

Fizyoterapistlerin Kişi Örgüt Uyumu ve Tükenmişliklerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Ankara İli Kamu Hastaneleri Örneği

The Effect of Physiotherapists' Person-Organization Fit and Burnout on their turnover intention: The Case of Ankara Public Hospitals

Merve Emine BAL¹, Emine ATICI², Aysun DANAYİYEN³

ÖZ

Bu çalışma Ankara İli Kamu Hastanelerinde görev yapan fizyoterapistlerin kişi-örgüt uyumu ve tükenmişliklerinin işten ayrılma niyeti üzerine olan etkisini belirlemek amacıyla yapıldı. Çalışmanın evrenini Ankara İli merkez ilçelerinde yer alan ve İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı 11 Eğitim ve Araştırma Hastanesi, 7 Devlet Hastanesi ve 1 Ankara Şehir Hastanesinde görev yapmakta olan 251 fizyoterapist oluşturmaktadır. Çalışmaya 152 kişi dahil edildi. Çalışmada, literatürde yer alan sınanmış ölçekler tercih edilerek, fizyoterapistlerin kişi-örgüt uyumu, tükenmişlikleri ve işten ayrılma niyetlerini ölçmek üzere anket formu kullanılmıştır. Ölçekler likert tipi ölçek olup beşli derecelendirilmiştir. Araştırmada katılımcıların duygusal tükenme, kişi-örgüt uyumu, işten ayrılma niyetinin orta seviyede, duyarsızlaşma düzeylerinin düşük seviyede, kişisel başarı tükenmişlik düzeyinin ise yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir. Tükenmişlik ile kişi-örgüt uyumu arasında negatif ve anlamlı ilişki olduğu ($r=-0,501$, $p=0,000$) tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu ($r=0,503$, $p=0,000$) bulunmuştur. Katılımcıların mesleki tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisine ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre tükenmişlik düzeyinin işten ayrılma niyetinin üzerinde %25,9 etkisi olduğu ve bu etkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu tespit edildi ($r^2=,259$; $p<0,01$). Katılımcıların kişi-örgüt uyumu düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisine ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre kişi-örgüt uyumu düzeyinin işten ayrılma niyetinin üzerinde %14,3 etkisi olduğu ve bu etkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu tespit edildi ($r^2=,143$; $p<0,01$). Buna bağlı olarak fizyoterapistlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini en aza indirmeye yönelik uygulamalar yürütülebilir.

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

ABSTRACT

This study was carried out to determine the effect of person-organization fit and burnout on the turnover intention the job of physiotherapists working in Ankara Public Hospitals. The population of the study consists of 251 physiotherapists working in 11 Training and Research Hospitals, 7 State Hospitals and 1 Ankara City Hospital, which are located in the central districts of Ankara and affiliated to the Provincial Health Directorate. 152 people were included in the study. In the study, a questionnaire form was used to measure the person-organization fit, burnout and intention to leave the job of the physiotherapists by choosing the tested scales in the literature. The scales are likert type scales and are rated in five points. In the study, it was determined that the participants' emotional exhaustion, person-organization harmony, intention to leave the job were at a medium level, their depersonalization levels were at a low level, and their personal achievement burnout level was at a high level. It was found that there was a negative and significant relationship between burnout and person-organization fit ($r=-0.501$, $p=0.000$) and a positive and significant relationship between burnout and intention to leave ($r=0.503$, $p=0.000$). According to the results of the multiple linear regression analysis regarding the effect of the participants' occupational burnout levels on their intention to leave, it was determined that the level of burnout had a 25.9% effect on the intention to leave, and this effect was statistically significant ($r^2=0.259$; $p<0.01$). According to the results of the simple linear regression analysis regarding the effect of the participants' person-organization fit levels on their intention to leave, it was determined that the person-organization fit level had a 14.3% effect on their intention to leave, and this effect was statistically significant ($r^2=0.143$; $p<0.01$).

Keywords: Burnout, Physiotherapist, Person-organization fit, Turnover intention

Çalışmanın etik kurul onayı İstanbul Okan Üniversitesi Fen, Sosyal ve Girişimsel Olmayan Sağlık Bilimleri Araştırmaları Etik kurulundan alınmıştır (19.02.2020/120).

¹ Uzman Fizyoterapist, Merve Emine BAL, Fizyoterapi ve Rehabilitasyon, Sağlık Bakanlığı, Acil Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü, merveeminebal@gmail.com, ORCID: 0000-0003-4118-8436

² Dr. Öğr. Üyesi, Emine ATICI, Fizyoterapi ve Rehabilitasyon, İstanbul Okan Üniversitesi, Fizyoterapi ve Rehabilitasyon, emimert@gmail.com, ORCID: 0000-0002-6547-4798

³Dr. Öğr. Üyesi, Aysun DANAYİYEN, Sağlık Yönetimi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sağlık Yönetimi, aysun.danayiyen@izu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-4782-5697

İletişim / Corresponding Author: Emine ATICI
e-posta/e-mail: emimert@gmail.com

Geliş Tarihi / Received: 29.12.2021
Kabul Tarihi/Accepted: 29.11.2022

GİRİŞ

Sağlık sektörünün en önemli parçasını oluşturan hastaneler, toplumun sağlık statüsünü yükseltmek amacıyla yüksek kaliteli bakım hizmeti sunmayı amaçlayan örgütlenmelerdir. Hastanelerin bu amaca ulaşmaları nitelikli insan kaynağı istihdam etmeleri ile mümkün olabilir. Dünyada kronik hastalıklarla yaşayan insanların sayısının artması, uzun yaşam beklentisi, medikal teknolojinin gelişmesi gibi etkenler sağlık bakımına olan talebi artırmış ve sonuçta bakım hizmetleri gittikçe önem kazanmıştır. Sağlık bakım hizmeti veren mesleklerden biri de fizyoterapistlerdir. Dünya Sağlık Örgütü'nün tanımına göre fizyoterapistler; hastaların motor fonksiyonlarını geliştirmek ve geri kazandırmak, hareket kabiliyetini optimize etmek, ağrı duyusunu hafifletmek, hastalıklar, yaralanmalar ve diğer bozukluklardan kaynaklanan fiziksel zorlukların önlenmesi ve tedavi edilmesini sağlamak amacıyla bireyleri değerlendirerek fizyoterapi-rehabilitasyon programını planlar ve uygularlar.¹ Fizyoterapistler, hastanın rehabilitasyon sürecinde çalıştıkları kurumun diğer çalışanlarıyla ekip çalışması yapma mecburiyetindedirler. Etkili bir rehabilitasyon süreci, çalışma ekibinde yer alan uzmanların iyi iletişim kurmaları ve iyi koordine olmalarıyla mümkündür. Sağlık kavramı birçok uzmanlık alanını içine alan bütüncül bir kavram olduğundan, bir hastanın tek bir uzmanın uyguladığı tedavi sonucu iyileşmesi pek mümkün değildir. Bu açıdan fizyoterapistler birçok uzmanla birlikte ekip çalışması yürütmek durumundadır.¹ Ancak örgüte uyumun gerçekleşmemesi bireyin iş veriminin düşmesine, ekip çalışmasından uzaklaşmasına, tükenmişlik benzeri psikolojik durumlar yaşamasına ve sonuç olarak örgütten uzaklaşmasına neden olabilir. Çalışılan kuruma uyum ve bağlılığın gelişmesi iş tatminini, kişinin performansını ve sonuç olarak da kurumun başarısını etkiler.² Kişi-örgüt uyumu, bireylerin kişilik özelliklerinin, inançlarının, ihtiyaçlarının ve değerlerinin örgüt stratejileri, kültürü, ihtiyaçları, norm ve değerleriyle uyumu

olarak tanımlanmaktadır.³ Kişi-örgüt uyumu teorisi, bireyler ve kuruluşlar arasındaki paylaşılan değerlerin, kişi için iş tatmini ve işe adanması açısından olumlu sonuçlar doğurduğunu savunmaktadır.⁴ Bir diğer ifadeyle kişi örgüt arasındaki benzeşim çalışanların kurumlarına farklı şekillerde bağlanmalarını sağlayacak, kişi ve kurum arasındaki yüksek uyumun sağlanması yoluyla çalışanlar beklentilerini ve ihtiyaçlarını karşılayan kurumlarından ayrılmayı düşünmeyeceklerdir. Fizyoterapistlerin çalıştıkları kurumlardaki mesleki durumları strese sebep olmaktadır. Ekip çalışmalarında diğer meslek mensuplarının fizyoterapistlerin görev ve sorumluluklarını anlamakta zorlanması ve yaptıkları işe ehemmiyetsiz gözüyle bakması, mesleğin bürokraside daha yeni kabul görmesi ve değişen yasa ve kararların mesleği olumsuz etkilemesi, stres ve hayal kırıklığına yol açmaktadır. Kişi-örgüt uyumuna zarar veren bu durum fizyoterapistlerin çalıştıkları kurumlara aidiyet geliştirememesine ve işten ayrılma yönündeki düşüncelerin tetiklenmesine ve tükenmişliğe yol açmaktadır.¹

Tükenmişlik; bir çalışanın/meslek sahibinin çalıştığı ortamda yürütmekten sorumlu olduğu işlerini yapamaması, mesleğinin amacından uzaklaşarak hizmet kalitesinde ciddi düşüşler yaşanması, kişinin kendisini fiziksel ve psikolojik olarak yorgun hissetmesi, iş yerinde yaşadığı strese yenik düşerek iş, aile ve sosyal hayattan uzaklaşmasıdır. Tükenmişlik daha çok insanlarla muhatap olmayı gerektiren meslek sahiplerinde görülmektedir. İş gereği nesnelere ilgilenen şahsın hizmet kalitesinin muhatabı nesnelere iken; insanlara hizmet veren meslek mensupları karşısındaki bireyi memnun etme çabası içerisine girmektedir. İş yükünün fazla olması, stres, kişiler arası ilişkilerde problem yaşama, kişilik yapısı, kişi örgüt uyumsuzluğu gibi faktörler kişinin kendisini tükenmiş hissetmesine neden olmaktadır. Tükenmişliğin klinik olarak ilk tanımı da Freudenberger tarafından yapılmıştır. Freudenberger, tükenmişliği

yaşanan stresli yaşam olayları sonucu bireyin yavaş yavaş iç kaynaklarını tüketmesi olarak ifade eder.⁵ Türkiye’de yürütülen fizyoterapistlerde iş doyumu ve tükenmişlik düzeyinin araştırıldığı bir çalışmada; akademisyen olan fizyoterapistlerin iş doyumunun kamu ve özel sektörde çalışan fizyoterapistlerden yüksek olduğu, iş doyumunun en yüksek üniversitelerde olduğu, en düşük ise devlet hastanelerinde çalışan fizyoterapistlerde olduğu belirlenmiştir. Ayrıca duygusal tükenmenin de devlet hastanelerinde çalışan fizyoterapistlerde akademik alanda çalışan fizyoterapistlerden daha yüksek olduğu saptanmıştır.⁶ Fizyoterapistlerin mezun olduktan sonra yaşadıkları iş bulma kaygıları, çalıştıkları kurumlarda çalışma saatlerinin uzun olması ve düşük ücretlerle çalışmaları, kurumların kendilerinden yüksek beklenti içerisinde olması, fizyoterapistlerin tükenmişlik düzeylerini arttırabilmektedir.⁶ Fizyoterapistlerde yaşanan tükenmişlikle ilişkili yapılan bazı çalışmalar sonucuna göre; rehabilitasyon hastanelerinde çalışan fizyoterapistlerde tükenmişlik sendromunu ve nedenlerini araştırmıştır.⁷ Çoğunluğu dört yıldan az zamandır çalışan fizyoterapistlerde, orta dereceli tükenmişlik ortaya çıktığını saptamıştır.⁸ 2002 yılında yapılan bir başka çalışmada, çalışmaya dahil edilen 169 fizyoterapist ve 138 iş uğraşı terapistinin %58’inde duygusal tükenme, % 54’ünde duyarsızlaşma ve % 97’sinde kişisel başarıda düşme saptanmıştır.⁹ 1989 yılında fizyoterapistler üzerinde yapılan bir başka çalışmada duygusal tükenme ile rol (kurumsal istekler ve hem kişisel hem mesleki değerler arasında ortaya çıkan çelişki) arasında önemli bir ilişki olduğu bulunmuştur. Ayrıca duygusal tükenmenin, işteki sıkıyönetime bağlı olarak gelişen fiziksel belirtileri arttırdığı belirtilmiştir.¹⁰ Tükenmişlik işten ayrılma niyetini artıran bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

İşten ayrılma niyeti, kişinin çalıştığı kurumu bilinçli olarak terk etmeyi

düşünmesidir. İşten ayrılma niyeti genelde belirli bir zaman dilimine atıfta bulunularak tasvir edilir. Çalışan bireyin mesaisini sonlandırma ve başka iş olanakları arama niyetini¹¹ ve aynı zamanda, çalışanın iş koşullarına karşı kanaatsiz olması halinde sergilediği menfi bir eylemdir.¹² İşten ayrılma, kişinin kurumundan bir eylem olarak ayrılması şeklinde kabul edilirken işten ayrılma niyeti ise, kişinin edimsel bir tutum olarak örgütten çekilme isteğini ifade etmektedir.¹³ İşten ayrılma niyeti ile ilgili yapılan çalışmalarda; gereğinden fazla olan iş yükünün, çatışan görev ve vazifelerin, yönetim şeklinin kötü oluşunun, çalışanın refahına yönelik olmayan insan kaynakları planlamalarının, iş doyumunun düşüklüğü ve çalışan personeller arasındaki uyumsuzluk kişilerin işten ayrılma niyeti duymaları üzerinde etkili olduğu belirtilmektedir.¹⁴

Ayrıca yapılan işe ait özellikler, personelin kendini çalıştığı kuruma bağlı hissetmemesi, stres seviyelerinin yüksek olması, kurumda ki çalışma süreleri ve çeşitli demografik etkenlerin de işten ayrılma fikrine neden olduğu düşünülmektedir.¹⁵ Kişinin iş yükü algısı ne kadar yüksek olursa olsun kişinin değerleri ile örgütün değerleri kesiştiği sürece başka bir deyişle kişi örgüt uyumu sağlandığında işten ayrılma niyetinin azaldığı gözlenmiştir.¹⁶

Sağlık sektöründen nitelikli sağlık bakım profesyonellerine ihtiyaç gün geçtikçe artmaktadır. Nitelikli hemşire yetersizliği ve hemşire devir hızı ülkelerin büyük sorunu olarak devam etmesine karşılık fizyoterapistler için durumu tanımlayıcı çalışmalara rastlanmamaktadır. Bu çalışma ile literatürdeki bu boşluğun doldurulacağı öngörülmektedir.

Bu bağlamda bu çalışmanın amacı Ankara İl’inde Sağlık Bakanlığına bağlı devlet hastanelerinde çalışan fizyoterapistlerin kişi-örgüt uyumlarının ve mesleki tükenmişliklerinin işten ayrılma niyetine etkisinin belirlenmesidir.

MATERYAL VE METOT

Yapılan bu araştırmada betimsel çalışmalarda yaygın olarak kullanılan, katılımcıların araştırmaya konu olan özelliklerinin bazı demografik değişkenlere göre ele alındığı “Tarama Tipi Araştırma Modeli” kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Ankara İli merkez ilçelerinde yer alan ve İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı 11 Eğitim ve Araştırma Hastanesi, 7 Devlet Hastanesi ve 1 Ankara Şehir Hastanesinde görev yapmakta olan 251 fizyoterapist oluşturmaktadır. Örneklem alınacak fizyoterapistler daha önceden Der (2018) tarafından 2018 yılında yapılan çalışma referans alınarak alfa=0.05, güç=0.80 ve hata %5 koşulunda Power Analysis and Sample Size (PASS) programı kullanılarak 152 kişi olarak belirlendi.¹⁷ Belirlenen örnek birimlerinin hangi fizyoterapistlerden oluşacağı ise rastgele örneklem (random sampling) yöntemi ile her bir tabakanın birim no’ları MINITAB programında belirlenmiştir. Evreni oluşturan fizyoterapistler görev yaptıkları hastanelere göre tabakalara ayrılmış ve her tabakadaki eleman sayısı evrendeki eleman sayısına bölünerek tabaka ağırlığı bulunmuştur. Tabaka ağırlıkları örneklem alınacak toplam eleman sayısı ile çarpılarak her tabakadan kaç eleman alınacağı hesaplanmıştır. Çalışmanın etik kurul onayı İstanbul Okan Üniversitesi Fen, Sosyal ve Girişimsel Olmayan Sağlık Bilimleri Araştırmaları Etik kurulundan alınmıştır (19.02.2020/120).

Çalışmamızda üç bölümden oluşan anket kullanılmıştır. Anketin ilk bölümünde araştırmacı tarafından oluşturulan 16 sorudan oluşan sosyo-demografik veriler; ikinci bölümde 22 sorudan oluşan Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Ayrıca bireylere kişi-örgüt uyumu ve işten ayrılma niyetlerini ölçmek üzere anket formu kullanılmıştır. Ölçekler likert tipidir.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği, 22 ifadeden oluşur. Ölçeğin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı başlığı altında üç alt boyutu bulunmaktadır.¹⁸

Kişi-Örgüt uyumu, Netemeyer ve ark. (1997) tarafından geliştirilen Turunç ve

Çelik, (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan 4 maddelik beşli likert tipi ölçek kullanılarak değerlendirilmiştir.^{3,19} Algılanan iş yükünü ölçmek üzere Spector & Jex, (1998) tarafından geliştirilmiş Yıldırım, (2017) tarafından Türkçeye uyarlanmış geçerliliği ve güvenilirliği (Cronbach Alpha 0.849) kanıtlanmış nicel iş yükü ölçeği kullanılmıştır.^{20,21} Ölçek 5 maddeden oluşmaktadır ve “İşiniz ne sıklıkla hızlı çalışmanızı gerektiriyor?” gibi sorulara “hiç ya da ayda 1 kereden az” ile “Günde birçok kere” arasında beşli likert kullanılarak cevap verilmektedir.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği 2004 yılında Root tarafından geliştirildi. Güvenirliği ve geçerliliği Alınacak ve ark., (2013) tarafından yapılmış 8 ifadeden oluşan bir ölçektir.^{22,23}

Araştırma kapsamında toplanan verilerin analizi SPSS 25.0 programı ile yapılmıştır. Ölçek puanlarına ilişkin tanımlayıcı istatistiklerden ortalama ve standart sapma değerleri incelenmiş, demografik soruların yüzdelik dağılımlarının belirlenmesinde ise frekans analizi uygulanmıştır. Hipotez testlerinden önce ölçek puanlarının güvenilir olup olmadığı ve normal dağılıma uygun olup olmadığı incelenmiştir. Normal dağılıma uygun olan veriler için parametrik analiz yöntemleri kullanılmıştır. Araştırma kapsamındaki ölçek verileri normal dağılıma uygun olduğundan dolayı 2 kategorili demografik değişkenlere göre ölçek puanlarının karşılaştırılmasında Independent Samples T test kullanılırken, 3 veya daha fazla kategorili demografik değişkenlere göre ölçek puanlarının karşılaştırılmasında One Way ANOVA analizi kullanılmıştır. Katılımcıların mesleki tükenmişlik, kişi-örgüt uyumu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik pearson korelasyon analizi kullanılmış ve son olarak katılımcıların mesleki tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisine ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

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

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

Tablo 1. Katılımcıların Mesleki Tükenmişlik, Kişi-Örgüt Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

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

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

Araştırmaya katılanların yaş grupları açısından duyarsızlaşma ve kişisel başarı tükenmişlik düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı seviyede farklılaşmadığı ($p>0,05$), duygusal tükenme, kişi-örgüt uyumu ve işten ayrılma niyetlerinin ise yaş grupları açısından istatistiksel olarak anlamlı seviyede farklılaştığı ($p<0,05$) tespit edilmiştir. Anlamlı farklılıkların hangi grupların arasında olduğunun belirlenmesi için uygulanan post hoc Tukey test sonuçlarına göre 44-53 yaş grubundaki katılımcıların duygusal tükenme ve işten ayrılma niyetinin 24-33 yaş grubundakilerden anlamlı seviyede daha yüksek olduğu ($p<0,05$), buna karşın kişi-örgüt uyumunda 24-33 yaş grubundaki katılımcıların kişi-örgüt uyum düzeyinin 44-53 yaş grubundaki katılımcılardan anlamlı seviyede daha yüksek olduğu ($p<0,05$) tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılanların medeni durumları açısından duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı tükenmişlik ve kişi-örgüt uyumu düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı seviyede farklılaşmadığı ($p>0,05$), buna karşın evli katılımcıların işten ayrılma niyetinin bekar katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ($p<0,05$) tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan fizyoterapistlerin çalışma statüleri açısından karşılaştırıldığında duyarsızlaşma, kişisel başarı ve tükenmişlik düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı

seviyede farklılaşmadığı ($p>0,05$), buna karşın kadrolu çalışan katılımcıların duygusal tükenme ve işten ayrılma niyetinin sözleşmeli katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ($p<0,05$), sözleşmeli çalışanların ise kişi-örgüt uyumu düzeyinin kadrolu çalışanlardan anlamlı seviyede daha yüksek olduğu ($p<0,05$) tespit edilmiştir.

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

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

Katılımcıların mesleki tükenmişlik, kişi-örgüt uyumu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre duygusal tükenme düzeyleri ile kişi-örgüt uyumu düzeyleri arasında negatif ve orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu ($r=-,501$; $p<0,01$), duygusal tükenme düzeyleri ile işten ayrılma niyeti düzeyleri arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu ($r=,503$; $p<0,01$), duyarsızlaşma düzeyleri ile kişi-örgüt uyumu düzeyleri arasında negatif ve düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu ($r=-,254$; $p<0,01$), duyarsızlaşma düzeyleri ile işten ayrılma niyeti düzeyleri arasında pozitif ve düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu ($r=,302$; $p<0,01$), kişisel başarı tükenmişlik düzeyleri ile kişi-örgüt uyumu düzeyleri arasında negatif ve düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu ($r=-,303$; $p<0,01$), kişisel başarı tükenmişlik düzeyleri ile işten ayrılma niyeti düzeyleri arasında pozitif ve düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu ($r=,221$; $p<0,01$), kişi-örgüt uyumu düzeyleri ile işten ayrılma niyeti düzeyleri arasında negatif ve orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu ($r=,378$; $p<0,01$) görülmektedir (Tablo 2).

Tablo 2. Katılımcıların Mesleki Tükenmişlik, Kişi-Örgüt Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

	Duygusal tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel başarı	Kişi örgüt uyumu	İşten ayrılma niyeti
Duygusal tükenme	1				
Duyarsızlaşma	0,467**	1			
Kişisel başarı	0,362**	0,521**	1		
Kişi örgüt uyumu	-0,50**	-0,254**	-0,30**	1	
İşten ayrılma niyeti	0,503**	0,302**	0,221**	-0,37**	1

n=152; **p=0,000

Katılımcıların mesleki tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisine ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre tükenmişlik düzeyinin işten ayrılma niyetinin üzerinde %25,9 etkisi olduğu ve bu etkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir ($r^2=,259$; $p<0,01$). Bir başka deyişle tükenmişlik düzeyi, işten ayrılma niyetindeki

değişimin %25,9'unu açıklamaktadır. Tükenmişliğin alt boyutları bazında incelendiğinde, standardize beta (β) değerlerine göre tükenmişliğin işten ayrılma üzerinde etkisinde en büyük etkinin sırasıyla duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında olduğu Tablo 3'de görülmektedir.

Tablo 3. Katılımcıların Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisine İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Std. Hata	β	T	p
Sabit	7,383	0,736		10,028	0,000
Duygusal tükenme	0,213	0,037	0,461	5,691	0,000
Duyarsızlaşma	0,065	0,072	0,080	0,903	0,368
Kişisel başarı	0,009	0,059	0,012	0,148	0,882

$r=0,509$; $r^2=0,259$; $F(3, 148)=17,225$; $p=0,000$

Katılımcıların kişi-örgüt uyumu düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisine ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre kişi-örgüt uyumu düzeyinin işten ayrılma niyetinin üzerinde %14,3 etkisi olduğu ve bu etkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir ($r^2=,143$; $p<0,01$). Bir başka deyişle kişi-örgüt uyumu düzeyi, işten ayrılma niyetindeki değişimin %14,3'ünü açıklamaktadır (Tablo 4).

Tablo 4. Katılımcıların Kişi-Örgüt Uyumu Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisine İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Std. Hata	β	T	p
Sabit	14,966	0,646		23,163	0,000
Kişi-örgüt uyumu	-0,255	0,051	-0,378	-4,996	0,000

$r=,378$; $r^2=,143$; $F(1, 150)=24,961$; $p=,000$

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmaya katılan çalışanlarda mesleki tükenmişlik düzeyinin duygusal tükenme alt boyutunda çalışanların yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuş, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarına ilişkin bulguların ise çalışanların yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Duygusal tükenme alt boyutunda 44-53 yaş grubunda yer alan çalışanların duygusal tükenme düzeylerinin 24-33 yaş grubunda yer alan çalışanlardan yüksek olduğu, bu kapsamda duygusal tükenme düzeyinin büyük yaş grubunda yer alan çalışanlar lehine anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu sonucun ortaya çıkmasında yaş grubu büyük olan fizyoterapistlerin uzun yıllar meslek hayatının içinde olmalarının ve bu mesleğin gerek nörolojik, ortopedik, pediatrik ve cerrahi sonrası rehabilitasyonun gerek fonksiyonel egzersiz ile çeşitli terapi yöntemlerinin kullanıldığı oldukça geniş tedavi yelpazesi olan bir meslek grubu olması yatmaktadır. Ayrıca bütün bu tedavi yöntemlerine hakim olmak ve uygulamak için de gerekli enerji ve motivasyona sahip

olmayı gerektirmekte yaş ile beraber ise bu enerji ve motivasyonun yavaşça kaybolması da neden olarak kabul edilebilir. Literatürde farklı meslek dallarında yer alan çalışanlar üzerinde yürütülen araştırma bulguları da yaş faktörünün mesleki tükenmişlik düzeyi üzerinde belirleyici olduğunu göstermektedir.²⁴ Öğretmenler üzerinde yürütülen diğer bir çalışmada öğretmenlerin kişisel başarı alt boyutuna ilişkin algılarının yaş gruplarına göre farklılaşmadığı, buna karşılık duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutuna ilişkin bulguların yaş grubu değişkenine göre farklılaştığı bulunmuştur. Elde edilen sonuçlara göre 21-30 yaş grubunda yer alan öğretmenler ile kıyaslandığı zaman 51 ve üzeri yaş grubunda yer alan öğretmenlerde hem duygusal tükenme hem de duyarsızlaşma düzeyinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.²⁵ Çalışmamızın sonuçlarına göre fizyoterapistlerin kişi-örgüt uyumu düzeylerinin yaş aralıkları açısından anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuş, ortaya çıkarılan sonuçlar incelendiğinde 24-33 yaş grubunda yer alan çalışanlarda kişi-örgüt

uyumu algısının 44-53 yaş grubunda yer alan çalışanlardan daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Tespit edilen bu sonucun temelinde düşük yaş aralığında olan personellerin iş yaşamlarının ilk yıllarında oldukları için daha idealist ve girişken olmalarının, bunun yanında iş motivasyonlarının yüksek olmasının yattığı düşünülebilir. Literatürde yer alan çalışma sonuçları da yaş faktörünün çalışanlarda kişi-örgüt uyumu üzerinde belirleyici olduğunu göstermektedir.²⁶ Bunun temelinde yaş arttıkça çalışanların işlerinden daha fazla doyum sağlamalarının geldiği düşünülmektedir.²⁷ Kamuda çalışan fizyoterapistlerde işten ayrılma niyetlerinin yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuş, 44-53 yaş grubunda yer alan çalışanlarda işten ayrılma niyetinin 24-33 yaş grubunda yer alan çalışanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonucun ortaya çıkmasında büyük yaş grubunda yer alan çalışanlarda mesleki tükenmişlik düzeyinin yüksek olmasının yattığı düşünülebilir. Buna karşılık literatürde genç çalışanlarda işten ayrılma niyetinin yüksek olduğunu gösteren bulgular da yer almaktadır. Sağlık çalışanları üzerinde bu konuda yapılan bir çalışmada 30 yaşın altında yer alan personelin işten ayrılma niyetinin 30 yaş grubunun üzerinde yer alan personelden daha yüksek olduğu rapor edilmiştir.²⁸

Araştırmaya katılan fizyoterapistlerde mesleki tükenmişlik alt boyutu olan duygusal tükenme düzeyinin çalışma statüsü değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuş, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarına ilişkin bulguların ise çalışma statüsü değişkenine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Duygusal tükenme alt boyutuna ilişkin bulgular incelendiği zaman kadrolu personelin sözleşmeli personele kıyasla duygusal tükenme düzeyinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu sonucun ortaya çıkmasında sözleşmeli çalışan fizyoterapistlerin daimî kadroda bulunmamalarının, ilerleyen süreçte sözleşmesinin feshedilmesi ihtimalinin olması, buna paralel olarak mesleklerine yönelik bağlılıklarının daha yüksek olmasının yattığı düşünülebilir. Hemşireler

üzerinde bu konuda yapılan benzer bir çalışmada kadrolu hemşireler ile kıyaslandığı zaman sözleşmeli hemşirelerde duygusal tükenme düzeyinin düşük olduğu ve kişisel başarı hissini daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.²⁹ Buna karşılık literatürde mesleki tükenmişlik düzeyinin sözleşmeli personel lehine yüksek olduğunu gösteren araştırma bulguları da mevcuttur. Bu konuda yapılan bir çalışmada kadrolu öğretmenler ile kıyaslandığı zaman sözleşmeli öğretmenlerde duyarsızlaşma düzeyinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bunun temel nedenlerinin başında kadrolu çalışanların mesleki açıdan daha avantajlı olmalarının ve sağlıklı bir biçimde gelecek planı yapabilmelerinin yattığı belirtilmiştir.³⁰ Araştırmaya katılan fizyoterapistlerde kişi-örgüt uyumunun çalışma statülerine göre farklılaştığı bulunmuştur. Elde edilen sonuçlar incelendiği zaman sözleşmeli personelin kişi-örgüt uyumu düzeyinin kadrolu çalışanlardan daha üst seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Edinilen bu sonucun nedenleri arasında, kadrolu personel ile kıyaslandığı zaman sözleşmeli personelin iş garantisinin daha düşük olması, buna paralel olarak örgütsel yapı içinde iş arkadaşları ve yöneticiler ile daha uyumlu çalışma eğiliminde olmasının yattığı düşünülebilir. Taşpınar ve Eryeşil (2021) tarafından yapılan çalışmada da sözleşmeli çalışanlarda birey-örgüt uyumunun kadrolu çalışanlardan daha yüksek olduğu rapor edilmiştir.³¹

Meslekte çalışma süresi değişkenine göre ele alındığı zaman araştırmaya katılan çalışanlarda duygusal tükenme düzeyinin anlamlı farklılık gösterdiği, mesleki tükenmişliğin duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarına ilişkin bulguların ise çalışanların mesleki kıdemlerine göre değişmediği bulunmuştur. Duygusal tükenme alt boyutunda 20 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan çalışanlarda tükenmişlik düzeyinin 1-5 yıllık mesleki kıdeme sahip olan çalışanlardan daha üst seviyede olduğu tespit edilmiştir. Bu sonucun ortaya çıkmasına neden olan faktörler arasında kıdem düzeyi yüksek olan çalışanlarda fiziksel ve psikolojik yıpranmanın fazla olması düşünülebilir. Buna karşılık meslek

yaşamının başlarında olan çalışanlarda tükenmişlik düzeyinin düşük olmasının temelinde meslek yaşamının ilk yıllarında çalışanların iş motivasyonlarının yüksek olmasının yattığı ve fizyoterapistlerin atanabilmeleri için çok yüksek puanlar almaları gerektiği için bunu başarmış olmanın mutluluğu ile daha istekli olmaları düşünülebilir. Literatürde bu alanda yapılan benzer çalışmalarda da mesleki tükenmişlik düzeyinin mesleki kıdeme göre bazı farklılıklar gösterdiği rapor edilmiştir.^{25, 29}

Çalışmamızın sonucunda kişi-örgüt uyumu düzeyinin mesleki kıdemlerine göre farklılaştığı bulunmuştur. Elde edilen bulgulara göre 1-5 ile 6-10 yıllık mesleki tecrübeye sahip çalışanlar ile kıyaslandığı zaman 20 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan çalışanlarda kişi-örgüt uyumunun daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu sonucun meydana gelmesinin nedenleri arasında, mesleki kıdemi yüksek olan çalışanların meslek hayatına dair edinilen tükenmişlik seviyelerinin yüksek olması düşünülebilir. Benzer şekilde mesleki kıdemi düşük olan çalışanlarda kişi-örgüt uyumunun yüksek olmasının temelinde meslek yaşamının ilk yıllarında çalışanların daha girişken ve sosyal ilişkilerde daha uyumlu görünme eğiliminde olmalarının yattığı düşünülebilir. Buna karşılık literatürde yer alan bazı araştırma sonuçları³² kişi-örgüt uyumunun mesleki kıdeme göre farklılaşmadığını göstermektedir. Bu kapsamda mesleki kıdemin kişi-örgüt uyumunu etkileyen bir unsur olduğu, buna karşılık kişi-örgüt uyumunun sadece mesleki kıdem değişkeni ile açıklanamayacağı söylenebilir.

Kamuda çalışan fizyoterapistlerde mesleki tükenmişlik düzeyinin duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarına ilişkin bulguların çalışanların gelir düzeylerine göre farklılaşmadığı bulunmuştur. Buna karşılık duygusal tükenme alt boyutuna ilişkin bulguların çalışanlarda kazanç seviyesine göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Bulgular doğrultusunda çıkan verilere göre gelirini kısmen yeterli bulan çalışanlara kıyasla gelirini yeterli bulmayan çalışanlarda duygusal tükenme düzeyinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bilindiği gibi

insanlar gelir düzeylerini yükseltmek için farklı meslek kollarında iş bulma ve çalışma eğilimindedirler. Bu noktada ücret insanları çalışma hayatına sevk eden temel unsurlar arasında yer almaktadır. İnsanların hayatlarını devam ettirebilmek için düzenli gelire ihtiyaç duymaları da ücretin çalışan yaşamındaki önemini arttırmaktadır. Ücret olgusu çalışanların iş yaşamından memnun olmalarını sağlayan tek unsur olmamakla beraber, iş yaşamına yönelik tutumları etkileyen temel belirleyiciler arasında yer almaktadır.³³ Literatürde yer alan bu bilgilere göre çalışanların iş yaşamından elde ettikleri gelir düzeyi kişisel gereksinimlerin karşılanmasında önemli bir yere sahiptir. Buna karşılık gelir düzeyinin düşük olması bireyin yaşamını sürdürmek için gerekli ihtiyaçları karşılamada zorluk yaşamasına neden olmaktadır. Bu durumun bireysel stresi artırması ve iş yaşamında tükenmişlik yaşamasına zemin hazırlaması beklenen bir durumdur. Literatürde yer alan çalışmalarda da gelir düzeyinin düşük olmasının mesleki tükenmişliği arttıran bir unsur olduğu görülmektedir. Yaşar-Ekici (2017) tarafından bu konuda yapılan bir çalışmada çalışanların mesleki tükenmişlik düzeylerinin demografik değişkenlere göre incelenmesi amaçlanmış, araştırmanın sonunda çalışanların mesleki tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutuna ilişkin bulguların gelir düzeylerine göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre orta gelir düzeyinde çalışanlar ile kıyaslandığı zaman düşük gelir düzeyine sahip çalışanlarda duyarsızlaşma düzeyinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.³⁴ Fizyoterapistlerde kişi-örgüt uyumunun gelir düzeyi değişkenine göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Ortaya çıkan sonuçlara göre elde ettiği geliri kısmen yeterli gören çalışanlarda kişi-örgüt uyumunun gelir düzeyini yeterli görmeyen çalışanlardan daha üst seviyelerde olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuca neden olan faktörlere bakıldığında gelir düzeyini kısmen yeterli gören çalışanların mevcut işlerinden memnun olmalarının, buna paralel olarak örgütsel yapı içinde uyumlu birer çalışan olmalarının yattığı düşünülebilir. Bu konuda yapılan çalışmalarda da gelir

düzeyinin tatmin edici olmasının çalışanların sergileyecekleri örgütsel davranışları olumlu yönde etkilediği belirtilmektedir.^{35,36}

Fizyoterapistlerde mesleki tükenmişlik düzeyi ile kişi-örgüt uyumu ilişkisi incelendiği bu çalışmada mesleki tükenmişlik alt boyutları ile kişi-örgüt uyumu arasında negatif yönde ve anlamlı ilişkiler olduğu bulunmuş, bu kapsamda çalışanlarda mesleki tükenmişlik düzeyinin kişi-örgüt uyumunu olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir. Genç (2020) tarafından bu konuda yapılan bir çalışmada mesleki tükenmişliği karşıtı bir olgu olan iş ile bütünleşme düzeyinin kişi-örgüt uyumu ile yakından ilişkili olduğu bulunmuş, bu kapsamda kişi-örgüt uyumunun yüksek olmasının mesleki tükenmişliği azaltan ve işle bütünleşmeyi sağlayan bir unsur olduğu tespit edilmiştir.³⁷ Dursun ve diğerleri (2015) tarafından yapılan çalışmada da kişi-örgüt uyumu ile duygusal tükenme arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur.³⁸

Araştırma kapsamında kişi-örgüt uyumu ile işi bırakma niyeti arasında negatif anlamlı ilişki olduğu bulunmuş, bu kapsamda çalışanların kişi-örgüt uyumu algıları arttıkça işten ayrılma niyetlerinin azaldığı tespit edilmiştir. Bunun yanında kişi-örgüt uyumunun işten ayrılma niyetini %14,3 düzeyinde etkilediği ve söz konusu etkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu bulunmuştur. Sağlık çalışanları üzerinde bu konuda yapılan bir çalışmada mesleki tükenmişlik düzeyinin işten ayrılma niyetini arttırdığı, mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde kişi-örgüt uyumunun aracı role sahip olduğu rapor edilmiştir. Aynı çalışmada birey-örgüt bağdaşımının da işten ayrılma maksadı üzerinde önemli ve belirleyici faktör olarak bulunmuştur.³⁹ Çalışmamızın sonucunda fizyoterapistlerde mesleki tükenmişlik ve işi bırakma maksadı arasında olumlu doğrultuda anlamlı ilinti olduğu, bu kapsamda mesleki tükenmişlik düzeyi arttıkça çalışanların işten ayrılma niyetlerinin de yükseldiği tespit edilmiştir. Mesleki tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin de %25,9 olduğu ve söz konusu etkinin istatistiksel açıdan anlamlı bulunduğu tespit edilmiştir.

Literatürde yer alan benzer çalışmalarda da genellikle iş hayatı bazında yaşanan tükenmişlik seviyesi yüksek olan fizyoterapistlerde işten ayrılma niyetinin de üst düzeyde olduğu rapor edilmiştir. Memurlar üzerinde bu konuda yapılan bir çalışmada mesleki tükenmişlik düzeyi ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu kapsamda fizyoterapistlerin mesleki tükenmişlik seviyeleri arttıkça işten ayrılma niyetlerinin de yükseldiği sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde farklı meslek gruplarında yer alan çalışmalar ile sağlık çalışanları üzerinde yürütülen araştırmalarda da duygusal tükenme düzeyinin işten ayrılma niyetini pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilmiştir.³⁹

Çalışanlarda mesleki tükenmişlik düzeyi ve işten ayrılma niyeti arasında olumlu şekilde anlamlı bir ilişki olmasının temelinde yatan nedenlerin başında mesleki tükenmişlik düzeyi yüksek çalışanlarda iş doyumunun azalmasının yattığı düşünülebilir. Bu konuda yapılan bir araştırmada da işini severek yapan ve yaptığı işten manevi doyum sağlayan bireylerin genellikle mesleki tükenmişliklerinin düşük düzeyde olduğu rapor edilmiştir.²⁵

Literatürde farklı meslek gruplarında yer alan çalışanlar üzerinde bu alanda yapılan birçok çalışma olmasına karşılık fizyoterapistlerde mesleki tükenmişlik, kişi-örgüt uyumu ve işten ayrılma niyetini etkileyen unsurların ele alındığı çalışmalar oldukça sınırlıdır. Bu kapsamda fizyoterapistler üzerinde bu konuda daha fazla çalışma yapılabilir. Demografik değişkenlerin yanında çalışanların iş yaşamına yönelik tutum ve algıları örgütsel faktörlerden de etkilenebilmektedir. Bu kapsamda örgütsel faktörlerin (örgüt iklimi, örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm, yönetici ile ilişkiler, lider-üye etkileşimi vb.) çalışanlarda mesleki tükenmişlik, kişi-örgüt uyumu ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisinin ele alındığı çalışmalar yapılabilir. Fizyoterapistlerde mesleki tükenmişlik düzeyinin işten ayrılma niyetini arttırdığı göz önünde bulundurularak fizyoterapistlerin mesleki tükenmişlik

düzeylerinin en aza indirmeye yönelik uygulamalar yürütülebilir.

Yapılan bu çalışmada elde edilen bulguların bir bölümünün literatür ile paralellik göstermediği görülmüştür. Bunun temel nedenlerinin başında araştırmaların farklı meslek dallarında yer alan çalışanlar

üzerinde yürütülmesi gösterilmiştir. Bu kapsamda iş yaşamında mesleki tükenmişlik, kişi-örgüt uyumu ve işten ayrılma niyetini etkileyen unsurları belirlemek amacıyla farklı meslek grupları üzerinde karşılaştırmalı çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKLAR

1. Uçar, N. (2016). Fizyoterapistlerin Diğer Sağlık Çalışanları İle İletişimindeki Bariyerlerin Araştırılması. Uzmanlık Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
2. Sökmen, A. ve Bıyık, Y. (2016). "Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme, Kişi-Örgüt Uyumu ve İş Tatmini İlişkisi". Bilişim Teknolojileri Dergisi, 9 (2), 0-221.
3. Netemeyer, R.G, Boles, J.S, McKee, D.O and McMurrian, R. (1997). "An Investigation into the Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors in a Personal Selling Context". Journal of Marketing, 61 (3), 85-98. <https://doi.org/10.2307/1251791>
4. Bağcı, B. (2018). "Birey-Örgüt Uyumunun İş Tatmini Üzerine Etkisi:Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma" MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi, 7 (4), 307-328
5. Sılığ, A. (2003). Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir
6. Harris, M. J, Fogel, M. and Blaconiere, M. (1987). "Job satisfaction among academic coordinators of clinical education in physical therapy". Physical therapy, 67 (6), 958-963. <https://doi.org/10.1093/ptj/67.6.958>
7. Öztürk, N.B, Özberk, E.H, Kaptı, S.B, Fındık, L.Y, Gelbal S. ve Kavak Y. (2015). "Hacettepe Üniversitesi mezun izleme çalışması". Journal of Higher Education and Science, 5, 263-71.
8. Donohoe, E, Nawawl, A, Wilker L, Schindler, T and Jette D.U. (1993). "Factors associated with Burnout of Physical Therapists in Massachusetts Rehabilitation Hospital". Physical Therapy, 73 (11), 750-761.
9. Balogun, A.J, Titiloye, V, Balogun, A, Oyeyemi, A. and Katz, J. (2002). "Prevalence and determinants of Burnout among Physical and Occupational Therapists". Journal of Allied Health, 31, 131-139.
10. Deckard, G. and Present, R. (1989). "Impact of Role Stress on Physical Therapists Emotional and Physical Well-being". Physical Therapy, 69, 713-718.
11. Tett, R.P. and Meyer, J.P. (1993). "Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover, Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings". Personnel Psychology, 46, 259-293.
12. Rusbult C.E, Farrell, D, Rogers, G. and Mainous, A.G, (1988). "Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: An integrative model of responses to declining job satisfaction". Academy of Management, 31, 599-627.
13. Telli, E, Ünsar, A. ve Sinan, O.A. (2012). "Liderlik Davranış Tarzlarının Çalışanların Örgütsel Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Etkisi: Konuyla İlgili Bir Uygulama". Electronic Journal of Vocational Colleges, 2, 135-150.
14. Paré, G. and Tremblay, M. (2000). "The Measurement and Antecedents of Turnover Intentions among IT Professionals". Scientific Series of Cirano, 2000, 1-38.
15. Ucho, A. and Onyishi, I.E. (2012). "Job Satisfaction, Gender, Tenure, and Turnover Intentions among Civil Servants in Benue State. Interdisciplinary". Journal of Contemporary Research in Business, 3, 378-387.
16. Kavşur Z. ve Danayiyen A. (2019). "Kişilik Özellikleri, Kişi Örgüt Uyumu ve Nicel İşyükünün Hemşirelerde İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi". 10-13 Ekim 2019, 3. Uluslararası 13. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi (780). Sakarya Üniversitesi/Sakarya
17. Der S. (2018). "Özel Eğitim Merkezinde Çalışan Fizyoterapistler İle Tıp Merkezi veya Fizik Tedavi Dal Merkezlerinde Çalışan Fizyoterapistlerin Mesleki Tükenmişlik ve İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması", Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
18. Maslach, C. (2003). "Job Burnout: New Directions in Research and Intervention". Current Directions in Psychological Science, 12 (5), 189-192.
19. Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2012). "İş Tatmini -Kişi Örgüt Uyumu ve Amire Güven- Kişi-Örgüt Uyumu İlişkisinde Dağıtım Adaletinin Düzenleyici Rolü". ISGUC, The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 14 (2), 59-76
20. Spector, P.E. and Jex, S.M. (1998). "Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory". Journal of Occupational Health Psychology, 3 (4), 356-367.
21. Yıldırım, Z. (2017). "Turnover Intention In Relation To Job Demands And Burnout; The Moderating Effect Of Job Embeddedness". Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
22. Roodt, G. (2004). "Turnover Intentions" (Unpublished manuscript). Johannesburg, South Africa: University of Johannesburg.
23. Alınçak, E, Alınçak, Ü, Erat, S. And Akçin, K. (2013). "Does Person-organization Fit Moderate the Effects of Affective Commitment and Job Satisfaction on Turnover Intentions?". Procedia-Social and Behavioral Sciences, 99, 274-281.
24. Kılınçarslan, TB. ve Küüksüleymanoğlu, R. (2019). "Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Araştırılması: Bursa İli Örneği", Muhasebe ve Finansman Dergisi, 617-636
25. Cemaloğlu, N. ve Şahin, D.E. (2007). "Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi", Kastamonu Eğitim Dergisi, 15 (2), 463-484.
26. Çevik-Tekin, I. (2021). "İş becerikliliğine kişi-örgüt uyumunun etkisi: Konya Organize Sanayi Bölgesi Örneği". Pearson Journal of Social Sciences Humanities, 6 (11), 403-414.
27. Bayramlık, H, Bayık, M.E. ve Güney, G. (2015). "Kişi-Örgüt Uyumunun İş Tatmini Üzerine Etkisi: Ankara İlinde İş Makineleri Sektörü İş Görenleri Üzerinde Bir Uygulama". Kara Harp Okulu Bilim Dergisi, 25 (2), 1-28.
28. Çankaya, M. (2020). "Hastane Çalışanlarındaki İş Stresinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi". Business & Management Studies: An International Journal, 8 (1), 121-143.
29. Günüşen, N, Üstün, B. (2018). "Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyi ve Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi". Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 11 (4), 48-58.

30. Ertürk, E. ve Keçecioglu, T. (2012). "Çalışanların İş Doyumları İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama". Ege Akademik Bakış, 12 (1), 39-52.
31. Taşpınar, Y. ve Eryeşil, K. (2021). "Erdemli Liderlik Algısının, Birey-Örgüt Uyumu ve İş Tatminine Etkisi". OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 18 (Özel Sayısı), 18, 1-33.
32. Türe-Yılmaz A, Kök H. ve Yıldırım, A. (2019). "Hemşirelerde Yöneticiye Güvenin Kişi-Örgüt Uyumuna Etkisi". Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 21 (4), 1205-1215.
33. Keser, A. (2019) "Çalışma Yaşamında Motivasyon". Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
34. Yaşar, Ekici F. (2017). "Mesleki Tükenmişlik Açısından Okul Öncesi Öğretmenlerinin Değerlendirilmesi". Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 5 (2), 425-446.
35. Korkmaz, M. ve Baykal, GDÖ. (2018). "Kadın Orman Mühendislerinde İş Doyumunu Etkileyen Faktörler İle İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki". Turkish Journal of Forestry, 19 (1), 83-90.
36. Sencan, N, Yeğenoğlu, S. ve Aydın B. (2013). "Sağlık Çalışanları ve Eczacılar Üzerinde Yapılan İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Araştırmaları". Marmara Pharmaceutical Journal, 17 (1), 104-112.
37. Genç, E. (2020). "Kişi-Örgüt Uyumunun İşle Bütünleşme Üzerindeki Etkisi". İşletme Araştırmaları Dergisi, 12 (3), 3110-3123.
38. Dursun, S, Kaya, U. ve İstar, E. (2015). "Kişilik-İş Uyumunun Duygusal Tükenmişlik İle İş Ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi: Muhasebe Meslek Mensupları Üzerinde Bir Uygulama". Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi, 5 (9), 55-69.
39. Çalışkan, A. ve Pekkan, N.Ü. (2019). "Sağlık Sektörü Çalışanlarında Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Kişi-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü". Business and Economics Research Journal, 10 (2), 469-481.