüte yönelik tutum ve davranışlarını ölçme amaçlı birçok farklı araştırmanın yapıldığı görülmektedir. Örgütsel adalet, iş tatmini, aidiyet, güven, vatandaşlık gibi konuların örgütsel davranış araştırmalarında sıkça görülmesi bu düşüncüyü doğrular nitelikte olduğu düşünülmektedir. Mesleki özdeşleşme de bu konular arasında gösterilebilir.

Özdeşleşme konusu hakkında son zamanlarda yapılan araştırmalarda (Yılmaz ve Bıçkes, 2014; Köse, 2019; Enli Kalmaz, 2018) mesleklerine bağlılık düzeyleri yüksek olan bireylerin daha istekli ve tatminkâr çalıştıklarını ifade eden bilgilere rastlanmaktadır. Özellikle hemşirelik gibi emek yoğun mesleklerde çalışan bireylerin, görevlerini fedakârca yapabilmeleri için meslekleriyle hatta örgütleriyle bağlılık duygusu içerisinde olmaları gerekmektedir. Diğer yandan meslekleriyle özdeşleşen bireylerin aynı zamanda örgütlerine de bağlılık hissetmeleri zaman zaman görülmeyebilir. Nitekim Çelik ve Yıldız (2018: 48), örgüte bağlılık ile mesleki bağlılığın farklı kavramlar olduğunu belirterek bir hemşirenin mesleğini seviyor olmasına karşın çalıştığı kurumu aynı düzeyde sevmesi gerekemeyebilir örneğini vermektedir.

Mesleklerini icra eden bireylerin öncelikli hedeflerinin para kazanmak olduğu bilinir. Diğer yandan birçok birey mesleklerine para kazanmanın ötesinde belirli bir bağlılık ve aidiyet duygusuyla bağlanmaktadır. Çalışmaları diğer bireyler tarafından kolaylıkla denetlenemeyecek durumda olan ve hizmeti alanlar adına hayati ve acil kararlar almak durumunda olan askerler, acil eğitim ve sağlık personelleri gibi kişilerin mesleklerine yönelik para kazanmanın ötesinde bağlılık duygusu hissetmeleri gerekmektedir (Weick ve McDaniel, 1989: 332). Özellikle sağlık alanında çalışan hemşirelerin yoğun mesai saatleri göz önünde buldurularak, hemşirelik mesleğinin bağlılık gerektiren ve fedakârlık isteyen bir meslek olması nedeniyle bu kişilerin mesleki bağlılık düzeylerinin ölçülmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Buna ek olarak hemşirelik mesleğinde bağlılık düzeylerinin artırılması örgüt ve bireyler açısından birçok yarar sağlamla birlikte yüksek bağlılık düzeyine sahip bireylerin genellikle çalıştıkları kurum ve alanlarda uzun yıllar görev yaptıkları görülmektedir (Cohen, 1998: 14; De Groot vd., 1998: 28).

Hemşirelik her ne kadar mesleki fedakârlık ve özdeşleşme gerektiren bir meslek olsa da yoğun olarak çalışmaktan dolayı bu bireylerin mesleki stres yaşayarak tükenmişlik hissetmeleri kaçınılmazdır. Bu araştırmanın hemşirelere yönelik yapılmasında amaç; fedakârlık ve özveri gerektiren bu mesleğe yönelik bireylerin mesleki özdeşleşme, tükenmişlik ve iş yükü algılarını ölçmektir. Benligiray ve Sönmez'e (2011) göre hemşirelik mesleği bağlılığın önemli olduğu bir meslek grubu olmakla birlikte yalnızca para kazanmanın dışında mesleki özdeşleşme de gerektirmektedir. Buna ek olarak kritik hastalarla ilgilenme ve bazı durumlarda acil ve önemli kararlar alma gerekliliği bu mesleği diğer mesleklerden önemli hale getirmektedir. Hemşirelerin bu önemli görevleri nedeniyle tükenmişlik ve iş yükü algılarını azaltarak, motivasyonlarını yükseltmenin önemli olduğu gerekçesiyle mesleki özdeşleşme düzeylerinin artırılması gerekliliği açıktır. Araştırma kapsamında söz edilen durumun tespit edilmeye çalışması ve konu hakkında öneriler sunulmasıyla araştırmanın öneminin ortaya konulduğu düşünülmektedir. Diğer yandan literatürde bu üç kavramın birlikte ele alındığı tek bir araştırmaya (Doğan, 2020) rastlanılmış olması da araştırma konularının az çalışılan konular arasında olduğunu söylenebilir.

Araştırmanın amacı; hemşirelik mesleğini icra eden çalışanların, mesleki özdeşleşme, tükenmişlik ve iş yükü algısı etkileşimlerini analiz etmek olup araştırmanın temel sorunu; hayati öneme sahip hemşirelik mesleğinde, özdeşleşme duygusu düşük olan bireylerin yaşadıkları tükenmişliğin bu bireylerin mesleklerini olumsuz yönde etkilemesidir. Bu çerçevede araştırmanın temel sorusu "*Mesleki özdeşleşmenin tükenmişliğe etkisinde iş yükü algısı aracı bir değişken olarak rol almakta mıdır?*" olarak belirlenmiştir.

Araştırma sorusu kapsamında mesleki özdeşleşmenin artırılmasıyla bireylerin iş yükü algılarının düşeceği ve bu bireylerin daha az tükenmişlik hissi yaşayacakları düşünülmektedir. Bu kapsamda mesleki özdeşleşme, bireylerin kendilerini yaptıkları işle ifade etmelerine katkı sağlayarak, bu kişilerin mesleklerini icra etmeyi bir onur meselesi haline getirmeleriyle daha özverili ve severek çalıştıkları ilgili literatürde belirtilmektedir (Onyett ve Matt Muijen, 1997; Kırkbeşoğlu ve Tüzün, 2009; Bitmiş vd., 2013; Lammers vd., 2013; Yılmaz ve Bıçkes, 2014; Jager vd., 2017; Çelik ve Yıldız, 2018; Köse, 2019; Dahl, 2020; Doğan, 2020). Diğer yandan hemşirelerin mesleklerine yönelik tükenmişlik yaşamalarında sadece iş yükleri etkili olmamakla birlikte doktorlar, hastalar, hasta yakınları gibi diğer kişilerle olumsuz etkileşimlerinin de tükenmişlik yaşamalarında etken olduğu düşünülmektedir. Vimantaite ve Seskevicius (2006) yaptıkları araştırmada, hemşirelerin %57'sinin doktorlarla, %52'sinin hasta yakınlarıyla, %49'unun yönetimle ve %40'ının ise hastalarla olumsuz etkileşimlerinden dolayı tükenmişlik yaşadıklarını belirtmektedir.

Araştırma Kaynakların Korunması kuramına dayandırılmaktadır. Hobfoll vd. (1990)'ne göre kaynakların korunması kuramı, bireylerin değer verdikleri kaynakları ile kendileri için değer yaratacak yeni kaynakların oluşturulması önemli olmakla birlikte bu kaynakların tehdit edilmesi, bu kaynaklar kullanılarak yeni kaynakların elde edilmesinin engellenmesi ve hatta

kaynakların yok edilmesi gibi durumlar bireylerde strese neden olmaktadır. Araştırmanın kaynakların korunması teorisi kapsamında ele alınmasıyla bireylerin kaynaklarına yönelik olası tehditlerin tükenmişliğe neden olacağı ve bu durumun mesleki özdeşleşme algılarını da azaltarak, iş yükü algılarını artıracakı düşünülmektedir. Yürür (2011: 109), kaynakların korunması teorisine göre bireylerin özsaygı, kişisel özellik, kıdem gibi sosyal şartlarının iyileşmesi ve bu şartların geliştirilmesi ile bireylerin kendilerini daha başarılı hissedeceklerini belirtmektedir.

Araştırmada kaynakların korunması teorisi kapsamında öncelikle kavramsal çerçeve başlığıyla tükenmişlik, mesleki özdeşleşme ve iş yükü değişkenleri tanımlanmış, devamında her üç değişkene ilişkin hipotezler ve ilişkiler belirtilmiştir. Akabinde tükenmişlik ve mesleki özdeşleşmeye yönelik ilişki ve etkiler analiz edilerek iş yükü algısının aracı rolü incelenmiştir. Son olarak sonuç ve değerlendirme bölümünde çeşitli öneriler sunulmuştur.

## 1. Kavramsal ve Kuramsal Çerçeve

Bu bölümde, mesleki özdeşleşme, tükenmişlik ve iş yükü algısı konuları ile ilgili mevcut literatürdeki bilgilere yer verilmektedir. Daha sonra geçmişteki çalışmalardan elde edilen bulgular ışığında gerek önceki çalışmaların bulguları gerekse kaynakların korunması kuramı kapsamında geliştirilen hipotezlere yer verilecektir.

### 1.1. Tükenmişlik

Literatürde ilk olarak Freudenberger (1974) tarafından ortaya atılan tükenmişlik kavramı, sağlık çalışanlarının iş yorgunluğu, hayal kırıklıkları ve işlerinden memnuniyetsizliklerini konu edinmektedir. Konu hakkında araştırma yapıp Maslach vd. (1986), örgütte çalışanların uzun dönemli yaşadıkları stresin tükenmişliğe yol açtığını belirtmiştir. Tükenmişlik, bireyi mesleğinin amacından kopararak, müşterileri ile ilgilenememesi gibi sonuçları doğuracağını belirtmektedir. Diğer yandan tükenmişlik, enerji kaybı, örgüt üyelerine karşı önyargılı tutum ve motivasyon eksikliği gibi olumsuzlukları da beraberinde getirmektedir. Bu kapsamda tükenmişlik bireyin ruhsal yapısının bozulmasına neden olarak iyi oluş halinden uzaklaşması, motivasyonunun düşmesi ile iş tatmininin azalması olarak da nitelendirilmektedir (Dworkin vd., 2003: 110; Schepman ve Zarate, 2008: 438; Velando-Soriano vd., 2020).

Tükenmişlik, genelde yüz yüze iletişim halinde faaliyet gösteren çalışanlarda görülmektedir. Tükenmişlik yaşayan kişilerin zihinsel ve fiziksel olarak etkilenmesi ile yoğun iş temposunda enerjisini açacak şekilde çaba göstermesi gibi durumlarda yıpranması olarak da nitelendirilmektedir (Cherniss, 1981; Maslach, 2003). Schaufeli vd. (2017: 38), çalışanların motivasyon düzeylerinin düşmesinin en önemli etkeninin tükenmişlik olduğunu belirterek, tükenmişlik yaşayan bireylerin örgütte işlerinden bıacaklarını ve performanslarının düşeceğini, bunun sonucunda verimliliğin azalacağını belirtmektedir. Tükenmişliğin sonucunda ise işten ayrılmaların görüleceği de belirtilmektedir (Rothe vd., 2020a: 2).

İlgili literatürde tükenmişliğin; duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve bireysel başarı duygusunda azalma olarak üç temel boyutu bulunmaktadır (Wright ve Bonett, 1997; Maslach vd., 2001: 399; Maslach, 2003: 34). Duyarsızlaşma, bireyin örgüt ortamındaki diğer bireylere karşı olumsuz tavır sergilemesi, katı ve anlayışsız davranışlarda bulunmasıdır. Duygusal tükenme, ruhsal yönden bireyin yıpranma duygusu yaşamasıdır. Bireysel başarı duygusunun azalması ise bireyin kendi yetkinlik ve tecrübesiyle başarıya ulaşma inancının azalması olarak belirtilmektedir (Boles vd., 2000: 13; Hellesøy vd., 2000: 235; Rothe vd., 2020b).

### 1.2. Mesleki Özdeşleşme

Örgüt içerisinde görev yapmakta olan çalışanların, ortak fikir ve inanışları doğrultusunda belirli süreçleri de aşarak meydana getirdikleri kimliğe örgüt kimliği denilmektedir. Diğer yandan bireyin sahip olduğu kimlik ise o üyenin kendini nasıl konumlandığı ve ben kimim sorusuna aradığı cevaptır. Bu noktada önemli olan örgüt kimliğiyle bireysel kimliğin uyum içerisinde olmasıdır. Bu uyum gerçekleştiği düzeyde örgütsel özdeşleşmenin varlığından söz edilebilir (Enli Kalmaz, 2018: 110). Burada özdeşleşme kavramı dikkati çekmektedir.

Özdeşleşme, Freud (1922) tarafından bireyin başkalarıyla kurduğu sosyal bağlar olarak tanımlanmaktadır. Bu kapsamda Freud "ben kimim" sorusuna cevap aramanın özdeşleşmenin temelini oluşturduğunu belirtmektedir. Diğer yandan Tolman (1948: 191), özdeşleşmeyi bireyden ziyade bireyin mensup olduğu grupla ilişkilendirerek bireyin kişisel amaçlarını gerçekleştirme noktasında bir gruba mensup olma gereği hissetmesi ve grubun amaçlarıyla kendi amaçları arasında ortak bir bağ kurması olarak nitelendirmektedir. Bu kapsamda özdeşleşme, bireyin mensubu olduğu ortam, grup ve topluluğa duyduğu aidiyet ve ortak çıkarlar etrafında birleşme olarak da görülmektedir (Lasswell, 1965: 128). Sonuç olarak özdeşleşme, nitelik bakımından eşit olma, farkın olmaması gibi anlamlara gelmekle birlikte, başka birey ve gruplarla kurulan duygusal bağlar ve ben kimim sorusuna aranılan cevap olarak karşımıza çıkmaktadır (Doğan, 2020: 24). Bir noktada bireyin kimliğinin grup kimliğiyle iç içe geçmesi durumu özdeşleşme olarak ifade edilmektedir (Ashforth ve Mael, 1989: 21). Örgütsel özdeşleşme olarak nitelendirilen bu durumda birey, örgüt çıkarlarıyla paralel hareket ederek hem kendine hem de örgüte yönelik kazanç sağlama dürtüsü içerisinde olmaktadır (Peng vd., 2020: 2).

Her ne kadar özdeşleşme durumuyla bireylerin mensubu oldukları grup veya topluluklara ortak çıkarlar doğrultusunda bağlı oldukları belirtilse de bireylerin amaçlarıyla grubun amaçları her zaman ortak noktada buluşmayabilir. Bu çerçevede Kırkbeşoğlu ve Tüzün (2009: 3), örgüt üyelerinin aynı ortak payda altında buluşmalarının zaman zaman mümkün olmadığını belirterek bireyin örgütten farklı davranışlar sergileyebileceğini ifade etmektedir. Bu durumun nedeni olarak bireyin kimliğinin örgüt kimliğinden farklı olması gösterilmektedir. Enli Kalmaz'a (2018: 110) göre bu durumda bireyin kimliği, örgüt kimliğinden bağımsız hareket ederek, örgütle özdeşleşmek yerine mesleki ile özdeşleşme yoluna gitmektedir.

Literatürde ilk olarak Becker ve Carper (1956) tarafından ortaya atılan kavram olan mesleki özdeşleşme, bireyin mesleki kimliğine ilişkin tanımlama, benliğine yönelik açıklama olarak ifade edilmektedir (Ashforth vd., 2013: 2427). Diğer bir ifadeyle mesleki özdeşleşme, bireyin yaptığı iş veya mesleğe attığı ayırt edici özellikleri kendi kimliğiyle özdeşleştirilmesi olarak ifade edilmektedir (Mael ve Ashforth, 1992). Mesleki özdeşleşmede bireyin yaptığı mesleğin kapsamı önemli olmakla birlikte bu mesleği nerede icra ettiği birey açısından önemli olarak görülmemektedir (Bakker, 2014: 228). Bu kapsamda mesleki özdeşleşme bireyin çalıştığı örgütle özdeşleşmesi yerine kendisini yaptığı işe adanması ve bu işle kendini tanımlaması durumudur (Mael ve Ashforth, 1992).

### 1.3. İş Yükü Algısı

İş yükü, örgütteki çalışanların yapabileceklerinden fazla roller üstlenerek uzun zaman çalışmaları ile zorlayıcı ve ezici görevleri yapma durumları olarak ifade edilmektedir (Greenhaus vd., 1989). Hart ve Staveland'a (1988) göre iş yükü, bireye verilen bir görevin gerekleri olan yetenek, performans ve davranış ile çalışanlar arasında meydana gelen etkileşimlerin bütünüdür. İldız'a (2009: 33) göre iş yükü ise, bireyin iş performansına ve mesleğine yönelik tepkilerini etkileyen baskılar olarak ifade edilmektedir. Diğer bir bakış açısına göre bir çalışanın bir görevi yaparken göze aldığı maliyetin iş yükü olduğu da belirtilmektedir (Kramer, 1991). İş yüküne farklı yönden bakan Aycan ve Eskin (2005: 454) iş yükünü, bireyin yapması gereken iş miktarının fazlalığı ve bunun sonucunda bireyin hissettiği zaman baskısı olarak tanımlamaktadır. Çelik ve Çıra (2013: 13) iş yükünü bir algılama biçimi olarak görerek, bireyin yapması beklenen işin normalin üzerinde olduğu hissine kapılması olarak ifade etmiştir. Sonuç olarak literatürdeki tanımlamalarda araştırmacılar iş yükünü, genel olarak çalışanlara verilen fazladan görevler şeklinde aşırı iş yükü olarak ifade etmektedir. Leung ve Chang (2002) zaman ve kaynak yönüne dikkatleri çekerek, aşırı iş yükünü, belirlenen kısa zamanda az kaynakla çalışandan birçok görevi başarmasının beklenmesi olarak nitelendirmektedir.

İş yükü genel olarak örgütte çalışanlara kapasitelerinden fazla görev sorumluluğu vermek olarak görülmesine rağmen bazı durumlarda kişinin kapasitesi altında görevlerin de verilmesi düşük iş yüküne sebep olmaktadır. Bu kapsamda fazla verilen aşırı iş yükü çalışanın tükenmesine sebep olarak olumsuz yönde etkilerken, bilinen bu durumun aksine düşük iş yükünün de çalışanları olumsuz yönde etkilediği bilinmektedir (Akçal, 2020: 5). Çalışanlara yapabileceklerinden daha az görevler verilmesi ve bu kişilerin yeteneklerinden daha düşük ve basit işlerde çalıştırılmaları ile mesai saatleri içerisinde meşgul edilecek uğraşlarının olmaması gibi durumlar da çalışanları olumsuz etkileyerek stres yaşamalarına neden olmaktadır (Karadal ve Erdem, 2018: 31). Bu kapsamda iş yükünün gerek yüksek olması ve gerekse düşük olması çalışanlarda performans düşüklüğüne neden olmaktadır. Az iş yükü çalışanın işlerine kayıtsız kalmalarına, zevk almamalarına ve örgüt işlerinden başka işlere yönelmelerine neden olurken (Erdem ve Güven, 2020); aşırı iş yükü ise çalışanlarda dikkatin azalmasına, verilen görevlerin layıkıyla yerine getirilememesine, stres duygusunun oluşmasıyla yorgunluk görülmesine ve performansın azalmasına neden olmaktadır (Dağdeviren vd., 2005: 518; Vanishree, 2014: 11).

İş yükü her ne kadar çalışanları strese yönelten olumsuz bir durum olarak görülse de çalışanların daha hızlı öğrenmelerine fırsat da sunmaktadır (Gökkaya, 2014: 3). Bu noktada dikkat edilmesi gereken hususun, çalışanların kendilerine verilen fazladan görevlerin nasıl algılandığı olduğu düşünülmektedir. Zira çalışanlar kendilerine verilen fazladan görevlerden şikâyet ederek daha verimsiz çalışma yoluna gidebilirler. Bu durum iş yerinde huzursuzluk çıkmasına neden olurken örgüt iklimini de olumsuz yönde etkileyecektir.

Genel olarak iş yükü algısı bireylerin iş yükünü nasıl ve ne doğrultuda değerlendirdikleriyle ilişkili iken iş yükü algısı, bireyin yaptığı işten o işi benimsemesine kadar birçok faktörden de etkilenmektedir.

### 1.4. Tükenmişlik, Mesleki Özdeşleşme ve İş Yükü Algısı İlişkileri

Bilimsel bir bilginin boşlukta olmayıp önceki bilgiler ile deneyimlere dayalı olarak ortaya çıkması nedeniyle bilimsel araştırmalar da kuramsal yaklaşımlara dayandırılmalıdır. Araştırma sürecinde kurgulanan hipotezler ile araştırma modeli ele alınan kurama uygun olmalıdır (Tutar ve Erdem, 2020: 123). Bu çerçevede araştırma kapsamında mesleki özdeşleşme, tükenmişlik ve iş yükü algısı etkileşimlerinin anlaşılabilmesi için Kaynakların Korunması Teorisine (Conservation of Resources Theory) değinilmektedir.

Kaynakların korunması teorisi, bireylerin önem verdikleri kaynakları elde edebilmeleri, korumaları ve arttırmak için çaba harcamaları olarak belirtilmektedir. Çevresel koşullar bireyler için önemli olan bu kaynakları tehdit ederek azalmasına sebep olmaktadır. Kaynakların korunması teorisine göre bireylerin elde ettikleri, korumaya ve arttırmaya çalıştıkları

kaynaklar, hem kendi açılarından hem de bireye yeni kaynaklar kazandırma yönünden değerlidir (Yürür, 2011: 109; Karadal vd., 2018: 44). Teoride bireylerin stres yaşamalarında üç koşul olduğundan söz edilmektedir. (1) Bireyin sahip olduğu kaynaklara yönelik herhangi bir tehdidin bulunması, (2) kaynakların kaybedilmesi veya (3) bireyin sahip olduğu kaynakları harcamasına rağmen daha fazla kaynak elde edememesi gibi üç durumda birey stres yaşamaktadır (Hobfoll, 1989). Bu noktada üçüncü koşul olan kaynakların yeni kaynak elde etmede kullanılmasına rağmen amacına ulaşmaması durumunda bireyler stres yaşayarak tükenmişlik hissetmektedirler (Hobfoll, 2001: 341). Bu çerçevede birey kaynaklarını harcamaya devam ederse tükenmişlik durumunu yaşayarak yolulma eğilimi gösterecek ve yaptığı işte başarısız olacaktır. Diğer yandan kaynaklarını yeterince koruyamayan veya kaynaklarını arttıramayan bireylerin motivasyonları düşecek ve bu kişiler mesleklerinden uzaklaşmaya başlayacaklardır. Bu durumda olan bireylerin iş yükü algısı da olumsuz yönde etkilenecek tükenmişliğe neden olacaktır. Öte yandan kaynaklarını koruyamayan çalışanlar örgütle özdeşleşmek yerine meslekleriyle özdeşleşerek motivasyonlarını artırma yoluna gidebilirler. Bu kapsamda çalışanların gerek fiziksel kaynaklar ve gerekse zaman kaynağı önemli olmakla birlikte kaynakların korunması teorisinin araştırma kapsamında ele alınan her üç kavramı da kapsadığı görülecektir.

Tükenmişlik örgütte çalışanların yoğun stres altında kalarak işlerinden bıkkınlık yaşamaları, yorgunluk duymaları ve başarısız olacakları düşüncesine kapılarak verimlilik kaybı yaşamaları durumu olarak ilgili literatürde belirtilmektedir. Diğer yandan mesleki özdeşleşme, çalışanların örgütleri yerine kariyerlerine yönelik bağlılık hissetmeleri ile mesleklerinde karşılaştıkları zorluk ve engellerle kolaylıkla başa çıkabilme yeteneğini ve gücünü kendilerinde bulma durum olarak da ifade edilmektedir. Buna bağlı olarak mesleki özdeşleşme düzeyleri yüksek olan bireylerin mesleklerini yapmada motivasyon sağladıkları, ilgi ve tercihlerini mesleklerine göre şekillendirdikleri görülmektedir (Hirschi, 2012; Dahl, 2020; Wang vd., 2020). Bu çerçevede mesleki özdeşleşmeyi sağlayan çalışanların tükenmişlik duygusunu yaşamayacakları düşünülmektedir. Buna ek olarak Doğan (2020: 34), tükenmişlik ile mesleki özdeşleşme arasındaki ilişkileri ele alan bir araştırmanın olmamasına karşın bu iki kavramın birbiriyle negatif yönlü ilişkilerinin bulunduğunu belirtmektedir. Bu kapsamda mesleki özdeşleşmede görülen mesleğe bağlılık durumunda çalışma ortamındaki stresle başa çıkma gibi olumlu durumlar meydana geleceği için mesleki özdeşleşmeyi sağlayan çalışanlarda tükenmişlik duygusunun görülmeceği düşünülmektedir. Literatürde özdeşleşme genel olarak örgütsel özdeşleşme ve mesleki bağlılık terimleriyle ele alınmış (Bitmiş vd., 2013; Yılmaz ve Biçkes, 2014; Avanzi vd., 2015; Fırat, 2015; Biçkes ve Yılmaz, 2017; Avanzi vd., 2018; Köse, 2019; Bhowmick ve Mulla, 2020; Habib, 2020) ve bu araştırmalarda örgütsel özdeşleşme veya mesleki bağlılığın tükenmişliği negatif yönde etkilediği belirlenmiştir. Bu çerçevede mesleki özdeşleşmenin tükenmişliği negatif yönde etkilediği düşüncesiyle araştırmanın birinci ve dördüncü hipotezleri aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur;

H1: Mesleki özdeşleşme ile tükenmişlik arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

H4: Mesleki özdeşleşme tükenmişliği negatif yönde etkilemektedir.

İş yükü çalışanın işinden memnun olmamasına neden olurken iş yükü noktasında önemli olan çalışana yüklenen iş miktarı ile çalışanın uyum içerisinde olmasıdır. Bu durumun aksine iş yükü ile çalışan arasında nicelik ve nitelik olarak aşırılık bulunması durumunda çalışan baskı hissederek motivasyon ve performansı azalacaktır (Akçal, 2020). Bu durum ise çalışanlarda tükenmişliğe neden olacaktır. Bununla birlikte çalışanların diğer bireylerle de ilişkilerinin kötü olması ile kendisine yüklenen fazla iş yükü strese dönüşerek tükenmişliğe neden olacaktır. Schaubroeck ve Merritt'e (1997: 739) göre örgütte iş yükünün fazla olması ile çalışan strese maruz kalmaktadır. Bireyin bununla baş edebilecek bilgi, yetenek, yetki ve kaynağının bulunmaması durumunda kontrolü sağlaması da mümkün olmayacaktır. Bu durumda çalışanlar kaygı yaşayacaktır. Bu kaygı da kişileri tükenmişliğe itecektir. Literatürde iş yükü ile tükenmişlik arasındaki etkileşimi inceleyen birçok araştırma (Greenglass vd., 2001; Ardiç ve Polatci, 2008; Bolat, 2011; Van Bogaert vd., 2013; Karacaoğlu ve Çetin, 2015; Çelik, 2016; Tekir vd., 2016; Tatlı, 2017; Pastores vd., 2019; Tran vd., 2019; Al Ma'mari vd., 2020; Nassar vd., 2020) bulunmakla birlikte bu araştırmaların tümünde iş yükü algısının çalışanlarda tükenmişliğe neden olduğu sonucu elde edilmiştir. Literatürde yapılan çalışmalar göz önünde bulundurularak aşağıdaki hipotezler kurgulanmıştır;

H2: İş yükü algısı ile tükenmişlik arasında pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır.

H5: İş yükü algısı tükenmişliği pozitif yönde etkilemektedir.

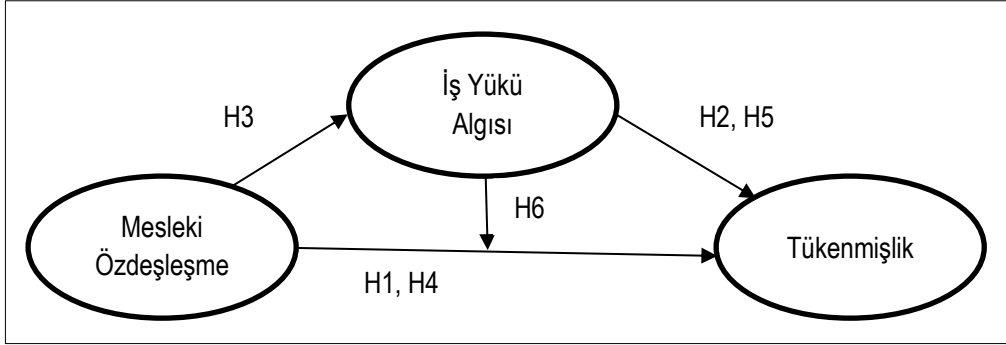
İş yükü algısının çalışanların mesleklerinden uzaklaşmalarına, sorun ve sıkıntı yaşamalarına sebep olduğu bilinir. Kişi her ne kadar mesleğine bağlı olsa da yoğun çalışmak belirli bir zaman periyodundan sonra işinden soğumasına ve mesleki özdeşleşme duygusunu azaltmasına sebep olacaktır. Diğer yandan iş yükü algısı gibi çalışana olumsuz yönde etkileyen bir durumun çalışanın mesleğiyle özdeşleşmesine engel olacağı da bilinmektedir (Avanzi vd., 2018). Bu kapsamda iş yükü algısının mesleki özdeşleşmeyle negatif etkileşimde olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle aşağıdaki hipotez kurgulanmıştır.

H3: Mesleki özdeşleşme iş yükü algısını negatif yönde etkilemektedir.

Mesleki özdeşleşmenin kişilerin iş yükü algısı ile tükenmişlik düzeylerini etkilediği yapılan araştırmalarda görülmektedir (Al Ma'mari vd., 2020). Bu kapsamda mesleki özdeşleşme algısı yüksek olan bireylerin iş yükü algıları düşük olmakta ve düşük iş yükü algısının da bireylerin duyarsızlaşma ve tükenme düzeylerini düşürdüğü bilinmektedir (Doğan, 2020: 95). Bu çerçevede mesleki özdeşleşmenin tükenmişliğe etkisinde iş yükünün aracı rolünün olduğu düşünülmektedir. Bu kapsamda araştırmanın son hipotezi aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

H6: Mesleki özdeşleşmenin tükenmişliğe etkisinde iş yükü algısı aracı rol oynamaktadır.

Bu bilgiler ışığında, araştırmanın teorik modeli ve hipotezleri Şekil 1'deki gibi kurgulanmıştır.



Şekil 1: Araştırma Modeli

## 2. Araştırmanın Yöntemi

Bilimsel yöntem, evrende meydana gelen olay ve olguların gözlemlenmesini, kesin olmayan ancak tutarlı hipotezlerin geliştirilmesini ve bunların test edilmesini sağlayan yöntemsel bir süreçtir (Tutar ve Erdem, 2020: 71). Araştırma kapsamında bu yöntemsel süreç nicel araştırma yöntemi ile yürütülmüştür.

Pozitivist felsefeye göre teori ve tümdengelim mantığından hareketle yürütülen nicel araştırma yönteminde “ne”, “ne kadar” gibi sorulara miktar bağlamında cevaplar bulunmaya çalışılır. Bu çerçevede nicel araştırmaların amacı, insanların davranış ve tutumlarını anket, ölçek, gözlem ve deney yöntemleriyle ölçerek istatistiksel çözümler elde edilerek neden sonuç ilişkileri kurmaktır (Tutar ve Erdem, 2020: 89). Bu kapsamda araştırmada nicel araştırma yöntemi tercih edilerek elde edilen bulgular istatistiksel analizlere tabi tutulmuştur.

### 2.1. Araştırma Deseni

Bilimsel araştırmalarda uygulanan araştırma deseni, sorulara cevap aramak ve kurgulanan hipotezleri test edebilmek amacıyla bir planlama sürecidir (Tutar ve Erdem, 2020: 77). Bu kapsamda genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeline göre desenlenen araştırma nicel bir araştırma olarak gerçekleştirilmiştir.

### 2.2. Evren ve Örneklem

Araştırma kapsamında Ankara'daki kamuya ait bir hastanede görev yapmakta olan hemşirelere yönelik uygulama yapılmıştır. Kolayda örneklem yöntemiyle hastanede çalışan hemşirelerden anket formu aracılığıyla veriler elde edilmiştir. Tutar ve Erdem'e (2020: 256) göre kolayda örnekleme yöntemiyle araştırmacının araştırdığı konuyla ilgili ulaşabildiği bütün insanlar kolayda örnekleminin uygulamasını teşkil eder.

Araştırmanın hedef evrenini Türkiye'deki bütün kamu hastanelerinde çalışan hemşireler oluştururken, uygulanabilir evrenini ise Ankara'daki bir kamu hastanesinde görev yapmakta olan 473 hemşire oluşturmaktadır. Araştırma örneklemini ise anket formlarını dolduran 392 çalışan oluşturmaktadır olup, anket formlarının geri dönüş oranının %82 olması örneklemin bilimsel yeterliliği (Lewin vd., 1995) sağladığını göstermektedir. Daha sonra elde edilen verilere, SPSS ve AMOS programları kullanılarak; doğrulayıcı faktör analizi, yapısal eşitlik modeli, korelasyon analizi, ki kare fark testi gibi analizler uygulanarak elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

Araştırma verileri 17.11.2019 – 25.12.2019 tarihleri arasında ilgili kurumdan elde edilmiştir.

### 2.3. Veri Toplama Aracı

Araştırma uygulaması ilgili işletmenin çalışanlarından anket yoluyla veriler elde edilerek yapılmıştır. Bu kapsamda anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik bilgilerini elde etme amaçlanarak demografik sorulara yer verilmiştir. İkinci bölümde ise araştırma konularına yönelik ölçek ifadelerine yer verilmiştir. Araştırmada üç farklı ölçek kullanılmıştır. Bu ölçeklerden ilki olan “Mesleki Özdeşleşme Ölçeği”, Mael ve Ashforth (1992) tarafından oluşturulmuş, Kırkbeşoğlu ve Tüzün (2009) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Mesleki özdeşleşme ölçeğinin 6 ifadesi

bulunmaktadır. Araştırmanın ikinci ölçeği 22 ifadeden oluşan "Tükenmişlik Ölçeği", Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiş, Ergin (1992) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Son ölçek olan "İş Yükü Algısı Ölçeği" ise 11 ifadeden oluşmaktadır ve Peterson vd. (1995) tarafından geliştirilmiş, Derya (2008) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır.

#### 2.4. Geçerlilik ve Güvenilirlik

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklere yönelik geçerlilik ve güvenilirlik analizleri uygulanmıştır. Bu kapsamda ölçeklerin güvenilirliklerini test etmek için ölçek ifadelerinin Cronbach Alfa katsayıları hesaplanmıştır. Alfa katsayılarına göre; mesleki özdeşleşme ölçeği için  $\alpha = 0.881$ , tükenmişlik ölçeği  $\alpha = 0.896$  ve iş yükü algısı ölçeği  $\alpha = 0.947$  olarak belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre ölçeklerin güvenilir olduğu söylenebilir.

Araştırmanın geçerliliğine ilişkin temel bileşen analizlerine yönelik tek faktörlü araştırma yapısı geçerliliğini belirlemek için AMOS programı aracılığıyla ilgili verilere, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucuna göre tükenmişlik ölçeğine ait olan 16. sorunun faktör yükünün düşük olması ve güvenilirliği geçememesi sebebiyle analiz kapsamından çıkarılmıştır. Araştırmanın geçerlilik ölçütleri ile iyi uyum göstergeleri Tablo 1'de belirtilmektedir.

**Tablo 1. Model-Veri Uyum Değerleri**

	$\chi^2$	$\Delta\chi^2$	SD	$\chi^2/df$	GFI	NFI	CFI	TLI	RMSEA
<b>Tek faktörlü model</b>	4092,79	-	702	5.83	.410	.436	.480	.451	.118
<b>Araştırma Modeli</b> p<0.01	932,49	3164,30	601	1.55	.878	.901	.948	.942	.040

\*RMSEA (Root mean square error of approximation); 0.08 altında iyi bir model kabul edilir (Browne ve Cudeck, 1993)

$\chi^2/SD$  (Relative Ki-Kare); 1 ile 5 arasında olmalıdır (Marsh ve Hocevar, 1985)

GFI (Goodness of fit index); 1'e yakın olursa iyi bir model kabul edilir (Tanaka ve Huba, 1985)

NFI (Normated fit index); 1'e yakın olursa iyi bir model kabul edilir (Bentler ve Bonett, 1980)

CFI (Comperative fit index); 1'e yakın olursa iyi bir model kabul edilir (McDonald ve Marsh, 1990)

TLI (Tucker-Lewis indeksi); 1'e yakın olursa iyi bir model kabul edilir (Bentler ve Bonett, 1980)

Tablo 1'e göre doğrulayıcı faktör analizi sonucuna göre araştırma verileri 3 ölçeğe modeline dağıtılarak test edilmiştir. Modele ilişkin RMSEA, GFI, TLI, NFI, CFI ve  $\chi^2/SD$  uyum indeksleri ile elde edilen sonuçlar ile iyi uyum geçerlilik ölçütleri gösterilmektedir. Tablo 1'de 3 faktörlü modele göre  $\chi^2$  değerinin anlamlı olduğu belirlenmiştir (p<0.01). Ayrıca  $\chi^2/SD$  değerinin (1,55) 5'in altında olması nedeniyle modelin geçerlilik açısından uyumlu olduğu görülmektedir. Araştırma modelleri uyum indeksleri GFI = 0.878, NFI = 0.901, CFI = 0.948, TLI = 0.942 ve RMSEA = 0.040 olması nedeniyle modelin uyumlu olduğu görülmektedir. Buna ek olarak yine aynı tabloda (Tablo 1) tek faktörlü model ile araştırmanın üç faktörlü model arasında yapılan karşılaştırmada anlamlı farkı belirleyebilmek için  $\chi^2$  değerlerine Ki Kare Testi uygulanmış ve iki değer arasında anlamlı fark belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre araştırmada ortak yöntem sapmasının olmadığı görülmektedir (MacKenzie ve Podsakoff, 2012).

**Tablo 2. Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma, Güvenirlik ve Korelasyon Değerleri**

	Ort.	S. S.	CR(t)	AVE	1	2	3
<b>Mesleki Özdeşleşme</b>	3,71	0,812	0,877	0,544	-		
<b>Tükenmişlik</b>	2,79	0,763	0,911	0,494*	- 0,368**	-	
<b>İş Yükü Algısı</b>	3,87	0,890	0,946	0,618	- 0,339**	0,164**	-

Araştırma modeli ile değişkenlerin uyumluluğu ve ölçümü sağlayıp sağlamadığını belirlemek amacıyla yakınsama (convergent validity) ve iraksama (discriminant validity) geçerlilik tekniklerinden yararlanılmıştır. Hair vd. (2006)'ne göre bir araştırmada ölçek maddelerinin faktör yüklerinin 0,5 değerinden yüksek olması araştırma modelinin ölçme ölçütünü sağladığını göstermektedir. Bu kapsamda araştırma ifade ölçeklerine ait maddelerin standartlaştırılmış faktör yükleri 0,5 değeri üzerindedir. Buna ek olarak, faktör yüklerinin parametrik değerlendirme noktasında t değerleri 6,47 ile 18,34 arasında değişmektedir. Bu değerlere göre araştırma modeli anlamlı olarak görülmektedir (Hair vd., 2006).

Araştırma modelinin analizindeki ortalama açıklanan varyans (AVE) değerinin 0,5 değerinden yüksek olması yakınsama geçerliliğinin kanıtı olarak gösterilmektedir (Fornell ve Larcker, 1981). Bu kapsamda meslek özdeşleşme ölçeği ile iş yükü algısı ölçeğinin AVE değerleri 0,5 değerinden yüksek olduğu görülmektedir. Ancak tükenmişlik ölçeğinin AVE değerinin düşük olduğu belirlenmiştir (AVE=0,494<0,05). Fornell ve Larcker'e (1981) göre AVE değerinin 0,5 altında olması durumunda ilgili ölçeğin CR değerine bakılır. Bu değer 1'e yakın olması durumunda yakınsama geçerliliği sağlanır

sonucuna ulaşılır. Bu değere (CR=0,911) göre tükenmişlik ölçeği de yakınsama geçerliliğini sağlamıştır. Ayırt edici geçerlilik (discriminant validity) için araştırma ölçeklerinin birbirleri arasındaki korelasyon değerlerinin 0,80'den düşük olması gerekmektedir (Kline, 2014). Tablo 2'ye göre, ilgili ölçeklerden elde edilen yapı güvenirliliğinin (CR), her iki güvenilirlik düzeyininin 0.70'den yüksek olması ölçme sonuçlarının güvenirliliğinin bir kanıtı olarak ifade edilmektedir (Nunnally, 1975; Fornell ve Larcker, 1981; Hair vd., 2006).

### 3. Bulgular

#### 3.1. Demografik Bulgular

Araştırmadaki katılımcıların cinsiyet, eğitim düzeyi, yaş ve kıdem gibi demografik bilgileri, Tablo 3'te açıklanmaktadır.

**Tablo 3. Demografik Bulgular**

Cinsiyet	F (Sıklık)	% Yüzde	Medeni Durum	F (Sıklık)	% Yüzde
Kadın	338	86,2	Bekâr	119	30,4
Erkek	54	13,8	Evli	273	69,6
<b>Toplam</b>	<b>392</b>	<b>100,00</b>	<b>Toplam</b>	<b>392</b>	<b>100,00</b>
Yaş	F (Sıklık)	% Yüzde	Eğitim Düzeyi	F (Sıklık)	% Yüzde
18-25	127	32,4	Önlisans	93	23,7
26-35	135	34,4	Lisans	167	42,6
36-45	73	18,6	Lisansüstü	132	33,7
46-55	45	11,5			
56- üstü	12	3,1			
<b>Toplam</b>	<b>392</b>	<b>100,00</b>	<b>Toplam</b>	<b>392</b>	<b>100,00</b>

Tablo 5'te katılımcıların %86,2'si kadınlardan, %13,7'si erkeklerden oluşmaktadır. Hemşirelik mesleğinde kadınları yoğunlukla faaliyet gösterdikleri görülmektedir. Medeni durumlarına bakıldığında katılımcıların %30,3'ünün bekâr, %69,7'sinin evli olduğu belirlenmiştir. Eğitim düzeylerine göre dağılım incelendiğinde katılımcıların %23,7'si önlisans, %42,6'sı lisans ve %33,7'si lisansüstü derecesine sahip personellerden oluşmaktadır. Yaş aralığına göre katılımcıların %34,4' ü, 26-35 yaş aralığında yoğunlaştığı görülmektedir. Diğer yaş oranlarına göre katılımcıların %32,4'ü 18-25 yaş, %18,6'sı 36-45 yaş arası, %11,4'ü 46-55 yaş ve %3'ü ise 56 yaş ve üzeri personelleri kapsamaktadır.

#### 3.2. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi

Araştırma hipotezlerini test edebilmek için sırasıyla önce verilere korelasyon analizi yapılmış, daha sonra yapısal eşitlik modeli uygulanmıştır. Tablo 4'te korelasyon analizi sonuçları gösterilmektedir.

**Tablo 4. Korelasyon Analizi Sonuçları**

	1	2	3
<b>Mesleki Özdeşleşme</b>	-		
<b>Tükenmişlik</b>	- 0,368**	-	
<b>İş Yükü Algısı</b>	- 0,339**	0,164**	-

Not: SH, standart hata; \*0,05 \*\*0,01 \*\*\*0,001 düzeyinde anlamlıdır (çift-yönlü)

Tablo 4'te görüleceği üzere korelasyon analizi sonucunda; mesleki özdeşleşme ile tükenmişlik arasında negatif yönlü ( $r=-0.368$ ,  $p<0.01$ ) anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. **H1 hipotezi desteklenmektedir.** Aynı şekilde iş yükü algısı ile tükenmişlik arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki belirlenmiştir ( $r= 0.164$ ,  $p<0.01$ ). **H2 hipotezi de desteklenmektedir.**

Araştırmanın etki hipotezlerini test edebilmek için yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Tablo sonuçları belirtilmektedir.

**Tablo 5. Doğrudan etki**

Değişkenler	$\beta$	t değeri	SH	p
<b>Mesleki Özdeşleşme – İş Yükü Algısı</b>	-0,044	4.839	.045	***
<b>Tükenmişlik – Mesleki Özdeşleşme</b>	-0,353	6.658	.050	***
<b>Tükenmişlik – İş Yükü Algısı</b>	.339	6.726	.055	***

Not: SH, standart hata; \*0,05 \*\*0,01 \*\*\*0,001 düzeyinde anlamlıdır (çift-yönlü)



Tablo 5'e göre mesleki özdeşleşmenin iş yükü algısı üzerinde negatif yönlü anlamlı etkisinin olduğu belirlenmiştir ( $\beta = -.044$ ,  $t=4.839$ ,  $p<0.001$ ). **H3 hipotezi desteklenmektedir.** Mesleki özdeşleşmenin tükenmişlik üzerinde negatif yönlü anlamlı etkisinin olduğu belirlenmiştir ( $\beta=-.353$ ,  $t=6.658$ ,  $p<0.001$ ). **H4 hipotezi desteklenmektedir.** Araştırmanın beşinci hipotezine göre iş yükü algısının tükenmişlik üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisinin bulunduğu görülmektedir ( $\beta=.339$ ,  $t=6.726$ ,  $p<0.001$ ). **H5 hipotezi desteklenmektedir.**

Araştırmanın altıncı hipotezinde mesleki özdeşleşmenin tükenmişliğe etkisinde iş yükü algısının aracı etkisi incelenmektedir. Aracı değişken, iki değişken arasındaki neden sonuç ilişkisini belirleyebilmek için uygulanan bir analiz yöntemidir (Baron ve Kenny, 1986; MacKinnon vd., 2007: 595). Araştırma kapsamında değişkenlere yönelik aracı etkiyi belirlemek amacıyla araştırma değişkenlerine Yapısal Eşitlik Modeli uygulanmıştır.

**Tablo 6. Aracı Etki**

İş Yükü Algısı	Toplam Etki	Doğrudan Etki	Aracı Etki	Alt Sınır	Üst Sınır	p	Sonuç
Mesleki Özdeşleşme - Tükenmişlik	-0.328	-0.293	0.035	0,027	0,084	0,003**	Aracı etki var (Kısmi) R <sup>2</sup> : %31,7

Not: SH, standart hata; \*0,05 \*\*0,01 \*\*\*0,001 düzeyinde anlamlıdır (çift-yönlü)

Tablo 6'ya göre mesleki özdeşleşmenin tükenmişlik üzerindeki etkisinde iş yükü algısı kısmi olarak aracı rol oynamaktadır ( $p=0,003<0,01$ ;  $R^2=31,7$ ). **H6 hipotezi desteklenmektedir.**

İş yükü algısının aracı rolü oynaması nedeniyle aracı değişken üzerinden IBM AMOS programı Bootstrap analizi uygulanmıştır (Byrne, 2013). Bootstrap yöntemi var olan veri setinden daha büyük aynı özellikte yeniden örneklem yaratma işlemidir (Sacchi, 1998). Bu analize göre şayet araştırma 392 kişi yerine 3920 kişiye yapılsaydı iş yükü algısının aracı rolü yine olacaktı ve bu etki en az %2 en fazla ise %8 oranında bulunacaktı.

## Sonuç ve Değerlendirme

Araştırma kapsamında, Ankara ilindeki kamuya ait bir hastanede görev yapmakta olan hemşirelerin tükenmişlik, mesleki özdeşleşme ve iş yükü algılarının etkileşimlerini belirleyebilmek için bir uygulama yapılmıştır. Bu çerçevede "Tükenmişlik, iş yükü algısı ve mesleki özdeşleşmeyi ne yönde ve nasıl etkilemektedir?" ve "İş yükü algısı bu etkileşimde aracı rol oynamakta mıdır?" sorularına cevap aranmıştır. Araştırma sorularını cevaplayabilmek amacıyla kurgulanan hipotezlerin genel olarak desteklendiği belirlenmiştir. Tükenmişlik ile mesleki özdeşleşme arasında negatif yönlü ( $p<.001$ ), tükenmişlik ile iş yükü algısı arasında pozitif yönlü ( $p<.001$ ) ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca tükenmişliğin mesleki özdeşleşme üzerinde negatif yönlü ( $p<.0001$ ) etkisi bulunurken, iş yükü algısı üzerinde pozitif yönde etkisinin ( $p<.0001$ ) olduğu belirlenmiştir. Mesleki özdeşleşmenin iş yükü algısı üzerinde negatif yönlü etkisi belirlenmiştir ( $p<0.001$ ). Bu bulgulara göre araştırmada bütün hipotezler kabul edilmiştir.

İlgili literatürde yapılan araştırmalarda (Kramer, 1991; Greenglass vd., 2001; Van Bogaert vd., 2013; Avanzi vd., 2018; Pastores vd., 2019; Tran vd., 2019; Al Ma'mari vd., 2020; Dahl, 2020; Nassar vd., 2020); mesleki özdeşleşmesi yüksek olan çalışanlar örgüt ortamında yaşadıkları stresle baş etmede güç sağlayarak daha az iş yükü algısı hissettikleri ve daha az tükenmişlik hissine kapıldıkları görülmektedir (Edwards vd., 2000; Hirschi, 2012: 480). Bu görüşü destekler biçimde bu araştırmada elde edilen bulgular ışığında doğrulanan hipotezlerin literatürle örtüştüğü görülmektedir.

Araştırmanın son hipotezinde mesleki özdeşleşmenin tükenmişlik üzerindeki etkisinde iş yükü algısının kısmi aracı rolünün olduğu belirlenmiştir ( $p<.01$ ). Doğan (2020) yaptığı araştırmada mesleki özdeşleşme ile tükenmişlik ilişkisinde iş yükü algısının kısmi aracılık etkisinin olduğunu belirlemiştir. Bu kapsamda araştırmanın dolaylı etkisine yönelik bu bulgunun da literatürle örtüştüğü görülmüştür.

İlgili literatür ışığında elde edilen bulgularda hemşirelik mesleğinin emek yoğun faaliyet gösterilen, yoğun çalışma temposunda hareket edilen ve fedakarlık isteyen bir meslek olduğunun görülmesiyle fazladan verilen iş yükünün hemşirelerde tükenmişlik davranışına neden olduğu ve bu durumdaki bireylerin mesleki özdeşleşme hislerinin azaldığı belirlenmiştir. Bu noktada sağlık sektöründe hayati faaliyetler gösteren sağlık çalışanlarının iş yüklerinin hafifletilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda özellikle hemşireler başta olmak üzere diğer sağlık çalışanlarının daha özverili çalışmalarını sağlamak amacıyla çalışma şartlarının ve mesai saatlerinin azaltılması gibi önlemler alınması öneriler arasında gösterilebilir.

Hemşirelik mesleğinin kadınlara yönelik bir meslek olduğu algısıyla araştırma örnekleminin kadın yoğunluğunda (%87) olması, örneklemin sadece bir kamu hastanesini kapsamaması, sadece Ankara ilinde uygulama yapılması ve sadece

hemşirelik mesleğine yönelik araştırma yapılması araştırmancın kısıtları arasında gösterilmektedir. Bu kapsamda elde edilen bulgular sadece hemşirelik mesleği ve Ankara ili ölçeğinde geçerli olmaktadır.

Gelecekte yapılacak araştırmalarda; ilgili ölçeklerin farklı meslek gruplarında uygulanması, konuların nicel araştırma yönteminin yanı sıra nitel uygulama yapılarak elde edilecek bulgularla karşılaştırma yapılması, hemşirelerin tükenmişlik duygularını etkileyen örgütsel davranışın diğer konularıyla uygulama yapılması araştırmacılara öneri niteliğinde olmaktadır.

## Kaynakça

- Akçal, M. (2020). *Mali müşavirlerin aşırı iş yükü algısı ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki* (Master's thesis, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Al Ma'mari, Q., Sharour, L. A., & Al Omari, O. (2020). Fatigue, burnout, work environment, workload and perceived patient safety culture among critical care nurses. *British journal of nursing*, 29(1), 28-34.
- Ardıç, K., ve Polatci, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ Örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 69-96.
- Ashforth, B. E., Joshi, M., Anand, V., & O'Leary-Kelly, A. M. (2013). Extending the expanded model of organizational identification to occupations. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(12), 2426-2448.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of management review*, 14(1), 20-39.
- Avanzi, L., Fraccaroli, F., Castelli, L., Marcionetti, J., Crescentini, A., Balducci, C., et.al. (2018). How to mobilize social support against workload and burnout: The role of organizational identification. *Teaching and Teacher Education*, 69, 154-167.
- Avanzi, L., Schuh, S. C., Fraccaroli, F., & van Dick, R. (2015). Why does organizational identification relate to reduced employee burnout? The mediating influence of social support and collective efficacy. *Work & Stress*, 29(1), 1-10.
- Aycan, Z., ve Eskin, M. (2005). Childcare, spousal, and organizational support in predicting work-family conflict for females and males in dual-earner families with preschool children. *Sex Roles*, 53(7), 453-471.
- Bakker, A. B. (2014). Daily fluctuations in work engagement. *European Psychologist*.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Becker, H. S., & Carper, J. W. (1956). The development of identification with an occupation. *American journal of Sociology*, 61(4), 289-298.
- Benligiray, S., ve Sönmez, H. (2011). Hemşirelerin mesleki bağlılıkları ile diğer bağlılık formları arasındaki ilişki: Örgüte bağlılık, işe bağlılık ve aileye bağlılık. *Hacettepe University Faculty of Health Sciences Nursing Journal*, 18(1), 28-40.
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological bulletin*, 88(3), 588-606.
- Bhowmick, S., & Mulla, Z. (2020). Who Gets Burnout and When? The Role of Personality, Job Control, and Organizational Identification in Predicting Burnout Among Police Officers. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 1-13.
- Biçkes, D. M., ve Yılmaz, C. (2017). Örgütsel Özdeşleşmenin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi: Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama. *Is, Guc: The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 19(2), 91-110.
- Bitmiş, M. G., Sökmen, A., ve Turgut, H. (2013). Psikolojik Dayanıklılığın Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 27-40.
- Bolat, O. İ. (2011). İş yükü, iş kontrolü ve tükenmişlik ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(2), 87-101.
- Boles, J. S., Dean, D. H., Ricks, J. M., Short, J. C., & Wang, G. (2000). The dimensionality of the Maslach Burnout Inventory across small business owners and educators. *Journal of Vocational Behavior*, 56(1), 12-34.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. *Testing structural equation models*, 154, 136.

- Byrne, B. M. (2013). *Structural equation modeling with LISREL, PRELIS, and SIMPLIS: Basic concepts, applications, and programming*: Psychology Press.
- Cherniss, C. (1981). Preventing burnout: From theory to practise, JW Jones (Ed.), *The Burnout Syndrome: Current Research, Theory. Interventions*, London, London House Press.
- Cohen, A. (1998). An examination of the relationship between work commitment and work outcomes among hospital nurses. *Scandinavian journal of management*, 14(1-2), 1-17.
- Çelik, M. (2016). Tükenmişlik Yaşam Doyumu Ve İş Yükü İlişkisi: Denizli'de Faaliyet Gösteren Muhasebe Meslek Mensupları Üzerinde Bir Araştırma. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 21(4), 1139-1152.
- Çelik, M., ve Çıra, A. (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde aşırı iş yükünün aracılık rolü. *Ege Akademik Bakış*, 13(1), 11-20.
- Çelik, M., ve Yıldız, B. (2018). Hemşirelerde Mesleki Bağlılık, Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Kamu Sektörü ve Özel Sektör Karşılaştırması. *Kastamonu University Journal of Economics & Administrative Sciences Faculty*, 20(2), 47-75.
- Dağdeviren, M., Eraslan, E., ve Mustafa, K. (2005). çalışanların toplam iş yükü seviyelerinin belirlenmesine yönelik bir model ve uygulaması. *Gazi Üniversitesi Mühendislik-Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 20(4).
- Dahl, K. K. B. (2020). Mo (ve) ments in professional identification: achieving professional identity and becoming a teacher in Danish and Kenyan teacher education. *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 50(1), 123-140.
- De Groot, H. A., Burke, L. J., & George, V. M. (1998). Implementing the differentiated pay structure model: process and outcomes. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 28(5), 28-38.
- Derya, S. (2008). *Crossover of work-family conflict: Antecedent and consequences of crossover process in dual-earner couples*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Koç Üniversitesi, İstanbul.
- Doğan, A. (2020). *Mesleki Özdeşleşme İle Tükenmişlik İlişkisinde İş Yükü Algısı Ve Psikolojik Dayanıklılığın Aracı Rolü*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Başkent Üniversitesi, Ankara.
- Dworkin, A. G., Saha, L. J., & Hill, A. N. (2003). Teacher burnout and perceptions of a democratic school environment. *International Education Journal*, 4(2), 108-120.
- Edwards, D., Burnard, P., Coyle, D., Fothergill, A., & Hannigan, B. (2000). Stress and burnout in community mental health nursing: a review of the literature. *Journal of psychiatric and mental health nursing*, 7(1), 7-14.
- Enli Kalmaz, P. (2018). *Örgütsel güvenin örgütsel özdeşleşme ve mesleki özdeşleşme üzerine etkileri hakkında bir araştırma*. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi İşletme Anabilim Dalı.
- Erdem, A. T., ve Güven, Ş. (2020). Sanal Kaytarma. Editör: Gülbeniz Akduman, 21. *Yüzyılda Örgütsel Davranışta 21 Güncel Yaklaşım*: Gazi Kitabevi.
- Ergin, C. (1992) "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması", VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, 22-25 Eylül 1992, *Hacettepe Üniversitesi, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Demeği Yayını, Ankara*.
- Fırat, Z. M. (2015). *Tükenmişlik ve örgütsel bağlılığın mesleki bağlılık üzerindeki etkileri: Banka çalışanları üzerinde bir araştırma*. Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.
- Freud, S. (1922). 1990. group Psychology and the Analysis of the Ego. In: New York: WW Norton & Co.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of social issues*, 30(1), 159-165.
- Gökkaya, Ö. (2014). Yerel Yönetimlerde İş-Yaşam Dengesi Ve Çalışan Davranışı İlişkisinin İncelenmesi "Kocaeli Belediyeleri Örneği". *Elektronik Mesleki Gelişim Ve Araştırmalar Dergisi*, 2(3), 1-18.
- Greenglass, E. R., Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2001). Workload and burnout in nurses. *Journal of community & applied social psychology*, 11(3), 211-215.

- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Granrose, C. S., Rabinowitz, S., & Beutell, N. J. (1989). Sources of work-family conflict among two-career couples. *Journal of Vocational Behavior*, 34(2), 133–153. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(89\)90010-9](https://doi.org/10.1016/0001-8791(89)90010-9).
- Habib, H. (2020). Organizational Commitment among Secondary School Teachers in Relation to Job Burnout. *Shanlax International Journal of Education*, 8(3), 72-76.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. (2006). *Multivariate data analysis*. Uppersaddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of empirical and theoretical research. In *Advances in psychology* (Vol. 52, pp. 139-183): Elsevier.
- Hellesøy, O., Grønhaug, K., & Kvitastein, O. (2000). Burnout: conceptual issues and empirical findings from a new research setting. *Scandinavian journal of management*, 16(3), 233-247.
- Hirschi, A. (2012). Callings and Work Engagement: Moderated Mediation Model of Work Meaningfulness, Occupational Identity, and Occupational Self-Efficacy. *Journal of counseling psychology*, 59, 479-485. doi:10.1037/a0028949
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied psychology*, 50(3), 337-421.
- Hobfoll, S. E., Freedy, J., Lane, C., & Geller, P. (1990). Conservation of social resources: Social support resource theory. *Journal of Social and Personal Relationships*, 7(4), 465-478.
- Ildız, G. Ö. (2009). *Proje yönetimi: İnşaat firmalarında proje müdürlerinin iş yükü, iş stresi, iş tatmini ve motivasyon ilişkisi*. İstanbul Kültür Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İnşaat Mühendisliği Proje Yönetimi.
- Jager, A. J., Tutty, M. A., & Kao, A. C. (2017). *Association between physician burnout and identification with medicine as a calling*. Paper presented at the Mayo Clinic Proceedings.
- Karacaoğlu, K., ve Çetin, İ. (2015). İş yükü ve rol belirsizliğinin çalışanların tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi: afad örneği. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 5(1), 46-69.
- Karadal, H., Abubakar, A. M., ve Erdem, A. T. (2018). Boreout, kariyer uyumluluğu ve aile-iş zenginleştirme etkileşimi: Selçuk Üniversitesi örneği. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*(35), 41-63.
- Karadal, H., ve Erdem, A. (2018). Boreout sendromunun kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği arasındaki ilişki bağlamında analizi üzerine bir uygulama. *International Journal of Academic Value Studies*, 4(18), 30-38.
- Kırkbeşoğlu, E., ve Tüzün, İ. K. (2009). Bireycilik-Toplulukçuluk İkileminde Mesleki Özdeşleşme Ve Örgütsel Özdeşleşme Ayrımı. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1-8.
- Kline, P. (2014). *An easy guide to factor analysis*: Routledge.
- Köse, Ö. (2019). *Presenteeism (İşte var olamama) ile örgütsel özdeşleşme ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin analizi*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kramer, A. F. (1991). Physiological metrics of mental workload: A review of recent progress. *Multiple-task performance, Navy Personnel Research and Development Center San Diego, California* 279-328.
- Lammers, J. C., Atouba, Y. L., ve Carlson, E. J. (2013). Which identities matter? A mixed-method study of group, organizational, and professional identities and their relationship to burnout. *Management Communication Quarterly*, 27(4), 503-536.
- Lasswell, H. D. (1965). *Language of politics*. Cambridge: Mass., M.I.T. Pr.
- Leung, A. S., & Chang, L. M. (2002). Organizational downsizing: Psychological impact on surviving managers in Hong Kong. *Asia Pacific Business Review*, 8(3), 76-94.
- Lewin, A. Y., Sakano, T., Stephens, C. U., & Victor, B. (1995). Corporate citizenship in Japan: Survey results from Japanese firms. *Journal of Business Ethics*, 14(2), 83-101.
- MacKenzie, S. B., & Podsakoff, P. M. (2012). Common method bias in marketing: Causes, mechanisms, and procedural remedies. *Journal of retailing*, 88(4), 542-555.

- MacKinnon, D. P., Fairchild, A. J., & Fritz, M. S. (2007). Mediation analysis. *Annu. Rev. Psychol.*, 58, 593-614.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of organizational behavior*, 13(2), 103-123.
- Marsh, H. W., & Hocevar, D. (1985). Application of confirmatory factor analysis to the study of self-concept: First-and higher order factor models and their invariance across groups. *Psychological bulletin*, 97(3), 562-582. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.97.3.562>
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. New York, NY: Prentice-Hall.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B., & Schwab, R. L. (1986). *Maslach burnout inventory* (Vol. 21): Consulting psychologists press Palo Alto, CA.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- McDonald, R. P., & Marsh, H. W. (1990). Choosing a multivariate model: Noncentrality and goodness of fit. *Psychological bulletin*, 107(2), 247.
- Nassar, A. K., Reid, S., Kahnamoui, K., Tuma, F., Waheed, A., & McConnell, M. (2020). Burnout among Academic Clinicians as It Correlates with Workload and Demographic Variables. *Behavioral Sciences*, 10(6), 94.
- Nunnally, J. C. (1975). Psychometric theory—25 years ago and now. *Educational Researcher*, 4(10), 7-21.
- Onyett, T. P., & Matt Muijen, S. (1997). Job satisfaction and burnout among members of community mental health teams. *Journal of Mental Health*, 6(1), 55-66.
- Pastores, S. M., Kvetan, V., Coopersmith, C. M., Farmer, J. C., Sessler, C., Christman, J. W., et.al. (2019). Workforce, workload, and burnout among intensivists and advanced practice providers: a narrative review. *Critical care medicine*, 47(4), 550-557.
- Peng, X., Lee, S., & Lu, Z. (2020). Employees' perceived job performance, organizational identification, and pro-environmental behaviors in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 102632.
- Peterson, M. F., Smith, P. B., Akande, A., Ayestaran, S., Bochner, S., Callan, V. et.al. (1995). Role conflict, ambiguity, and overload: A 21-nation study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 429-452.
- Rothe, N., Schulze, J., Kirschbaum, C., Buske-Kirschbaum, A., Penz, M., Wekenborg, M. Ki et.al. (2020). Sleep disturbances in major depressive and burnout syndrome: A longitudinal analysis. *Psychiatry Research*, 286, 112868.
- Rothe, N., Steffen, J., Penz, M., Kirschbaum, C., & Walther, A. (2020). Examination of peripheral basal and reactive cortisol levels in major depressive disorder and the burnout syndrome: A systematic review. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*.
- Sacchi, M. D. (1998). A bootstrap procedure for high-resolution velocity analysis. *Geophysics*, 63(5), 1716-1725.
- Schaubroeck, J., & Merritt, D. E. (1997). Divergent effects of job control on coping with work stressors: The key role of self-efficacy. *Academy of Management Journal*, 40(3), 738-754.
- Schaufeli, W. B., Maslach, C., & Marek, T. (2017). *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (Vol. 33): Taylor & Francis.
- Schepman, S. B., & Zarate, M. A. (2008). The relationship between burnout, negative affectivity and organizational citizenship behavior for human services employees. *International journal of humanities and social sciences*, 2(4), 242-247.
- Tanaka, J. S., & Huba, G. J. (1985). A fit index for covariance structure models under arbitrary GLS estimation. *British journal of mathematical and statistical psychology*, 38(2), 197-201.
- Tatlı, M. (2017). Tükenmişlik ile iş yükü arasındaki ilişki: Aksaray defterdarlığında bir araştırma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(3), 49-62.
- Tekir, Ö., Çevik, C., Selma, A., ve Çetin, G. (2016). Sağlık Çalışanlarının Tükenmişlik, İş Doyumu Düzeyleri Ve Yaşam Doyumunun İncelenmesi. *Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 18(2), 51-63.

- Tolman, E. C. (1948). Cognitive maps in rats and men. *Psychological review*, 55(4), 189-208.
- Tran, B., Lenhart, A., Ross, R., & Dorr, D. A. (2019). Burnout and EHR use among academic primary care physicians with varied clinical workloads. *AMIA Summits on Translational Science Proceedings, 2019*, 136.
- Tutar, H., ve Erdem, A. T. (2020). Örnekleriyle Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve -SPSS Uygulamaları-. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Van Bogaert, P., Clarke, S., Willems, R., & Mondelaers, M. (2013). Nurse practice environment, workload, burnout, job outcomes, and quality of care in psychiatric hospitals: a structural equation model approach. *Journal of advanced nursing*, 69(7), 1515-1524.
- Vanishree, P. (2014). Impact of role ambiguity, role conflict and role overload on job stress in small and medium scale industries. *Research Journal of Management Sciences*, 3(1), 10-13.
- Velando-Soriano, A., Ortega-Campos, E., Gómez-Urquiza, J. L., Ramírez-Baena, L., De La Fuente, E. I., & Cañadas-De La Fuente, G. A. (2020). Impact of social support in preventing burnout syndrome in nurses: A systematic review. *Japan Journal of Nursing Science*, 17(1), e12269.
- Vimantaite, R., & Seskevicius, A. (2006). The burnout syndrome among nurses working in Lithuanian cardiac surgery centers. *Medicina (Kaunas, Lithuania)*, 42(7), 600.
- Xin-qiang Wang , Jun-cheng Zhu , Jun-yu Huo , Ming-fan Liu & Bao-juan Ye (2020): Implicit professional identity: assessment and relation with explicit professional identity and well-being of pre-service teachers, *European Journal of Teacher Education*, DOI: 10.1080/02619768.2020.1827385
- Weick, K. E., & McDaniel, R. R. (1989). How professional organizations work: Implications for school organization and management. In T. J. Sergiovanni & J. H. Moore (Eds.), *Schooling for tomorrow: Directing reforms to issues that count* (pp. 331-354). Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Wright, T. A., & Bonett, D. G. (1997). The contribution of burnout to work performance. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(5), 491-499.
- Yılmaz, C., ve Biçkes, D. M. (2014). *Örgütsel güven ile tükenmişlik arasındaki ilişkide algılanan örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi: Uygulamalı bir çalışma*. (Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yürür, Ş. (2011). Öğrenilmiş Güçlülük, Kıdem Ve Medeni Durumun Duygusal Tükenmedeki Rolü: Kaynakların Korunması Teorisinde Bir Analiz. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 107-126.

## Extended Abstract

### Aim and Scope

Today, many employees practice their jobs to earn money. On the other hand, it is known that some professions are not only practiced for a fee. Although research has been found that people who work in the health sector do not just do their jobs to make money, given the fast pace and long hours of work, it finds that the nursing profession is a type of profession that requires commitment. In research, the commitment of employees who exercise the care profession is the subject of their studies. The sense of burnout and workload perception of nurses with high professional engagement levels is expected to decrease. In this regard, the main research problem is; The feeling of burnout that nurses who have essential impacts on human life experience as they lose their sense of identification with their profession have a negative impact on these people's profession. The main purpose of the research is; in order to analyze the interactions between occupational identification, burnout, and perception of workload, the main research question in this context is: "Does the perception of workload play a role as a mediation variable for the effect of occupational identification on burnout?" determined as.

### Methods

The research, designed according to the relational scanning model, one of the general scanning models within the relevant literature framework, has been conducted as quantitative research. An application has been made within the research scope for the nurses working in a public hospital in Ankara. Data have been obtained from the nurses working in the hospital with the convenience sampling method through a questionnaire form. The findings obtained have been subjected to statistical analysis with AMOS and SPSS programs. Cronbach Alpha coefficient test has been used to determine the reliability of the scales. Then, Confirmatory Factor Analysis has been applied to the research model. Also, Correlation Analysis and Structural Equation Model analyzes have been applied to the research scales. Within the study's scope,

occupational identification has been constructed as the dependent variable, independent burnout, and workload perception mediating variable.

### Findings

In the findings obtained from the analysis of the data for the nurses;

- A negative correlation has been found between professional identification and burnout ( $p < 0.01$ ),
- Occupational identification negatively affects burnout ( $p < 0.001$ ),
- A positive correlation was found between workload perception and burnout ( $p < 0.01$ ),
- Workload perception positively affects burnout ( $p < 0.001$ ),
- Occupational identification negatively affects the perception of workload ( $p < 0.001$ ),
- Workload perception has a partial mediating role in the effect of occupational identification on burnout ( $p = 0.003 < 0.01$ ;  $R^2 = 31,7$ ).

### Conclusion

According to the findings, the increase in occupational identification causes the employees' burnout perceptions and workload perception to decrease. On the other hand, it is seen that the perception of burnout will increase in employees with high workload perception. In this context, it is seen that the perception of workload, which increases with intense work pace in employees, increases burnout but decreases the perception of occupational identification and causes an increase in burnout perception. In this context, individuals exposed to intense working hours will have negative perceptions about their profession. It is recommended to reduce healthcare professionals' workload, especially those engaged in vital health sector activities.