



**TÜKENMİŞLİK SENDROMUNUN İŞTEN
AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE
ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ARACILIK ROLÜ**

Gülveren KOÇ

Yüksek Lisans Tezi

İşletme

Ana Bilim Dalı

Doç. Dr. Ahmet İLHAN

2025

(Her Hakkı Saklıdır)

T.C.
BAYBURT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İŞLETME TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

TÜKENMİŞLİK SENDROMUNUN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ
ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ARACILIK ROLÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Gülveren KOÇ

Doç. Dr. Ahmet İLHAN

BAYBURT - 2025

KABUL VE ONAY

Doç. Dr. Ahmet İLHAN danışmanlığında, Gülveren KOÇ tarafından hazırlanan Tükenmişlik Sendromunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü başlıklı bu çalışma, 26.06.2025 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliği ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Dr. Öğr. Üyesi Ercan İNCE

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Fetullah BATTAL

Üye : Doç. Dr. Ahmet İLHAN

Bu tezin kabulü Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 26.06.2025 tarih ve 20...../.....-..... sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Doç. Dr. Bünyamin ALIM
Enstitü Müdürü

BEYANNAME

Bayburt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre Doç. Dr. Ahmet İLHAN danışmanlığında hazırlamış olduğum “Tükenmişlik Sendromunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü ” başlıklı program seçin tezimin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

26.07.2025

Gülveren KOÇ



ÖN SÖZ

Bu araştırmanın her aşamasında bilgi ve tecrübeleriyle yolumu aydınlatan, yönlendirmeleriyle yüksek lisans eğitimim süresince bana rehberlik eden değerli danışmanım Doç. Dr. Ahmet İLHAN'a, katkı ve desteklerinden dolayı Dr. Öğr. Üyesi Ercan İNCE'ye ve Dr. Öğr. Üyesi Fetullah BATTAL'a en içten teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Ayrıca bu zorlu süreçte her zaman yanımda olan, sabrı ve desteğiyle beni motive eden kıymetli eşim Bahadır KOÇ'a ve yaşamıma anlam katan, bana her zaman ılık olan canım oğlum Göktürk KOÇ'a gönülden teşekkür ederim.

Gülveren KOÇ



ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TÜKENMİŞLİK SENDROMUNUN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ARACILIK ROLÜ

Gülveren KOÇ

Bayburt Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İşletme Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Ahmet İLHAN

Bayburt-2025, Sayfa: 77

Bu araştırmada tükenmişlik sendromu, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti kavramları çalışmanın değişkenleri olarak kullanılmış ve bu değişkenler arasındaki ilişki incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda tükenmişlik sendromu, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti kavramları ile ilgili mevcut literatür incelenmiş olup bu kapsamda bir araştırma yürütülmüştür. Çalışmamızda örneklem olarak Gümüşhane Üniversitesi bünyesinde görev yapmakta olan 256 akademik personel alınmış, akademisyenlere çevrimiçi olarak anket uygulanmış, 256 adet gönüllü çalışandan veri toplanmıştır. Uygulanan anketlerden elde edilen bu veriler SPSS Programı aracılığı ile analiz edilmiştir. Tüm bu verilere faktör ve güvenirlik analizleri yapılmış çalışmanın hipotezleri bu analizler sonucunda test edilmiştir. Yapılan otokorelasyon, korelasyon, regresyon ve aracılık analizleri ile tükenmişlik, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki nedensel ilişkileri ortaya koyulmuştur. Gruplar arasında fark olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA), iki grup karşılaştırmalarında ise bağımsız örneklem için t- testi uygulanmıştır. Sonuç olarak tükenmişlik ile örgütsel bağlılık arasındaki negatif ilişki olduğu belirlenmiş, tükenmişlik sendromunun çalışanların örgütsel bağlılığını anlamlı biçimde azalttığı tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında ise güçlü ve negatif bir ilişki olduğu, çalışan örgüte ne kadar bağlıysa işten ayrılmayı o denli az düşündüğü ve tükenmişlik sendromunun işten ayrılma niyetini artırıcı etkisinin, kısmen çalışanların örgüte bağlılıklarının azalmasından kaynaklandığını ve örgütsel bağlılığın kısmi aracılık rolü olduğu bulunmuştur. Veriler tablolar halinde sunulan bu sonuçlar tek tek yorumlanmış sonuç ve öneriler çalışmaya eklenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik sendromu, işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık.

ABSTRACT

M. SC. THESIS

THE MEDIATION ROLE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN THE EFFECT OF BURNOUT SYNDROME ON QUITTER INTENTION

Gülveren KOÇ

Bayburt University

Institute of Graduate Studies

Department of Basic Education

Thesis Advisor: Assoc. Prof. Dr. Ahmet İLHAN

Bayburt-2025, Pages: 77

In this study, burnout syndrome, organizational commitment, and turnover intention were used as variables, and the aim was to examine the relationships between these variables. In line with this objective, the existing literature on burnout syndrome, organizational commitment, and turnover intention was reviewed, and a research study was conducted within this scope. The sample of the study consisted of 256 academic staff members working at Gümüşhane University. An online survey was administered to the academics, and data were collected from 256 voluntary participants. The data obtained from the surveys were analyzed using the SPSS program. Factor and reliability analyses were conducted on all the data, and the hypotheses of the study were tested based on these analyses. Autocorrelation, correlation, regression, and mediation analyses were carried out to reveal the causal relationships among burnout, organizational commitment, and turnover intention. One-way analysis of variance (ANOVA) was used to determine whether there were differences between groups, and independent samples t-tests were applied for comparisons between two groups. As a result, a negative relationship was found between burnout and organizational commitment, and it was determined that burnout syndrome significantly reduces employees' organizational commitment. A strong and negative relationship was also found between organizational commitment and turnover intention, indicating that the more committed an employee is to the organization, the less likely they are to consider leaving. It was found that the increasing effect of burnout syndrome on turnover intention is partly due to the decrease in employees' organizational commitment, and that organizational commitment plays a partial mediating role. These results, presented in tables, have been interpreted individually, and conclusions and recommendations have been added to the study.

Keywords: Burnout syndrome, turnover intention, organizational commitment.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY.....	II
BEYANNAME.....	III
ÖN SÖZ	IV
ÖZET	V
ABSTRACT	VI
İÇİNDEKİLER.....	VII
TABLOLAR.....	XI
ŞEKİLLER.....	XII
KISALTMALAR.....	XIII
SİMGELER.....	XIII
GİRİŞ.....	1
Araştırmanın Konusu ve Problemi	3
Araştırmanın Amacı	3
Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi	3
Araştırmanın Sınırlılıkları	3
Varsayımlar	4
Terim ve Tanımları	4
BİRİNCİ BÖLÜM.....	5
1. KURAMSAL ÇERÇEVE	5
1.2. TÜKENMİŞLİK BOYUTLARI NELERDİR.....	5
1.2.1. Duygusal Tükenme.....	6
1.2.2. Duyarsızlaşma	6
1.2.3. Kişisel Başarı Eksikliği	6
1.3. TÜKENMİŞLİK NEDENLERİ NELERDİR.....	7
1.3.1. Bireysel Tükenmişlik Nedenleri Nelerdir.....	7
1.3.1.1. Kişilik yapısı.....	7
1.3.1.2. Empati yeteneği	7
1.3.1.3. Bireysel ihtiyaçlar ve beklentiler	7
1.3.1.4. Demografik özellikler	8
1.3.1.5. İş-Yaşam dengesi.....	8
1.3.2. Örgütsel Tükenmişlik Nedenleri Nelerdir	8
1.3.2.1. İş yükü	8
1.3.2.2. Ödüllendirilmemek.....	8
1.3.2.3. Adil muamele görmemek	9
1.3.2.4. Aidiyet eksikliği	9
1.3.2.5. Rol çatışması ve rol belirsizliği	9
1.4. TÜKENMİŞLİĞİN BELİRTİLERİ NELERDİR.....	9
1.4.1. Uyarı Sinyalleri Nelerdir	9
1.4.2. Fiziksel Belirtiler	10
1.4.2.1. Yorgunluk ve bitkinlik hissi	10
1.4.2.2. Uyku bozuklukları	10
1.4.2.3. Tekrarlayan soğuk algınlığı.....	10
1.4.2.4. Kilo kaybı ya da aşırı kilo alma.....	10

1.4.2.5. Alerjik reaksiyonlar	10
1.4.2.6. Uyuşukluk ve halsizlik	11
1.4.3. Psikolojik/Ruhsal Belirtiler	11
1.4.3.1. Depresyon.....	11
1.4.3.2. Duygusal bitkinlik	11
1.4.3.3. Ümitsizlik	11
1.4.3.4. Engellenmişlik hissi ve sinirlilik	12
1.4.3.5. Korku ve kaygı	12
1.4.3.6. Şüpheli yaklaşımlar.....	12
1.4.3.7. Alınganlık ve hayal kırıklığı.....	12
1.4.4. Davranışsal Belirtiler.....	12
1.4.4.1. Asabi ve gergin davranış yapısı.....	13
1.4.4.2. Ani sinir atakları ve hemen öfkelenme eğilimi	13
1.4.4.3. Aşırı alınganlık	13
1.4.4.4. İşe gitmek istememe	13
1.4.4.5. Öğrenme güçlüğü	13
1.4.4.6. Alkol ve tütün kullanımında artış	13
1.4.4.7. Çok yemek yeme	14
1.5. TÜKENMİŞLİK İLE BAŞA ÇIKMA YOLLARI NELERDİR	14
1.5.1. Bireysel Düzeyde Mücadele Yöntemleri.....	14
1.5.1.1. Gerçekçi hedefler ve beklentiler belirlemek.....	14
1.5.1.2. İşin yapılış tarzını değiştirmek	14
1.5.1.3. Psikolojik geri çekilme (Detachment)	14
1.5.1.4. İş değişikliği veya ara vermek	14
1.5.1.5. Stresle baş etme becerilerinin geliştirilmesi	15
1.5.1.6. Nefes alma ve gevşeme teknikleri	15
1.5.1.7. Sağlıklı beslenme, egzersiz ve düzenli uyku	15
1.5.1.8. Sosyal destek aramak.....	15
1.5.1.9. Profesyonel yardım almak	15
1.5.2. Örgütsel Düzeyde Başa Çıkma Yöntemleri	15
1.5.2.1. Görev tanımlarının net ve açıklayıcı olması.....	16
1.5.2.2. İşe yeni başlayanlar için oryantasyon eğitimi düzenlenmesi.....	16
1.5.2.3. Çalışma şartlarının iyileştirilmesi.....	16
1.5.2.4. Ödül ve tanınma sistemlerinin güçlendirilmesi	16
1.5.2.5. Kararlarda çalışanların görüşlerine başvurulması	16
1.5.2.6. Açık ve etkili iletişim ortamı oluşturmak	16
1.5.2.7. Hoşgörülü ve destekleyici yönetim anlayışı.....	17
1.5.2.8. İş yerinde mola kültürü oluşturmak.....	17
1.5.2.9. Koçluk ve mentorluk sistemlerinin oluşturulması.....	17
1.6. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK NEDİR	17
1.6.1. Örgütsel Bağlılığın Boyutları Nelerdir	18
1.6.1.1. Duygusal bağlılık.....	18
1.6.1.2. Devam bağlılığı	18
1.6.1.3. Normatif bağlılık	18
1.7. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER	18
1.7.1. Kişisel ve Demografik Faktörler	19

1.7.2. Psikolojik Sözleşme.....	19
1.7.3. İş Beklentileri	19
1.7.4. Demografik Değişkenlerin Etkisi	19
1.7.5. Örgüt Büyüklüğü ve Yapısı.....	20
1.7.6. Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi	20
1.7.7. Örgütsel Adalet.....	20
1.7.8. Ücret ve Ödül	20
1.7.9. İşin Kalitesi.....	20
1.7.10. Yönetim Tarzı ve Liderlik	20
1.7.11. Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması	20
1.7.12. Takım Çalışması	21
1.8. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK NASIL OLUŞTURULUR	21
1.8.1. Adalet ve Destek.....	21
1.8.2. Güven	21
1.8.3. Çalışan Katılımı.....	21
1.9. İŞTEN AYRILMA NİYETİ NEDİR.....	22
1.10. İŞTEN AYRILMA NİYETİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	22
1.10.1. İşin Doğası.....	22
1.10.3. İş Kültürü.....	23
1.10.4. Ücret ve Yan Haklar	23
1.10.5. Takdir Eksikliği	23
1.10.6. Liyakatsiz Yönetimler	23
1.10.7. Düşük Aidiyet Duygusu	23
İKİNCİ BÖLÜM	25
2. YÖNTEM	25
2.1. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ VE MODELİ	25
2.2. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLER	26
2.3. EVREN VE ÖRNEKLEM/ÇALIŞMA GRUBU/KATILIMCILAR	27
2.4. VERİ TOPLAMA ARACI VE ANALİZ YÖNTEMİ	27
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	29
3. BULGULAR	29
3.1. KATILIMCILARA İLİŞKİN BULGULAR	29
3.2. DEĞİŞKENLERİ OLUŞTURAN İFADELERE İLİŞKİN TANIMLAYICI BULGULAR	32
3.3. GÜVENİRLİK ANALİZİ SONUÇLARI	34
3.3.1. Tükenmişlik Ölçeği	35
3.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	36
3.3.3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	36
3.4. FAKTÖR ANALİZLERİ	37
3.4.1. Veri Seti Uygunluğu.....	37
3.5. ÇOKLU DOĞRUSAL BAĞLANTI VE OTOKORELASYON	41
3.6. HİPOTEZLERİN TEST EDİLMESİ.....	42
3.6.1. Korelasyon Analizi	42
3.6.2. Regresyon Analizleri	43
3.6.3. Aracılık Analizi	45

3.7. DEMOĞRAFİK DEĞİŞKENLERE İLİŞKİN BAĞIMSIZ ÖRNEKLEM T TESTİ VE VARYANS ANALİZİ	48
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	53
Sonuç	53
Tartışma.....	55
Öneriler.....	56
KAYNAKÇA.....	58
EKLER.....	64
Ek 1: Araştırma İşleri	64
Ek 2: Araştırma İzin Yazısı	65
Ek 3: Araştırma Uygulama İzin Talep Formu	66
Ek 4: Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu	67
Ek 5: Etik Kurul İzni/Onayı.....	68
Ek 6: Etik Kurul Kararı	69
Ek 7: Demografik Anket Formu	71
Ek 8: Maslach Tükenmişlik Anket Formu	72
Ek 9: Örgütsel Bağlılık Anket Formu	73
Ek 10: İşten Ayrılma Niyeti Anket Formu	74
Ek 11: Anket Çalışması Duyuru Yazısı.....	75
ÖZ GEÇMİŞ	77

TABLÖLAR

Tablo 1: Cinsiyete İlişkin Bulgular	29
Tablo 2: Yaş Grubuna Ait Bulgular	29
Tablo 3: Eğitim Durumuna İlişkin Bulgular.....	30
Tablo 4: Medeni Duruma İlişkin Bulgular	30
Tablo 5: Meslek Yılına İlişkin Bulgular	31
Tablo 6: Üniversite Çalışma Yılına İlişkin Bulgular.....	31
Tablo 7: İfadelere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	32
Tablo 8: Ölçeklerin Normal Dağılım, Geçerlilik Ve Güvenilirlik Analizleri	34
Tablo 9: Tükenmişlik Ölçeği Faktör Analizi.....	37
Tablo 10: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi	39
Tablo 11: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Faktör Analizi.....	40
Tablo 12: Çoklu Doğrusal Bağlantı ve Otokorelasyon Analizi.....	42
Tablo 13: Pearson Korelasyon Analizi	43
Tablo 14: Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Tükenmişlik Düzeylerine Yönelik Regresyon Analizi.....	43
Tablo 15: İşten Ayrılma Düzeylerinin Tükenmişlik Düzeylerine Yönelik Regresyon Analizi	44
Tablo 16: İşten Ayrılma Düzeylerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yönelik Regresyon Analizi.....	44
Tablo 17: Katılımcıların Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanları İle İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Aracı Rolü	45
Tablo 18: Hipotezlerin Durumu.....	48
Tablo 19: Cinsiyet Değişkenine İlişkin Yapılan t Testi Analizi.....	48
Tablo 20: Medeni Durum Değişkenine İlişkin Yapılan t Testi Analizi.....	49
Tablo 21: Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Yapılan t Testi Analizi.....	49
Tablo 22: Yaş Durumu Değişkenine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi.....	50
Tablo 23: Üniversite Çalışma Yılı Değişkenine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	51
Tablo 24: Meslek Yılı Değişkenine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	51

ŞEKİLLER

Şekil 1: Tükenmişlik Modeli.....	5
Şekil 2: Araştırmanın Modeli.....	27
Şekil 3: Tükenmişlik Ölçeği Faktör Analizi	39
Şekil 4: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi.....	40
Şekil 5: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Faktör Analizi	41
Şekil 6: Katılımcıların Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Aracı Rolü.....	47



KISALTMALAR

SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin Testi
Ort.	: Ortalama
ANOVA	: Varyans Analizi
TS	: Tükenmişlik Sendromu
ÖB	: Örgütsel Bağlılık
İAN	: İşten Ayrılma Niyeti
VIF	: Variance Inflation Factor

SİMGELER

p	: Korelasyon katsayısı
R²	: R kare
χ^2	: Ki kare
Df	: Serbestlik derecesi
B	: Beta değeri
Sh	: Standart Hata

GİRİŞ

Küreselleşme, teknolojik ilerlemeler ve dijitalleşmenin etkisiyle birlikte, günümüz iş yaşamı dinamik, belirsiz ve son derece rekabetçi bir hâl almıştır. Kurumların bu rekabet ortamında varlıklarını sürdürebilmesi, yalnızca finansal kaynaklara değil, aynı zamanda en değerli varlıkları olan insan kaynaklarına verdikleri öneme bağlıdır. Çalışanların bilgi, beceri ve yetkinlik düzeyleri, kurumların yenilik üretme kapasiteleri ile doğrudan ilişkilidir. Bu bağlamda, çalışanların işe olan bağlılıklarının artırılması, kurumların hem verimliliklerini yükseltmeleri hem de sürdürülebilir bir başarı elde etmeleri açısından büyük önem taşımaktadır (Allen & Meyer, 1990).

Örgütsel bağlılık, çalışanların kurumlarıyla olan duygusal ve zihinsel bağlarını ifade eder. Bu bağlılık, çalışanların kurum hedeflerini benimsemeleri, kurum değerleriyle özdeşleşmeleri ve uzun vadede aynı iş yerinde çalışmayı istemeleriyle kendini gösterir. Örgütüne yüksek düzeyde bağlılık gösteren bireyler, işlerine daha çok odaklanmakta, motivasyonları yüksek olmakta ve iş doyumları artmaktadır (Meyer & Allen, 1991). Bu nedenle, günümüz insan kaynakları yönetimi uygulamalarında örgütsel bağlılık kavramı stratejik bir unsur olarak ele alınmaktadır.

Ancak günümüzde iş yaşamının dinamik yapısı, artan iş yükü, teknolojinin getirdiği erişilebilirlik baskısı ve bireylerin özel yaşamlarında üstlendikleri roller, çalışanlar üzerinde ciddi düzeyde stres oluşturmakta ve psikolojik sağlamlığı tehdit etmektedir. Sürekli taleplerle karşı karşıya kalan çalışanlar, zaman içinde tükenmişlik sendromu olarak adlandırılan kronik bir stres durumu ile yüzleşebilmektedir. Tükenmişlik, özellikle hizmet sektörlerinde ve insanla birebir ilişki kurulan iş alanlarında daha yaygın olarak görülmektedir. Akademik personel gibi zihinsel emek yoğun çalışan gruplarında da bu sendromun etkileri dikkat çekici düzeydedir (Maslach & Leiter, 2016).

Tükenmişlik kavramı, ilk kez 1974 yılında Herbert Freudenberger tarafından tanımlanmıştır. Bireyin içsel kaynaklarının tükenmesi, sürekli başarısızlık duygusu, enerji kaybı ve umutsuzluk gibi unsurlarla ilişkilendirilmiştir (Freudenberger, 1974). Daha sonra Christina Maslach tarafından geliştirilen üç boyutlu model (Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma) ile tükenmişlik daha sistematik biçimde ele alınmıştır (Maslach & Jackson, 1981). Literatürde sıklıkla bireyin iş yaşamındaki stres düzeyine bağlı olarak geliştiği ve örgütsel bağlılıkla ters orantılı bir ilişkiye sahip olduğu vurgulanmaktadır (İlhan, 2018).

Tükenmişlik sendromu, özellikle insan ilişkilerinin yoğun olduğu meslek gruplarında örneğin sağlık çalışanları, öğretmenler ve akademisyenler gibi daha yaygın biçimde görülmektedir. Akademik personel, sürekli üretkenlik baskısı, yayın yapma zorunluluğu, öğretim yükü, idari sorumluluklar ve öğrenci etkileşimi gibi çok yönlü stres kaynaklarına maruz kalmaktadır. Bu durum, onların tükenmişlik yaşama riskini artırmakta ve bu da örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde olumsuz etkiler yaratabilmektedir. Nitekim literatürde, tükenmişlik düzeyinin artmasının örgütsel bağlılığı azalttığı, bu azalmanın ise işten ayrılma niyetini artırdığı yönünde çok sayıda bulgu yer almaktadır (Maslach & Leiter, 2016; İlhan, 2018).

Bu bağlamda, tükenmişlik sendromunun günümüzde sadece bireysel bir sorun değil, aynı zamanda örgütsel düzeyde ele alınması gereken çok yönlü bir fenomen olduğu açıktır. Bu çalışmada, tükenmişlik sendromunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelenirken, örgütsel bağlılığın bu ilişkideki aracılık rolü değerlendirilecektir. Kuramsal dayanak olarak iş talepleri kaynaklar modeli temel alınacaktır (Blau, 1964; Demerouti vd., 2001). İş talepleri kaynaklar modeli çalışanların iş yerinde yaşadığı tükenmişlik, stres, motivasyon ve performans gibi değişkenleri açıklamada kullanılan kapsamlı bir kuramsal çerçevedir. Modele göre, çalışanların iş performansları ve psikolojik sağlıkları iki temel faktörün etkileşimine dayanır: iş talepleri ve iş kaynakları. İş talepleri, çalışanın görevlerini yerine getirirken karşılaştığı fiziksel, zihinsel veya duygusal zorluklardır. Aşırı iş yükü, zaman baskısı, duygusal emek ve rol çatışması gibi durumlar bu kategoriye girer. Bu tür taleplerin sürekli hale gelmesi, bireyin enerji kaynaklarını tüketerek tükenmişlik yaşamasına neden olabilir (Demerouti vd., 2001). Buna karşılık, iş kaynakları, çalışanın işini etkin bir şekilde yapmasını kolaylaştıran, gelişimini destekleyen ve iş doyumunu artıran öğelerdir. Sosyal destek, görev özerkliği, yeterlilik hissi, geri bildirim ve kariyer gelişimi gibi unsurlar iş kaynakları arasında sayılır. Bu kaynaklar yalnızca motivasyonu artırmakla kalmaz, aynı zamanda yüksek iş taleplerinin olumsuz etkilerini de azaltabilir. JD-R modeli, iki temel süreci içerir: birincisi, yüksek iş taleplerinin enerji tükenmesine yol açtığı ve bu durumun tükenmişliğe neden olduğu “tükenmişlik süreci”; ikincisi ise yeterli iş kaynaklarının çalışanda içsel motivasyon yaratarak iş tatmini ve örgütsel bağlılığı artırdığı “motivasyon süreci”dir. Yeterli kaynaklara sahip çalışanlar, talepler ne kadar yüksek olursa olsun bu olumsuz süreçlere karşı daha dirençli hale gelirler. Modelin en önemli avantajlarından biri, farklı sektörlerde ve meslek gruplarında esnek şekilde uygulanabilir olmasıdır. Her meslek, kendine özgü talepler ve kaynaklar barındırdığı için JD-R modeli bu farklılıklara uyum sağlayabilecek bir yapıdadır. JD-R modeli, çalışan refahını, tükenmişliği ve örgütsel verimliliği bütüncül şekilde değerlendirmeyi mümkün kılan güçlü bir teorik çerçeve sunmaktadır. Bu yönüyle hem akademik çalışmalar hem de insan kaynakları politikaları

açısından değerli bir modeldir (Demerouti vd., 2001). Araştırmanın temel amacı, üniversite bünyesinde çalışan akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerini belirlemek, örgütsel bağlılıkla olan ilişkisini ortaya koymak ve elde edilen veriler doğrultusunda çözüm önerileri sunmaktır. Bu kapsamda 256 gönüllü katılımcıdan toplanan veriler SPSS programı aracılığıyla analiz edilmiş, bulgular tablolarla desteklenerek yorumlanmıştır. Çalışmanın sonunda ise öneriler geliştirilmiş ve üniversitelerin insan kaynakları politikalarına katkı sağlanması hedeflenmiştir.

Araştırmanın Konusu ve Problemi

Tükenmişlik sendromunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü bu araştırmanın temel konusunu oluşturmaktadır. Bu kapsamda, bireylerin yaşadığı tükenmişlik düzeylerinin, işten ayrılma niyetlerini nasıl etkilediği ve bu ilişkide örgütsel bağlılığın etkisinin olup olmadığı araştırılmaktadır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, tükenmişlik sendromunun işten ayrılma niyeti üzerindeki rolünü incelemek ve bu roldeki örgütsel bağlılığın aracı etkisinin olup olmadığını ortaya koymaktır. Ve bu değişkenler arasındaki ilişkiyi analizler aracılığıyla incelemektir. Son olarak tez çalışmasında tükenmişlik, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti kavramlarından yola çıkarak ortaya koyduğumuz çalışmanın konusunu oluşturan hipotezlerin kabul edilebilirlik, kısmi kabul edilebilirlik, kabul edilemezlik doğrultusunda cevabını aramak amaçlanmaktadır.

Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi

Gümüşhane Üniversitesi akademik personelinin tükenmişlik sendromu ve örgütsel bağlılığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi olup olmadığını belirlemek, kurumsal sürdürülebilirlik ve çalışan bağlılığı açısından önem arz etmektedir. Akademik personelin yaşadığı tükenmişlik durumunun işten ayrılma eğilimini artırıp artırmadığını anlamak, yükseköğretim kurumlarında insan kaynakları yönetimi stratejilerine katkı sağlayacaktır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu sadece Gümüşhane Üniversitesi'nde görev yapan akademik personelle yapılmıştır. Bu nedenle elde edilen sonuçlar genellenemez; farklı şehirlerdeki veya kurumlarda çalışan personel için aynı sonuçlar geçerli olmayabilir.

Veriler sadece anket yöntemiyle toplanmıştır. Bu da katılımcıların düşünce ve duygularının derinlemesine anlaşılmasını zorlaştırmıştır. Ayrıca anketler kişilerin kendi değerlendirmelerine dayandığı için, yanıtlar objektif olmayabilir.

Araştırma belirli bir zaman diliminde yapılmıştır. Bu da neden-sonuç ilişkilerini net şekilde göstermeyi zorlaştırmaktadır. Uzun süreli araştırmalar bu konuda daha fazla bilgi verebilir. Son olarak, çalışmada sadece tükenmişlik sendromunun bazı boyutları incelenmiş, işten ayrılma niyetini etkileyebilecek başka faktörler göz önünde bulundurulmamıştır

Varsayımlar

Katılımcıların anket sorularına samimi ve dürüst şekilde yanıt verdikleri varsayılmaktadır. Anket formunda yer alan maddelerin, çalışmamızın amacına uygun, geçerli ve ölçülebilir bilgiler sunduğu kabul edilmektedir. Araştırmada kullanılan örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik leklerinin geçerli ve güvenilir ölçüm araçları olduğu varsayılmıştır. Elde edilen verilerin, Gümüşhane niversitesi'nde görev yapan akademisyenlerin genel görüşlerini yansıttığı kabul edilmektedir. Araştırmada yer alan katılımcıların, örgütsel yapılar ve çalışma koşulları açısından benzer özellikler taşıdığı varsayılmıştır

Terim ve Tanımları

Bu tez çalışmasında tam anlamıyla sade ve açık bir dille anlaşılır olmaya zen gösterilmiştir. Bilhassa açıklanması gereken kavram veya terim bulunmamaktadır.

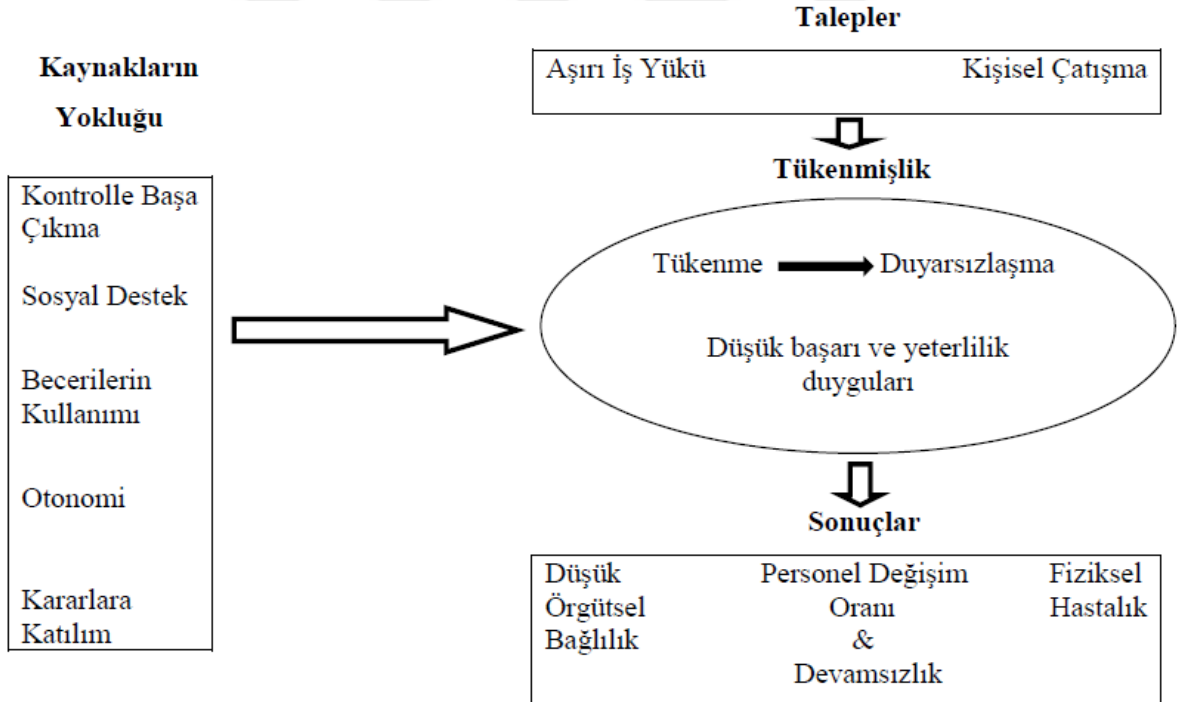
BİRİNCİ BÖLÜM

1. KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. TÜKENMİŞLİK SENDROMU (BURNOUT) NEDİR

Tükenmişlik kavramı, İngilizce kökenli olup ("tamamen yanmak", *to burn out*) ilk kez 1970'li yıllarda New Yorklu psikoterapist Herbert Freudenberger tarafından ortaya atılmıştır. Freudenberger, tükenmişliği; aşırı iş yükü, sürekli yorgunluk, motivasyon kaybı ve fiziksel şikâyetlerin eşlik ettiği bir sendrom olarak tanımlamaktadır. Tükenmişlik süreci genellikle sinsi bir şekilde ilerlemekte, bireyler zamanla işten, sosyal ilişkilerden ve kişisel hedeflerden alınan doyumun azaldığını hissetmektedir. Bu durum, bireyin kişisel kimliğini zayıflatmakta ve bir tür iş stresi olarak ortaya çıkmaktadır (İlhan, 2018; Freudenberger, 1974). Sonuç olarak, birey ulaşmak istediği hedeflere erişememenin getirdiği psikolojik baskı nedeniyle hem ruhsal hem de fiziksel tükenme yaşamaktadır.

1.2. TÜKENMİŞLİK BOYUTLARI NELERDİR



Şekil 1: Tükenmişlik Modeli

Şekil 1’de sunulan tükenmişlik modeli, iş yaşamında bireyin karşılaştığı iş taleplerinin fazlalığı ile mevcut kaynakların yetersizliği arasındaki dengesizlikten kaynaklanan tükenmişlik durumunu açıklamaktadır. Model, kaynak yetersizliğini; kontrol becerisi, sosyal destek, yeteneklerin kullanımı, iş üzerinde otonomi ve kararlara katılım gibi unsurların eksikliği olarak tanımlarken, taleplerin artışı aşırı iş yükü ve kişisel çatışmalar gibi etkenlerle

ilişkilendirmektedir. Kaynakların sınırlı olması bireyin stresle başa çıkma kapasitesini azaltmakta, iş taleplerinin yoğunluğu ise bireyin tükenmişliğe sürüklenmesine, duygusal duyarsızlaşmaya ve düşük başarı hissine yol açmaktadır (Maslach & Goldberg, 1998). Bu süreç, düşük örgütsel bağlılık, artan personel değişim oranı, devamsızlık gibi olumsuz işyeri sonuçlarına ve fiziksel sağlık problemlerinde artışa neden olabilmektedir. Model, tükenmişliği sadece bireysel sorun olarak değil, aynı anda organizasyonel yapının ve destek mekanizmalarının eksikliği ile de ilişkilendirmektedir. Özellikle sosyal destek ve iş üzerinde kontrol eksikliği, tükenmişlik sürecini hızlandıran temel faktörler arasında yer almaktadır (Maslach & Goldberg, 1998).

Maslach'ın geliştirmiş olduğu tükenmişlik modeline göre tükenmişlik üç boyutta ele alınmaktadır: duygusal tükenme, kişisel başarı eksikliği ve duyarsızlaşma.

1.2.1. Duygusal Tükenme

Bireyin iş yaşamında aşırı iş yükü, zaman baskısı, rol çatışmaları gibi stres kaynaklarıyla karşılaşması sonucunda fiziksel ve duygusal enerjisinin tükenmesi olarak tanımlanmaktadır. Duygusal tükenme yaşayan bireyler, sürekli yorgunluk hisseder, işten alınan tatmin azalır ve başlangıçtaki bağlılık duygusu kaybolur. Bu durum bireylerde uykusuzluk, sabah işe gitmek istememe, motivasyon kaybı, huzursuzluk ve duygusal patlamalar gibi belirtilere yol açar. Ayrıca, duygusal tükenme bireyin psikolojik dayanıklılığını azaltarak işten ayrılma niyetini güçlendirebilmektedir (Maslach & Jackson, 1981; İlhan, 2018).

1.2.2. Duyarsızlaşma

Çalışanın hizmet sunduğu kişilere ya da kurumuna karşı duygusal mesafe koyması, onları birer bireyden ziyade birer nesne olarak algılaması süreci olarak tanımlanmaktadır. Aşırı stres ve tükenme sonucunda ortaya çıkan bu durum, bireyin kendisini duygusal olarak koruma mekanizması geliştirmesine neden olur. Duyarsızlaşma, özellikle sağlık, eğitim ve sosyal hizmetler gibi insan odaklı mesleklerde daha sık görülmekte, hizmet kalitesinde düşüşe ve çalışanın işten uzaklaşmasına sebep olmaktadır (Maslach & Jackson, 1981).

1.2.3. Kişisel Başarı Eksikliği

Kişinin bireysel iş performansını yetersiz düzeyde görmesi, yaptığı işten tatmin duymaması ve mesleki anlamda kendisini değersiz hissetmesi ile karakterize edilmektedir. Kişisel başarı eksikliği yaşayan bireylerde özgüven kaybı, düşük özsaygı ve motivasyon eksikliği sıkça görülür. Bu durum, bireyin iş yaşamı kadar genel yaşam doyumunu da olumsuz etkileyerek işten kopuş sürecini hızlandırır (Maslach & Jackson, 1981).

1.3. TÜKENMİŞLİK NEDENLERİ NELERDİR

Tükenmişlik, bireyin psikolojik, duygusal ve fiziksel kaynaklarının zamanla aşırı zorlanması sonucunda tükenmesiyle ortaya çıkan çok boyutlu bir sendrom olarak tanımlanmaktadır. Bu sendromun gelişiminde yalnızca bireysel özellikler değil, aynı zamanda bireyin çalıştığı örgütsel ortam da önemli bir rol oynamaktadır (Maslach vd., 2001). Tükenmişlik sendromuna sebep olan faktörler; örgütsel ve bireysel olarak iki başlık altında incelenebilmektedir.

1.3.1. Bireysel Tükenmişlik Nedenleri Nelerdir

Bireysel tükenmişlik, kişinin kişisel özellikleriyle yakından ilişkilidir. Özellikle kişilik yapısı, empati düzeyi, bireysel ihtiyaçlar, beklentiler ve iş-yaşam dengesi gibi faktörler bu süreçte belirleyici rol oynamaktadır (Leiter & Maslach, 2004).

1.3.1.1. Kişilik yapısı

Duygusal istikrarsızlık, yani nevrozizm düzeyi yüksek bireyler, stresle başa çıkmakta zorlanırlar. Bu kişilerin duygusal olarak daha kolay yıprandıkları ve tükenmişlik geliştirme risklerinin daha yüksek olduğu görülmektedir (Kim vd., 2011). Ayrıca, yüksek mükemmeliyetçilik eğilimi, düşük öz yeterlik ve azalmış benlik saygısı da tükenmişliği artıran bireysel faktörlerdendir (Leiter & Maslach, 2004).

1.3.1.2. Empati yeteneği

Empati yeteneği yüksek bireyler, özellikle insanlarla yoğun ilişki gerektiren yardım odaklı mesleklerde çalıştıklarında, başkalarının duygusal yüklerini içselleştirme eğiliminde olabilirler. Bu durum, zamanla bireyin kendi duygusal kaynaklarının tükenmesine neden olabilmektedir (Figley, 2002). Bu süreç, "ikincil travmatik stres" ya da "şefkat yorgunluğu" olarak da adlandırılır ve tükenmişliğin önemli bir bileşeni olarak değerlendirilir.

1.3.1.3. Bireysel ihtiyaçlar ve beklentiler

Bireyin iş yaşamından ve kariyerinden beklentileri, tükenmişliğin gelişiminde önemli bir rol oynar. Özellikle kariyer beklentileri ile mevcut gerçeklik arasındaki fark arttıkça, bireyde hayal kırıklığı ve motivasyon kaybı gözlemlenir. İş yaşamında anlam arayışı yüksek olan bireyler, bu beklentiler karşılanmadığında daha kolay duygusal tükenmişlik geliştirme eğilimindedir (Leiter & Maslach, 2004).

1.3.1.4. Demografik özellikler

Tükenmişlik gelişiminde bireyin demografik özellikleri de belirleyici bir rol oynamaktadır. Araştırmalar, genç yaşta çalışan bireylerin stresli durumlarla başa çıkma becerilerinin daha sınırlı olduğunu ve bu nedenle tükenmişliğe daha yatkın olduklarını belirtmektedir (Maslach vd., 2001). Ayrıca cinsiyet farkları da dikkat çekicidir: Kadınların duygusal tükenme boyutunda daha yüksek skorlar elde ettiği; erkeklerin ise duyarsızlaşma (depersonalizasyon) düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir (Pines & Aronson, 1988).

1.3.1.5. İş-Yaşam dengesi

İş-yaşam dengesinin aksaması, bireyin ruh sağlığını doğrudan etkileyen önemli bir faktördür. Yoğun iş yükü, uzun mesailer ve katı çalışma düzenleri, bireyin özel yaşamına zaman ayırmasını büyük ölçüde kısıtlamaktadır. Bu durum hem psikolojik sağlığı olumsuz etkiler hem de tükenmişlik sürecini hızlandırır (Greenhaus & Beutell, 1985). Özel yaşamın ihmal edilmesi, bireyin kendini yenileme ve sosyal destek sistemlerinden faydalanma fırsatlarını azaltır.

1.3.2. Örgütsel Tükenmişlik Nedenleri Nelerdir

Tükenmişlik sadece bireysel etkenlerle değil, aynı zamanda örgütsel yapılar ve iş ortamı koşullarıyla da yakından ilişkilidir. Araştırmalar, iş yerindeki çeşitli yapısal ve yönetsel faktörlerin tükenmişliğe önemli ölçüde katkı sağladığını göstermektedir. İş yükü, kontrol eksikliği, ödüllerin yetersizliği, adalet algısının zayıf olması, aidiyet eksikliği ve rol çatışması gibi unsurlar örgütsel tükenmişlik faktörleri arasında öne çıkmaktadır.

1.3.2.1. İş yükü

Aşırı iş yükü, çalışanın hem fiziksel hem de zihinsel sınırlarını zorlayarak sürekli bir stres yaşamasına neden olur; bu durum ise zamanla duygusal tükenmeye zemin hazırlar. Özellikle yüksek iş talepleri ile sınırlı kaynaklar arasında denge kurulamaması, tükenmişliğin en temel örgütsel nedenlerinden biridir (Schaufeli & Bakker, 2004).

1.3.2.2. Ödüllendirilmemek

Çalışanın yaptığı işlerin gelir düzeyi ve ruh sağlığı bağlamında karşılık bulmaması, bireyin kendini değersiz hissetmesine neden olur. Emeklerinin takdir edilmediği duygusu, çalışanın motivasyonunu ve işe bağlılığını azaltır. Uzun vadede bu durum, kişinin işine karşı ilgisini kaybetmesine ve tükenmişlik yaşamasına zemin hazırlar (Maslach & Leiter, 1997).

1.3.2.3. Adil muamele görmemek

Örgüt içinde adalet duygusunun zedelenmesi, çalışanların güvenini sarsar ve iş ortamına olan bağlılıklarını olumsuz etkiler. Özellikle terfi, ücretlendirme ve görev dağılımı gibi konularda adaletsizlik algısı, çalışanların motivasyonunu azaltmakta ve duygusal tükenmeyi artırmaktadır (Cropanzano vd., 2003).

1.3.2.4. Aidiyet eksikliği

Çalışanın çalıştığı kuruma karşı aidiyet duygusunun zayıf olması, mesleki tükenmişlik üzerinde doğrudan etkili bir faktördür. Aidiyet eksikliği, bireyin organizasyona duygusal bağlılık hissetmemesine, yaptığı işi kıymetsiz ve manasız görmesine neden olabilir. Bu durum, motivasyon kaybı ve duygusal tükenmeyi beraberinde getirir (Schaufeli & Bakker, 2004).

1.3.2.5. Rol çatışması ve rol belirsizliği

Çalışanların karşılaştığı çelişkili görev beklentileri (rol çatışması) veya görev tanımlarının net olmaması (rol belirsizliği), iş ortamındaki stres düzeyini artırır. Bu durum, bireyin görevlerini yerine getirirken sürekli bir baskı hissetmesine yol açar ve zamanla tükenmişlik riskini önemli ölçüde artırır. Rolle ilgili belirsizlikler, bireyin karar alma sürecinde güvensizlik yaşamasına ve iş doyumunun düşmesine yol açar (Rizzo vd., 1970).

1.4. TÜKENMİŞLİĞİN BELİRTİLERİ NELERDİR

1.4.1. Uyarı sinyalleri Nelerdir

Tükenmişliğin ilk belirtileri çoğunlukla fiziksel düzeyde ortaya çıkmaktadır. Uyku bozuklukları, kronik yorgunluk, İştah kaybı, gerilim kaynaklı baş ağrıları ve kaslarda ağrılı sertlik gibi psikosomatik belirtiler sık görülmektedir. Özellikle uykuya dalmada zorluk, gece boyunca sık uyanma veya sabahları normalden çok daha erken uyanma gibi problemler, bireyin yeterince dinlenememesine ve dolayısıyla iş veriminde azalmaya neden olmaktadır (Leiter & Maslach, 2005). Bu tür belirtiler, bireyden bireye farklılık gösterebilir; kimi bireylerde mide sorunları ön plandayken, kimi bireylerde sırt ve baş ağrıları daha baskın hale gelebilir (Freudenberger, 1974).

Fiziksel semptomların yanı sıra, tükenmişliğin psikolojik belirtileri de zamanla şiddetlenmektedir. Konsantrasyon bozukluğu, unutkanlık, tahammülsüzlük ve isteksizlik gibi durumlar bireyin hem işine hem de çevresine karşı ilgisinin azalmasına yol açar. Ayrıca, kişi bu olumsuz ruh halini zamanla iş dışındaki sorumluluklarına ve sosyal çevresine de yansıtmaya başlar sosyal geri çekilme, duygusal uzaklık ve içe kapanma gibi davranışlar sıkça gözlemlenmektedir (Maslach vd., 2001).

1.4.2. Fiziksel Belirtiler

Tükenmişlik sendromu yalnızca psikolojik boyutta değil, aynı zamanda fiziksel düzeyde de etkisini göstermektedir. Uzun süreli stres, duygusal yorgunluk ve iş baskısı bireyin fizyolojik sistemlerini olumsuz etkileyerek çeşitli bedensel semptomların ortaya çıkmasına sebep olur (Maslach vd., 2001). Bu belirtiler kişiden kişiye farklılık gösterebilmekle birlikte, bazı yaygın fiziksel semptomlar sıklıkla gözlenmektedir.

1.4.2.1. Yorgunluk ve bitkinlik hissi

Tükenmiş bireyler genellikle sürekli bir yorgunluk hali yaşarlar. Yeterli uyku alınsa bile enerji düşüklüğü devam eder. Bu durum hem iş verimliliğini hem de günlük yaşam kalitesini olumsuz etkiler. Kronik yorgunluk, duygusal tükenmenin en belirgin fiziksel belirtilerindendir (Maslach vd., 2001).

1.4.2.2. Uyku bozuklukları

Tükenmişlik yaşayan bireylerde uykuya geçmede güçlük, gece sık bölünen uyku ve sabah erken uyanma gibi uyku sorunları yaygındır. Uyku kalitesinin düşmesi, dikkat ve hafıza gibi bilişsel işlevlerde bozulmaya yol açabilir (Maslach vd., 2001).

1.4.2.3. Tekrarlayan soğuk algınlığı

Tükenmişlik süreci bireyin bağışıklık sistemini olumsuz etkileyebilir. Uzun süreli stresin bağışıklık direncini düşürmesi, bireyi soğuk algınlığı ve grip gibi enfeksiyonlara karşı daha savunmasız hale getirir. Dolayısıyla, tükenmişlik yaşayan bireylerde hastalıklara yakalanma sıklığı artış gösterebilir (Leiter & Maslach, 2005).

1.4.2.4. Kilo kaybı ya da aşırı kilo alma

Tükenmişliğe bağlı stres, bireylerin metabolizma düzenini bozabilir. Bu süreçte bazı bireylerde iştah kaybı yaşanırken, bazıları da duygusal yeme davranışı geliştirir. Her iki durumda da ani kilo değişimleri gözlemlenebilir. Bu fiziksel değişimler hem beden sağlığını hem de ruhsal iyilik halini olumsuz etkileyebilir (Leiter & Maslach, 2005)

1.4.2.5. Alerjik reaksiyonlar

Stresin bireyin fizyolojik sistemleri üzerindeki olumsuz etkileri arasında bağışıklık sisteminin zayıflaması ve alerjik tepkilerin artması önemli bir yer tutar. Stres, vücudun savunma mekanizmalarını etkileyerek histamin salınımını artırabilir ve bu durum çeşitli alerjik reaksiyonlara zemin hazırlayabilir. Bu bağlamda, stresin tetiklediği bazı fizyolojik tepkiler;

ciltte döküntü, kaşıntı ya da solunum yollarında alerjik belirtiler şeklinde kendini gösterebilir (Kiecolt-Glaser vd., 2002).

1.4.2.6. Uyuşukluk ve halsizlik

Tükenmişlik sendromu, yalnızca psikolojik değil, aynı zamanda fiziksel düzeyde de gözle görülür etkiler ortaya koyar. Özellikle kronik stres altında çalışan bireylerde, zamanla fiziksel enerji düzeyinde azalma görülür. Bu durum kaslarda güçsüzlük, hareketlerde yavaşlama ve sürekli dinlenme isteği gibi belirtilerle kendini gösterir (Maslach vd., 2001).

1.4.3. Psikolojik/Ruhsal Belirtiler

Tükenmişlik sendromu, yalnızca fiziksel düzeyde değil; aynı zamanda bireyin ruhsal ve zihinsel bütünlüğü üzerinde de derin etkiler bırakır. Bu durum, iş yerinde performans kaybına, özel yaşamda ise ilişkisel sorunlara neden olabilir. Süreklilik gösteren duygusal yıpranma, bireyin psikolojik dayanıklılığını zayıflatarak ciddi düzeyde zihinsel çöküntülere yol açabilir. (Maslach & Leiter, 2016). Aşağıda tükenmişliğe bağlı olarak sık gözlemlenen başlıca psikolojik belirtiler açıklanmıştır.

1.4.3.1. Depresyon

Tükenmişliğin ileri aşamalarında ortaya çıkan en yaygın belirtilerden biridir. Kişi hayattan eskisi gibi keyif almamaya başlar, sürekli bir mutsuzluk hali, içe kapanma, ilgisizlik, özgüven kaybı ve karamsarlık duyguları yaşar. Bu durum, iş motivasyonunun kaybı ve sosyal izolasyona kadar ilerleyebilir (Maslach & Leiter, 2016).

1.4.3.2. Duygusal bitkinlik

Duygusal bitkinlik, bireyin ruhsal enerjisinin tükenmesiyle tanımlanır. Çalışanlar, daha güne başlamadan kendilerini yorgun ve tükenmiş hisseder. Bu durum genellikle motivasyon kaybı ve yılgınlıkla birlikte görülür. Duygusal enerjide yaşanan azalma, bireyin işine karşı ilgisini yitirmesine ve görevlerini yalnızca mekanik bir şekilde, içselleştirmeden yerine getirmesine neden olur (Schaufeli & Enzmann, 1998).

1.4.3.3. Ümitsizlik

Ümitsizlik, bireyin geleceğe dair olumlu beklentilerini kaybetmesi ve her şeyin kötüye gideceğine inanması durumudur. Tükenmiş birey, başarısızlık düşüncesiyle karamsarlığa kapılır ve işine yönelik motivasyonu düşer. Bu psikolojik durum, iş performansının yanı sıra bireyin genel yaşam tutumunu da olumsuz etkiler (Schaufeli & Enzmann, 1998).

1.4.3.4. Engellenmişlik hissi ve sinirlilik

Sürekli baskı ve stres altında çalışan bireylerde, zamanla tahammül eşiği düşer. Küçük olaylar bile yoğun öfke patlamalarına neden olabilir. Bu durum özellikle sosyal ilişkilerde sorunlara, iletişim kopukluklarına ve duygusal yıpranmaya yol açar. Tükenmişlik yaşayan bireyler, kendilerini sürekli engellenmiş ve çaresiz hissedebilir (Schaufeli & Enzmann, 1998).

1.4.3.5. Korku ve kaygı

İş güvencesi, yeterlilik algısı ya da takdir edilme ihtiyacı gibi konularda yaşanan belirsizlikler, bireyde sürekli bir kaygı hali oluşturabilir. Bu kaygı zamanla genel anksiyete bozukluklarına, hatta panik ataklara dönüşebilir. Duygusal güvenlik zedelenmesi, bireyin hem iş hem özel yaşamda huzursuzluk yaşamasına yol açar (Maslach & Leiter, 2016).

1.4.3.6. Şüpheli yaklaşımlar

Tükenmişlik sürecinde birey, çevresindeki insanlara karşı güven duygusunu kaybedebilir. Bu, meslektaşlara, yöneticilere hatta yakın çevresine karşı artan bir kuşku ve güvensizlik haliyle sonuçlanabilir. Şüphelilik, iletişimi ve iş birliğini zorlaştırırken sosyal çatışmaların ve yalnızlaşmanın da temelini oluşturur (Schaufeli & Enzmann, 1998).

1.4.3.7. Alınganlık ve hayal kırıklığı

Kişinin beklentilerinin karşılanmaması ve değersizlik hissi, onu daha kırılgan hale getirir. Bu durum hem iş tatminini hem de örgütsel aidiyet duygusunu olumsuz etkiler (Freudenberger, 1974).

Bu belirtiler, yalnızca bireyin içsel dengesini değil; aynı zamanda çevresiyle kurduğu ilişkileri de olumsuz yönde etkiler. Süreç içerisinde, işten ayrılma niyetinde artışa ve örgütsel bağlılık düzeyinde azalmaya neden olabilir.

1.4.4. Davranışsal Belirtiler

Tükenmişlik sendromunun etkileri yalnızca psikolojik ve fiziksel düzeyle sınırlı kalmaz; bireyin davranışlarını da önemli ölçüde etkiler. Bu davranışsal değişiklikler genellikle iş ortamındaki tutumları, günlük alışkanlıkları ve sosyal ilişkileri kapsar. Tükenmiş bireylerin sergilediği bazı davranışsal belirtiler, dış çevre tarafından fark edilebilecek düzeydedir ve çoğu zaman bireyin işlevselliğinde belirgin bir düşüşle kendini gösterir (Maslach vd., 2001).

1.4.4.1. Asabi ve gergin davranış yapısı

Tükenmiş bireyler stres ve baskı altında daha tahammülsüz hale gelerek, çevrelerine karşı daha saldırgan ve gergin tepkiler verebilir. Bu durum, özellikle çalışma arkadaşları ve yöneticilerle olan ilişkilerde sorunlara yol açabilir (Maslach & Leiter, 2016).

1.4.4.2. Ani sinir atakları ve hemen öfkelenme eğilimi

Duygusal dengesizlik yaşayan bireyler, küçük uyaranlara bile büyük tepkiler gösterebilir. Bu patlayıcı tepkiler, tükenmişliğin dışa yansıyan belirtileri arasında yer alır (Freudenberger, 1974).

1.4.4.3. Aşırı alınganlık

Tükenmiş bireylerde özgüven azalmasıyla birlikte alınganlık artar. Özellikle olumsuz geri bildirimler karşısında birey savunmacı veya kırılgan davranışlar sergileyebilir. Bu durum, kişinin içsel eleştiriye açık olmadığını ve tükenmişlik nedeniyle duygusal dengesinin zayıfladığını gösterir. Alınganlık, sosyal ilişkilerde iletişim problemlerini tetikleyebilir (Schaufeli & Enzmann, 1998).

1.4.4.4. İşe Gitmek istememe

Tükenmişlik yaşayan bireyler, işe karşı yabancılaşma ve kaçınma davranışları gösterebilir. Bu durum; sık devamsızlık, işe geç gelme, işten erken ayrılma ya da işten tamamen ayrılma eğilimi şeklinde kendini gösterebilir. İşten uzaklaşma davranışları, tükenmişliğin ilerlediğini gösteren kritik belirtilerdendir (Schaufeli & Enzmann, 1998).

1.4.4.5. Öğrenme güçlüğü

Zihinsel tükenmişlik, bireyin dikkat, konsantrasyon ve hafıza gibi bilişsel işlevlerinde belirgin bir zayıflamaya yol açar. Tükenmiş birey, yeni bilgi öğrenmede zorlanır, daha önce kolaylıkla yerine getirdiği görevleri sürdürmede güçlük çeker. Bu durum, hem bireyin mesleki gelişimini hem de iş performansını olumsuz yönde etkiler (Maslach vd., 2001).

1.4.4.6. Alkol ve tütün kullanımında artış

Bazı bireyler, tükenmişlik belirtilerini bastırmak amacıyla alkol veya sigara kullanımına yönelebilir. Ancak bu tür geçici rahatlama arayışları, uzun vadede hem fiziksel hem de ruhsal sağlık üzerinde olumsuz etkilere yol açabilir (Maslach vd., 2001).

1.4.4.7. Çok yemek yeme

Tükenmişliğe bağlı stres, bazı bireylerde aşırı yemek yeme davranışını tetikleyebilir. Bu durum genellikle duygusal boşluk hissini bastırma amacıyla ortaya çıkar. Özellikle yüksek karbonhidrat ve şeker içeriği yüksek gıdalara yönelmek, kısa vadede geçici bir rahatlama sağlasa da, uzun vadede çeşitli sağlık sorunlarına ve bireyde pişmanlık duygusuna neden olabilir. Bu davranış, psikolojik tükenmişliğin fiziksel bir dışavurumu olarak değerlendirilir (Maslach vd., 2001).

1.5. TÜKENMİŞLİK İLE BAŞA ÇIKMA YOLLARI NELERDİR

Tükenmişlik sendromuyla etkili bir şekilde başa çıkmak, yalnızca kurumsal düzeyde alınacak önlemlerle sınırlı kalmayıp bireysel farkındalık ve yaşam tarzı değişikliklerini de kapsayan çok boyutlu bir süreci gerektirir. Bireyin kendi içsel kaynaklarını güçlendirmesi, stresle baş etme becerilerini geliştirmesi ve sağlıklı alışkanlıklar edinmesi bu süreçte büyük önem taşımaktadır. Aynı zamanda, iş yerinde sağlanacak destekleyici müdahaleler de tükenmişlik riskini azaltmada ve iyileşmeyi hızlandırmada kritik rol oynamaktadır (Maslach vd., 2001; Leiter & Maslach, 2005).

1.5.1. Bireysel Düzeyde Mücadele Yöntemleri

1.5.1.1. Gerçekçi hedefler ve beklentiler belirlemek

Kişinin kendi kapasitesini göz önünde bulundurarak ulaşılabilir hedefler belirlemesi, hayal kırıklıklarını ve başarısızlık hissini azaltmaktadır (Maslach & Leiter, 2016).

1.5.1.2. İşin yapılış tarzını değiştirmek

Monotonluk ve tekrarlayan iş süreçleri motivasyonu düşürebilir. İşte küçük değişiklikler yapmak, bireyin ilgisini ve enerjisini canlı tutabilir (Schaufeli & Taris, 2014).

1.5.1.3. Psikolojik geri çekilme (Detachment)

Mesai dışındaki zamanlarda işle ilgili düşüncelerden uzak durmak, zihinsel yenilenmeyi sağlar. Bu durum tükenmişliği önlemede etkili bir yöntemdir (Sonnentag & Fritz, 2007).

1.5.1.4. İş değişikliği veya ara vermek

Sürekli yüksek düzeyde stres altında çalışmak, bireyin tükenmişlik yaşamasını hızlandırabilir. Böyle durumlarda bireyin kısa süreli bir ara vermesi ya da daha uygun bir çalışma ortamı arayışıyla iş değişikliği düşünmesi, iyileşme sürecine olumlu katkı sağlayabilir.

Özellikle uzun süreli duygusal tükenme yaşayan bireylerde bu tür yapısal değişikliklerin etkili olduğu araştırmalarla desteklenmektedir (Maslach vd., 2001).

1.5.1.5. Stresle baş etme becerilerinin geliştirilmesi

Birey, stres kaynaklarını fark ederek uygun başa çıkma stratejilerini geliştirdiğinde duygusal dayanıklılığı artar (Lazarus & Folkman, 1984).

1.5.1.6. Nefes alma ve gevşeme teknikleri

Derin nefes egzersizleri, meditasyon ve mindfulness uygulamaları, sinir sistemini sakinleştirerek stresi azaltmada etkili yöntemlerdir (Kabat-Zinn, 2003).

1.5.1.7. Sağlıklı beslenme, egzersiz ve düzenli uyku

Fiziksel sağlık, zihinsel iyilik halinin temelini oluşturur. Dengeli beslenme, düzenli uyku ve egzersiz gibi sağlıklı yaşam alışkanlıkları, bireyin psikolojik dayanıklılığını önemli ölçüde destekler (World Health Organization, 2020).

1.5.1.8. Sosyal destek aramak

Aile, arkadaşlar veya güvenilen meslektaşlarla duyguları paylaşmak yalnızlık hissini azaltır ve duygusal rahatlama sağlar (Bakker vd., 2005).

1.5.1.9. Profesyonel yardım almak

Tükenmişlik belirtilerinin yoğunlaştığı durumlarda profesyonel psikolojik destek almak, bireyin yaşadığı süreci daha sağlıklı bir şekilde değerlendirmesine ve uygun baş etme stratejileri geliştirmesine yardımcı olur. Özellikle duygusal tükenmenin ilerlediği durumlarda, profesyonel destek alınması iyileşme sürecinde belirleyici bir rol oynar (Maslach vd., 2001).

1.5.2. Örgütsel Düzeyde Başa Çıkma Yöntemleri

Tükenmişlikle etkili mücadele, yalnızca bireysel düzeydeki farkındalık ve çabalarla sınırlı kalmamalı; işverenler ve kurumlar da bu sürecin aktif bir parçası olmalıdır. Çalışanlarına yönelik destekleyici politikalar geliştiren örgütler hem bireysel sağlığı koruyabilir hem de kurumsal bağlılık ve verimliliği artırabilir. Araştırmalar, çalışan ihtiyaçlarını dikkate alan ve adaletli iş ortamı sağlayan kurumların tükenmişlik oranlarını önemli ölçüde düşürdüğünü göstermektedir (Leiter & Maslach, 2005). Bu bağlamda örgütlerin uygulayabileceği bazı stratejiler aşağıda sıralanmıştır:

1.5.2.1. Görev tanımlarının net ve açıklayıcı olması

Çalışanların rollerinin ve sorumluluklarının açık şekilde tanımlanması, rol belirsizliğinden kaynaklanan stresi azaltır ve tükenmişliği önler (Maslach & Leiter, 2008).

1.5.2.2. İşe yeni başlayanlar için oryantasyon eğitimi düzenlenmesi

Yeni işe başlayan çalışanların kurum kültürünü, iş süreçlerini ve rol beklentilerini açık bir şekilde öğrenmeleri, işe adaptasyon sürecini kolaylaştırır ve başlangıç dönemindeki belirsizlik kaynaklı stresi azaltır. Etkili bir oryantasyon programı, çalışanların kendilerini kuruma daha hızlı ait hissetmelerine katkı sağlar ve tükenmişlik riskini önemli ölçüde düşürür (Leiter & Maslach, 2005).

1.5.2.3. Çalışma şartlarının iyileştirilmesi

Çalışma ortamının fiziksel koşulları, çalışanların motivasyonu ve psikolojik dayanıklılığı üzerinde doğrudan etkilidir. Ergonomik ofis düzenlemeleri, yeterli teknolojik altyapı, iş güvenliği önlemleri ve rahatlatıcı bir fiziksel ortam sağlanması, çalışan memnuniyetini artırır ve tükenmişlik riskini azaltır (Schaufeli & Bakker, 2004).

1.5.2.4. Ödül ve tanınma sistemlerinin güçlendirilmesi

Çalışanların emeklerinin hem ekonomik hem de duygusal açıdan takdir edilmesi, örgütsel bağlılığı pekiştirirken duygusal tükenmişlik düzeyini azaltıcı bir etki yaratır. Ödüllendirme sistemlerinin açık, adil ve sürdürülebilir olması, çalışanların motivasyonunu korumada kritik bir rol oynar (Leiter & Maslach, 2005).

1.5.2.5. Kararlarda çalışanların görüşlerine başvurulması

Karar alma süreçlerine çalışanların katılması, bireyin kuruma aidiyet duygusunu güçlendirir ve psikolojik dayanıklılığı destekler (Kahn, 1990).

1.5.2.6. Açık ve etkili iletişim ortamı oluşturmak

Şeffaf ve iki yönlü iletişim, çalışanların kendilerini ifade edebilmelerini sağlar ve örgüt içi güven ortamını artırır. Açık iletişim, çalışanların sorunlarını ve ihtiyaçlarını dile getirmelerine olanak tanıyarak, tükenmişlik belirtilerinin erken fark edilmesine ve kontrol altına alınmasına katkı sağlar. Ayrıca, bu tür bir iletişim ortamı, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını ve iş tatminlerini artırır (Dans & Lundmark, 2023).

1.5.2.7. Hoşgörölü ve destekleyici yönetim anlayışı

Destekleyici liderlik tarzı, çalışanların duygusal açıdan güvende hissetmelerini sağlar ve tükenmişlik riskini azaltır. Özellikle dönüşümcü liderlik, çalışanların motivasyonlarını ve bağlılıklarını yükselterek, iş performanslarını pozitif yönde etkiler. Bass (1990)

1.5.2.8. İş yerinde mola kültürü oluşturmak

Gün içerisinde kısa molalar vermek, zihinsel yenilenmeyi teşvik eder ve stres düzeyini azaltır (Troughakos & Hideg, 2009).

1.5.2.9. Koçluk ve mentorluk sistemlerinin oluşturulması

Koçluk ve mentorluk sistemleri, çalışanların mesleki gelişimlerini destekleyerek tükenmişliğe karşı koruyucu bir rol üstlenmektedir (Jones vd., 2016). Bu sistemler, çalışanların iş ortamında karşılaştıkları zorlukları daha sağlıklı bir şekilde yönetmelerine olanak tanımaktadır (Jones vd., 2016). Araştırmalar, bire bir rehberlik ilişkilerinin çalışanların özgüvenini ve örgütsel bağlılığını artırdığını ve bunun da tükenmişlik düzeylerini azalttığını göstermektedir (Jones vd., 2016).

1.6. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK NEDİR

Örgütsel bağlılık, çalışanların bir örgütün aktif bir üyesi olarak görevine devam etme ya da örgütten ayrılma konusundaki eğilimini yansıtan çok boyutlu bir kavramdır (Davis & Newstrom, 1989; Gündoğan, 2009). Diğer bir ifadeyle örgütsel bağlılık, çalışan ile örgüt arasında kurulan duygusal, bilişsel ve davranışsal bağın bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir (Meyer & Allen, 1991).

Çalışanın örgüte olan bağlılık düzeyi, örgütün genel performansını doğrudan etkileyen stratejik bir unsurdur (Mowday vd., 1979). Örgüte yüksek düzeyde bağlılık gösteren bireyler, işlerine daha fazla motive olmakta ve örgütsel hedeflere ulaşma konusunda daha istekli davranmaktadır (Meyer & Allen, 1997). Aynı zamanda bu çalışanlar, işyerinde daha uzun süre kalma eğiliminde olup personel devrini azaltmakta ve kurumsal istikrarı desteklemektedir (Porter vd., 1974).

Sonuç olarak örgütsel bağlılık, yalnızca bireysel bir tutum değil; aynı zamanda örgütsel sürdürülebilirliği etkileyen kritik bir başarı faktörü olarak değerlendirilmektedir (Allen & Meyer, 1990).

1.6.1. Örgütsel Bağlılığın Boyutları Nelerdir

Allen ve Meyer'in (1990) modeline göre, örgütsel bağlılık üç temel boyutta ele alınmaktadır; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık. Bu üçlü yapı, bireylerin örgüte olan bağlılıklarını duygusal, rasyonel ve ahlaki yönleriyle değerlendirme olanağı sunmaktadır (Allen & Meyer, 1990).

1.6.1.1. Duygusal bağlılık

Duygusal bağlılık, çalışanın örgütün değerlerini ve amaçlarını içselleştirmesi, örgütle psikolojik bir bütünleşme yaşaması ve örgütte gönüllü olarak kalma isteğini ifade eder (Meyer & Allen, 1991). Bu bağlılık türü yüksek olan bireyler, örgütlerini kendi kimliklerinin bir parçası olarak görürler ve aidiyet duygusu geliştirirler (Allen & Meyer, 1990).

1.6.1.2. Devam bağlılığı

Devam bağlılığı, çalışanın örgütten ayrılması durumunda karşılaşacağı maddi, sosyal veya kariyerle ilgili maliyetleri dikkate alarak örgütte kalmaya devam etmesini ifade eder (Allen & Meyer, 1990). Bu tür bağlılıkta birey, örgütte kalmayı mantıksal ve faydacı gerekçelerle tercih etmektedir (Meyer & Allen, 1997).

1.6.1.3. Normatif bağlılık

Normatif bağlılık, bireyin örgütte kalmayı bir ahlaki sorumluluk ya da görev olarak görmesini ifade eder (Allen & Meyer, 1990). Bu bağlılık türü, çalışanın örgüte karşı bir tür "borç" hissetmesine dayanır; birey bu nedenle örgütte kalmayı etik bir yükümlülük olarak değerlendirmektedir (Özkalp & Kirel, 2013).

Sonuç olarak, Allen ve Meyer'in modeli örgütsel bağlılık kavramının yalnızca tek boyutlu bir yapı olmadığını; duygusal, mantıksal ve ahlaki yönleriyle birlikte değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır (Meyer & Allen, 1991).

1.7. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Örgütsel bağlılık, bireylerin çalıştıkları kuruma yönelik geliştirdikleri duygusal, normatif ve devam bağlılıklarının toplamı olarak tanımlanmakta ve çok çeşitli bireysel ve örgütsel faktörlerden etkilenmektedir (Meyer & Allen, 1991). Bu faktörler; bireyin kişilik özellikleri, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi demografik unsurların yanı sıra liderlik tarzı, örgütsel iklim, örgüt kültürü, işin niteliği, iş güvencesi algısı, performans değerlendirme sistemleri ve ödüllendirme gibi örgütsel uygulamaları kapsamaktadır (Mathieu & Zajac, 1990).

Araştırmalar, çalışanların örgüt içindeki deneyimlerinin ve algılarının örgütsel bağlılık düzeylerini doğrudan etkilediğini ortaya koymuştur (Mowday vd., 1979). Ayrıca, bireysel beklentilerin karşılanması, sosyal destek sistemlerinin varlığı ve gelişim fırsatlarının sunulması gibi psikososyal unsurlar da örgütsel bağlılığın oluşumunda belirleyici rol oynamaktadır (Meyer & Allen, 1997).

Dolayısıyla örgütsel bağlılık, yalnızca bireyin örgüte karşı geliştirdiği bir tutum değil, aynı zamanda örgütün iç işleyişiyle yakından ilişkili olan çok boyutlu bir olgu olarak ele alınmakta; kurumların sürdürülebilir başarısı açısından stratejik bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Meyer & Herscovitch, 2001).

1.7.1. Kişisel ve Demografik Faktörler

Bireylerin kişisel nitelikleri ve demografik özellikleri, örgütsel bağlılık düzeylerinde belirleyici etkiye sahiptir. Yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi ve iş deneyimi gibi faktörler, bireylerin çalıştıkları kuruma karşı geliştirdikleri bağlılık düzeylerini önemli ölçüde etkileyebilmektedir (Mathieu & Zajac, 1990).

1.7.2. Psikolojik Sözleşme

Psikolojik sözleşme, çalışanların örgütle aralarında kurdukları yazılı olmayan, karşılıklı beklentilerden oluşan algısal bir anlaşmadır (Rousseau, 1989). Çalışan, örgütün taahhütlerini yerine getirdiğini düşündüğünde bağlılık artmakta; sözleşmenin ihlali algılandığında ise örgütsel bağlılık zayıflamaktadır (Robinson & Morrison, 2000).

1.7.3. İş Beklentileri

Çalışanların işlerinden beklentileri ile deneyimledikleri gerçeklik arasındaki uyum, örgütsel bağlılığın oluşmasında kritik rol oynamaktadır. Beklentilerin karşılanması durumunda çalışanlar daha yüksek iş tatmini ve bağlılık gösterirken, beklentilerin boşa çıkması bağlılık düzeyinin düşmesine yol açmaktadır (Porter vd., 1974).

1.7.4. Demografik Değişkenlerin Etkisi

Araştırmalar, yaş ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur; yaş ilerledikçe örgüte karşı duyulan bağlılık düzeyi artmaktadır (Meyer & Allen, 1997). Ayrıca, evli bireylerin bekar bireylere kıyasla daha yüksek bağlılık düzeyine sahip oldukları belirlenmiştir (Mathieu & Zajac, 1990).

1.7.5. Örgüt Büyüklüğü ve Yapısı

Daha küçük, yatay ve az hiyerarşik yapılara sahip örgütlerde çalışanlar kendilerini daha fazla değerli hissederler. Bu durum, çalışanların örgütle daha güçlü bir bağ kurmasına katkı sağlar (Podsakoff vd., 2000).

1.7.6. Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi

Destekleyici, katılımcı ve adil bir örgüt kültürü, çalışanların değerleriyle örtüştüğünde bağlılık düzeyini artırır. Özellikle güvene dayalı bir iklim, çalışanların örgütsel bağlılık geliştirmelerinde etkili olmaktadır (Schneider, 1990).

1.7.7. Örgütsel Adalet

Örgütsel adaletin üç temel boyutu vardır: dağıtımsal adalet, prosedürel adalet ve etkileşim adaleti. Bu adalet algıları, çalışanların örgüte güven duymasını sağlar ve bağlılıklarını güçlendirir (Colquitt vd., 2001).

1.7.8. Ücret ve Ödül

Adil ve tatmin edici ücret politikaları ile çalışanların başarılarının ödüllendirilmesi, motivasyonu artırırken örgüte olan duygusal bağlılığı da güçlendirir (Eisenberger vd., 1990).

1.7.9. İşin Kalitesi

İşin birey için anlamlı olması, özerklik içermesi ve gelişim fırsatları sunması, çalışanların işe ve örgüte olan bağlılığını artırır. Bu, işin niteliğinin bağlılık üzerindeki doğrudan etkisini göstermektedir (Hackman & Oldham, 1976).

1.7.10. Yönetim Tarzı ve Liderlik

Dönüşümcü liderlik tarzı, çalışanların duygusal bağlılık düzeylerini yükseltmekte önemli rol oynamaktadır. Adil, vizyoner ve destekleyici yöneticiler, çalışanların örgüte olan bağlarını derinleştirir (Bass, 1990).

1.7.11. Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması

Çalışanların görev tanımlarının net olmaması ve çelişkili beklentilerle karşı karşıya kalması, stres düzeyini artırmakta ve bağlılık duygusunu zayıflatmaktadır (Rizzo vd., 1970).

1.7.12. Takım Çalışması

Etkin bir takım çalışması ortamı, çalışanların örgüt içerisinde desteklendiğini hissetmesini sağlar. Bu destek duygusu, örgütsel bağlılığı önemli ölçüde güçlendirmektedir (Kozlowski & Ilgen, 2006).

1.8. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK NASIL OLUŞTURULUR

Örgütsel bağlılığın oluşturulması, kurumların sürdürülebilir başarısı ve çalışan memnuniyetinin sağlanması açısından stratejik bir önem taşımaktadır. Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanlar, sadece iş performanslarını artırmakla kalmaz; aynı zamanda kurum içinde istikrarı destekleyen, devamsızlığı ve işten ayrılma niyetini azaltan bireyler olarak da öne çıkarlar (Meyer & Allen, 1997).

Örgütsel bağlılığı oluşturmak için;

1.8.1. Adalet ve Destek

Örgütlerin çalışanlara karşı yükümlülüklerini yerine getirmesi ve adalet, nezaket, bağışlama ile ahlaki bütünlük gibi değerlere sadık kalması, duygusal bağlılığı artırmaktadır. Çalışanlar, örgüt tarafından desteklendiklerini hissettiklerinde kuruma karşı daha yüksek düzeyde sadakat geliştirme eğilimindedir (Morrison & Robinson, 1997). Ayrıca, örgüt içi kararların altında yatan değerlerin çalışanlar tarafından içselleştirilmesi, onların örgüte olan güvenini ve öngörülebilirlik hissini artırarak, kalıcılığı destekler (Cable & Judge, 1996).

1.8.2. Güven

Güven, belirsizlik içeren durumlarda bir başkasına karşı olumlu beklentiler geliştirme durumudur. Bu kavram yalnızca bireyler arasında değil, çalışanlarla yöneticiler arasında da karşılıklı olarak inşa edilmelidir. Liderlerine güven duyan çalışanlar, örgütle daha fazla özdeşleşir ve örgüt için daha fazla sorumluluk alma eğilimi gösterir (Ashford vd., 1989).

1.8.3. Çalışan Katılımı

Çalışanların karar alma süreçlerine katılımı, onların örgütle olan sosyal kimliklerini güçlendirmekte ve duygusal bağlılıklarını artırmaktadır. Çalışanlar, kendilerine güvenildiğini ve değer verildiğini hissettiklerinde örgüte olan sadakat duyguları da gelişir (McShane vd., 2009)

1.9. İŞTEN AYRILMA NİYETİ NEDİR

İşten ayrılma niyeti (*turnover intention*), bir çalışanın mevcut örgütünden bilinçli ve kasıtlı bir şekilde ayrılmayı düşünmesi ve bu yönde istekli olması durumunu ifade etmektedir. Bu kavram, bireyin gönüllü olarak işten ayrılmayı planlamasını temsil eder ve çalışan devrinin en önemli öncül göstergelerinden biri olarak kabul edilmektedir (Tett & Meyer, 1993).

Literatürde yapılan araştırmalar, örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve ters yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle örgütsel bağlılık ve iş tatmini, çalışanların işten ayrılma eğilimlerini etkileyen en temel psikolojik faktörler arasında yer almaktadır (Tett & Meyer, 1993). Blau ve Boal (1987) ise işle bütünleşme ve örgütsel bağlılığın, devamsızlık ve işten ayrılma davranışlarını öngörmede etkileşimli bir rol oynadığını vurgulamıştır.

Bu bulgular, örgütsel bağlılığın çalışanların kurumda kalıcılığı üzerinde önemli bir belirleyici olduğunu göstermektedir. Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanlar, örgütleriyle daha güçlü bir aidiyet hissi geliştirir, işlerinden daha fazla tatmin olurlar ve işten ayrılma düşüncesi taşımazlar (Meyer & Allen, 1997). Öte yandan, bağlılık düzeyi düşük olan çalışanlar için örgütle kurulan bağ zayıf olduğundan, dışsal iş fırsatları daha cazip görünmekte ve bu durum işten ayrılma niyetini artırmaktadır (Meyer & Allen, 1991).

Sonuç olarak, çalışan bağlılığını artıracak örgütsel politikaların geliştirilmesi, çalışan devir oranını düşürmek açısından stratejik bir önem taşımaktadır. Çalışanların kişisel ve mesleki beklentilerinin karşılandığı, değer gördüğü, gelişim fırsatlarına sahip olduğu ve adil uygulamaların bulunduğu iş ortamlarında, işten ayrılma niyeti düşmekte ve uzun vadeli iş ilişkileri gelişmektedir (Tett & Meyer, 1993; Meyer & Allen, 1997).

1.10. İŞTEN AYRILMA NİYETİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

İşten ayrılma niyeti, çalışanların mevcut işlerini bırakma düşüncelerini yansıtan önemli bir tutum göstergesidir. Bu niyet, bireysel, örgütsel ve çevresel faktörlerin bir araya gelerek oluşturduğu karmaşık bir yapının sonucudur (Mobley, 1977). Aşağıda işten ayrılma niyetini etkileyen başlıca faktörler sıralanmıştır.

1.10.1. İşin Doğası

Çalışanların görevlerinin niteliği, görevde çeşitlilik bulunması, özerklik derecesi ve geri bildirim olanakları gibi yapısal unsurlar, işten ayrılma niyeti üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Fiziksel ya da zihinsel açıdan yeterince tatmin sağlamayan işler, çalışan motivasyonunu

düşürmekte ve bireylerin örgütten uzaklaşma eğilimini artırmaktadır (Hackman & Oldham, 1976)

1.10.2. Yeterince Esnek Olmamak

Katı çalışma saatlerinin uygulanması, iş-yaşam dengesi politikalarının yetersizliği ve uzaktan çalışma gibi esnek çalışma biçimlerinin sunulmaması, çalışanların işten ayrılma niyetini artıran önemli etmenler arasında yer almaktadır. Bu durum, çalışanların iş ve özel yaşamları arasındaki dengeyi kurmalarını zorlaştırmakta ve örgütsel bağlılıklarını olumsuz yönde etkilemektedir (Kossek vd., 2010).

1.10.3. İş Kültürü

Örgütsel değerler ve normlarla bireysel değerler arasındaki uyumsuzluk, bağlılık düzeyini düşürmekte ve çalışanların ayrılma niyetini artırmaktadır (O'Reilly vd., 1991). Destekleyici ve adil iş kültürleri ise bu niyeti azaltmaktadır (Schein, 2010).

1.10.4. Ücret ve Yan Haklar

Adil, yeterli ve performansa dayalı ücretlendirme sistemleri, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını artırarak işten ayrılma niyetlerini azaltmaktadır. Buna karşılık, düşük ücret, yetersiz prim uygulamaları ve sınırlı sosyal haklar, çalışanların örgütten ayrılma düşüncelerini güçlendirmektedir (Milkovich & Newman, 2008; Adams, 1965)

1.10.5. Takdir Eksikliği

Çalışanların emek ve çabalarının yöneticiler tarafından yeterince takdir edilmemesi, motivasyon kaybına ve örgütten duygusal olarak kopmalarına yol açmaktadır. Takdir edilme duygusu, çalışanların kendilerini değerli hissetmelerini sağlamakta ve bu durum örgütsel bağlılığı güçlendirmektedir (Eisenberger vd., 1986).

1.10.6. Liyakatsiz Yönetimler

Yönetimde adaletin sağlanmaması, kayırmacılık algısının yaygınlaşması ve liyakate dayalı olmayan uygulamalar, çalışanların güvenini zedeler ve işten ayrılma eğilimini artırır (Greenberg, 1990).

1.10.7. Düşük Aidiyet Duygusu

Çalışanların kendilerini örgüte ait hissetmemeleri, sosyal bağların zayıflığı ve değer görmeme gibi durumlar, işten ayrılma niyetini doğrudan etkileyen unsurlardır (Baumeister &

Leary, 1995). Özellikle yeni işe başlayan bireylerde aidiyet duygusunun gelişmemesi, erken dönem ayrılmaları artırmaktadır.



İKİNCİ BÖLÜM

2. YÖNTEM

Araştırmanın bu kısmında araştırma modeline, evren ve örneklem grubuna yer verilmiştir. Bu doğrultuda çalışmada test edilecek hipotezler oluşturulduktan sonra araştırmanın sınırlılıkları, kapsamı, veri toplama teknikleri ve toplanan verilerin hangi yöntem ve nasıl şekilde analiz gerçekleştirildiği açık bir şekilde belirtilmiştir. En son kısımda ise analiz sonuçları ışığında çıktılar yorumlanarak raporlanmıştır.

2.1. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ VE MODELİ

Tükenmişlik sendromu, bireylerin iş yaşamlarında maruz kaldıkları yoğun stres, aşırı iş yükü ve duygusal zorlanmalar sonucunda ortaya çıkan; enerji kaybı, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık duygularıyla karakterize edilen bir psikolojik durumdur (Maslach vd., 2001). Çalışanların tükenmişlik düzeyinin artması, iş yerinde performans kayıplarına, motivasyon eksikliğine ve sonuç olarak işten ayrılma niyetinin güçlenmesine neden olabilmektedir.

İşten ayrılma niyeti, bireyin mevcut işinden ayrılma isteğini bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde hissetmesi ve bu doğrultuda karar alma eğilimini ifade etmektedir. Literatürde, tükenmişlik düzeyinin yükselmesi ile işten ayrılma niyetinin artışı arasında anlamlı bir ilişki olduğu birçok çalışmada ortaya konulmuştur (Podsakoff vd., 2007).

Örgütsel bağlılık, bireyin çalıştığı kuruma karşı geliştirdiği aidiyet, sadakat ve özdeşleşme düzeyini ifade etmektedir. Yüksek örgütsel bağlılık düzeyine sahip çalışanlar, kurumlarında uzun süreli kalma eğiliminde olmakta ve işten ayrılma niyetleri daha düşük seviyelerde gerçekleşmektedir (Meyer & Allen, 1997). Ayrıca araştırmalar, tükenmişlik sendromu ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki olduğunu göstermekte; tükenmişlik düzeyi arttıkça örgütsel bağlılığın azaldığı saptanmaktadır.

Bu doğrultuda oluşturulan araştırma modeli, tükenmişlik sendromunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ve bu etkide örgütsel bağlılığın aracı rolünü incelemektedir. Çalışmada, tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık düzeyleri ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler analiz edilecek; örgütsel bağlılık değişkeninin bu ilişkiler üzerindeki aracılık etkisi değerlendirilecektir.

Model çerçevesinde, çalışanların tükenmişlik deneyimlerinin işten ayrılma kararları üzerinde hem doğrudan hem de dolaylı etkilerinin olduğu varsayılmaktadır.

2.2. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLER

Bu bölümde çalışmanın konusunu oluşturan tükenmişlik sendromu, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasındaki ilişkiler incelenerek, literatür doğrultusunda araştırma hipotezleri oluşturulmuştur.

Alan yazın taraması sonucunda tükenmişlik sendromunun çalışanların işten ayrılma niyetini artırdığına dair güçlü bulgulara ulaşılmıştır. Özellikle duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliği gibi tükenmişlik boyutlarının çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini olumsuz etkilediği ve bunun da işten ayrılma niyetini artırdığı araştırmalarla desteklenmektedir.

Örgütsel bağlılık, bireylerin çalıştıkları kuruma karşı hissettikleri aidiyet duygusu ve bağlılık derecesi olarak tanımlanmakta, yüksek örgütsel bağlılık düzeyinin işten ayrılma niyetini azalttığı görülmektedir. Bu bağlamda, örgütsel bağlılığın tükenmişlik sendromu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracı bir rol üstlenebileceği düşünülmektedir.

Bu kapsamda çalışmada test edilmek üzere aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H1: Tükenmişlik sendromu ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki vardır.

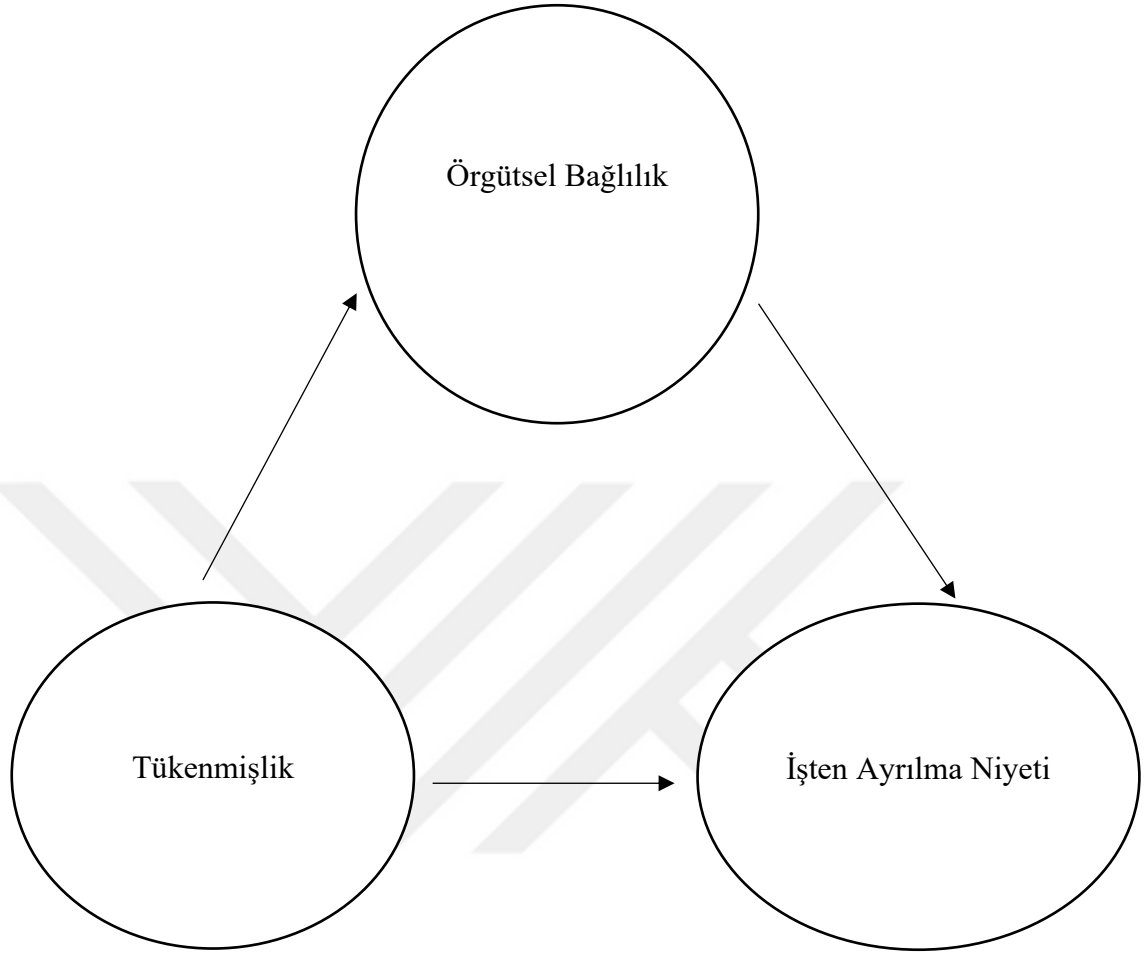
H2: İşten ayrılma niyeti ile Örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve olumsuz bir ilişki vardır.

H3: Tükenmişlik sendromu ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve olumsuz bir ilişki vardır.

H4: Tükenmişlik sendromu ile İşten Ayrılma niyeti arasındaki ilişkide Örgütsel Bağlılığın aracılık rolü vardır

Bu hipotezler doğrultusunda araştırmanın modelinin test edilmesi ve elde edilen sonuçların literatüre katkı sağlaması amaçlanmaktadır.

Araştırma değişkenlerinin yer aldığı, araştırma hipotezleri doğrultusunda oluşturulan, model Şekil'2.de gösterilmektedir. Yapılan analizlerle bu model test edilecektir



Şekil 2: Araştırmanın Modeli

2.3. EVREN VE ÖRNEKLEM/ÇALIŞMA GRUBU/KATILIMCILAR

Bu araştırmanın evrenini, Gümüşhane Üniversitesi'nde görev yapan akademik personel oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise bu evren içerisinde basit tesadüfi örneklem yöntemiyle seçilen ve araştırmaya gönüllü olarak katılan akademisyenler oluşturmaktadır.

2.4. VERİ TOPLAMA ARACI VE ANALİZ YÖNTEMİ

Veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Gümüşhane Üniversitesi'nde görev yapan akademik personele yönelik hazırlanan anket, online olarak uygulanmıştır. Anket formu dört bölümden oluşmaktadır: Birinci bölümde katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine ilişkin sorular yer almakta, ikinci bölümde örgütsel bağlılık, üçüncü bölümde tükenmişlik düzeyi ve dördüncü bölümde işten ayrılma niyetine yönelik ifadeler bulunmaktadır.

Araştırmada toplanan verilerin çözümlenmesinde SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 25.0 programı kullanılmıştır. Çalışmamızda faktör analizleri, güvenirlik analizleri yapılmıştır. Veri setinin faktör analizi için uygun olup olmadığına karar vermek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi uygulanmış, ölçeklerin iç tutarlılığını değerlendirmek amacıyla da Cronbach's Alpha testleri yapılmıştır. Akabinde gerekli otokorelasyon, korelasyon ve regresyon testleri yapılmıştır. Bunun yanı sıra, katılımcıların demografik özelliklerine göre anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek için bağımsız örnekleme t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) gibi parametrik testler kullanılmıştır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. BULGULAR

Bu bölümde, Gümüşhane Üniversitesi Akademik personeline uygulanan anketlerden elde edilen verilerin analizi neticesinde ulaşılan bulgular ve bu bulgular doğrultusunda yapılan yorumlamalar yer almaktadır. Bu bölümde ilk olarak ölçeklerin yapısal geçerliliğini test etmek amacıyla faktör analizi uygulanmış, iç tutarlılık düzeylerini belirlemek üzere güvenirlik analizleri yapılmıştır. Son olarak, kuramsal çerçevede oluşturulan hipotezler, elde edilen veriler ışığında uygun istatistiksel testler aracılığıyla değerlendirilmiş ve değişkenler arasındaki ilişkiler detaylı olarak incelenmiştir.

3.1. KATILIMCILARA İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmada kullanılan anket formunun ilk bölümünde, katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 6 soru yer almaktadır. Gümüşhane Üniversitesinde görev yapan akademik personelin bu sorulara verdikleri yanıtlar, frekans analizine tabi tutulmuştur. Elde edilen veriler doğrultusunda, katılımcıların demografik dağılımlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler elde edilmiş ve söz konusu bulgular tablolar aracılığıyla sistematik bir şekilde sunulmuştur.

Tablo 1: Cinsiyete İlişkin Bulgular

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Erkek	163	63,7
Kadın	93	36,3
Toplam	256	100.00

Araştırmaya katılan toplam 256 akademik personelin %63,7'sini (163 kişi) erkekler, %36,3'ünü (93 kişi) ise kadınlar oluşturmaktadır. Elde edilen bu bulgu doğrultusunda, çalışmaya katılan akademik personelin çoğunluğunu erkeklerin oluşturduğu anlaşılmaktadır. Bu durum, akademik personelin cinsiyet dağılımında erkek katılımcıların daha baskın olduğunu göstermektedir.

Tablo 2: Yaş Grubuna Ait Bulgular

Yaş	Frekans	Yüzde	Birikimli Yüzde
18-25	18	7,0	7,0
26-30	9	3,5	10,5

31-35	168	65,6	76,1
36-40	38	14,8	90,9
41-45	13	5,1	96,0
46+ yaş	10	3,9	100,0
Toplam	256	100,0	100,0

Araştırmaya katılan 256 kişinin %65,6'sı (168 kişi) 31-35 yaş grubunda yer almaktadır. Bu oran, çalışmaya katılan bireylerin büyük çoğunluğunun bu yaş aralığında yoğunlaştığını göstermektedir. Diğer yaş gruplarının katılım oranları ise daha düşüktür; örneğin, 36-40 yaş grubundaki katılımcılar %14,8, 18-25 yaş grubundakiler %7,0, 41-45 yaş grubundakiler %5,1 ve 46 yaş ve üzerindeki %3,9 oranında temsil edilmektedir. Bu dağılım, çalışmanın demografik yapısının büyük ölçüde 31-35 yaş aralığındaki bireylerden oluştuğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 3: Eğitim Durumuna İlişkin Bulgular

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde
Lisans	14	5,5
Lisansüstü	242	94,5
Toplam	256	100,0

Araştırmaya katılan akademik personelin eğitim düzeylerine bakıldığında, büyük çoğunluğunu lisansüstü eğitim düzeyine sahip bireylerin oluşturduğu görülmektedir. Katılımcıların %94,5'i (242 kişi) lisansüstü, %5,5'i ise (14 kişi) lisans düzeyinde eğitime sahiptir. Bu bulgu, akademik personelin büyük ölçüde yüksek lisans ve doktora düzeyinde eğitim almış bireylerden oluştuğunu ve araştırma evreninin nitelikli bir akademik yapıya sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 4: Medeni Duruma İlişkin Bulgular

Medeni Durum	Frekans	Yüzde
Evli	110	42,97
Bekar	146	57,03
Toplam	246	100

Araştırmaya katılan akademik personelin %42,97'si (110 kişi) evli, %57,03'ü (146 kişi) ise bekârdır. Bu durum, araştırma grubunda bekâr bireylerin çoğunlukta olduğunu göstermektedir.

Tablo 5: Meslek Yılına İlişkin Bulgular

Meslek Yılı	Frekans	Yüzde	Birikimli Yüzde
1-3 yıl	53	20,7	20,7
4-7 yıl	83	32,4	53,1
8-11 yıl	75	29,3	82,4
12-15 yıl	27	10,5	92,9
16+ yıl	18	7,0	100
Toplam	256	100	100

Araştırmaya katılan akademik personelin meslekte çalışma sürelerine bakıldığında, en fazla katılım %32,4 ile 4-7 yıl arasında çalışanlardan oluşmaktadır. Bunu %29,3 ile 8-11 yıl çalışanlar takip etmektedir. Katılımcıların %20,7'si 1-3 yıl, %10,5'i 12-15 yıl ve %7'si ise 16 yıl ve üzeri süredir meslekte çalışmaktadır. Bu dağılım, katılımcıların çoğunun meslekte orta düzey deneyime sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 6: Üniversite Çalışma Yılına İlişkin Bulgular

Üniversite Çalışma Yılı	Frekans	Yüzde	Birikimli Yüzde
1-3 yıl	84	32,8	32,8
4-7 yıl	97	37,9	70,7
8-11 yıl	44	17,2	87,9
12-15 yıl	20	7,8	95,7
16+ yıl	11	4,3	100
Toplam	256	100	100

Katılımcıların üniversitede çalışma sürelerine bakıldığında, en yüksek oran %37,9 ile 4-7 yıl arasında çalışanlardadır. Bunu %32,8 ile 1-3 yıl çalışanlar takip etmektedir. Katılımcıların %17,2'si 8-11 yıl, %7,8'i 12-15 yıl, %4,3'ü ise 16 yıl ve üzeri süredir üniversitede görev yapmaktadır. Bu durum, katılımcıların çoğunluğunun üniversitede 1 ila 7 yıl arasında çalışma deneyimine sahip olduğunu göstermektedir.

3.2. DEĞİŞKENLERİ OLUŞTURAN İFADELERE İLİŞKİN TANIMLAYICI BULGULAR

Araştırmada kullanılan ölçeklere ait her bir ifadeye ilişkin kod numarası, katılımcı sayısı, aritmetik ortalama, standart sapma ve varyans değerleri Tablo 7'de ayrıntılı biçimde sunulmuştur. Tablo içeriğinde yer alan kodlamalar;

TS: Tükenmişlik Sendromu,

İAN: İşten Ayrılma Niyeti,

ÖB: Örgütsel Bağlılık,

Ölçeklerini temsil edecek şekilde yapılandırılmış ve her bir maddeye nümerik sınıflandırma uygulanmıştır. Bu göstergeler, katılımcıların ölçek maddelerine verdikleri yanıtların dağılımını ve varyasyonunu analiz etmek amacıyla kullanılmıştır.

Tablo 7: İfadelere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Kod	İfade	Katılımcı	Ortalama	Std. Sap.	Varyans
TS1	İşimden soğuduğumu hissediyorum.	256	1,38	1,09	1,177
TS2	İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	256	1,57	1,12	1,258
TS3	Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	256	1,32	1,26	1,582
TS4	İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.	256	2,52	1,12	1,247
TS5	İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.	256	1	1,28	1,627
TS6	Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.	256	1,77	1,22	1,496
TS7	İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	256	2,57	1,14	1,296
TS8	Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.	256	1,4	1,2	1,441
TS9	Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	256	2,59	1,22	1,481
TS10	Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	256	1,35	1,21	1,476
TS11	Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.	256	1,38	1,29	1,663
TS12	Çok şeyler yapabilecek güçteyim.	256	2,69	1,22	1,494
TS13	İşimin beni kısıtladığımı biliyorum.	256	1,6	1,23	1,52
TS14	İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	256	1,93	1,2	1,43
TS15	İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.	256	1,09	1,26	1,585

TS16	Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.	256	1,59	1,19	1,42
TS17	İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratıyorum.	256	2,29	1,15	1,322
TS18	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum.	256	2,26	1,15	1,314
TS19	Bu işte kayda değer birçok başarı elde ettim.	256	2,47	1,15	1,332
TS20	Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	256	1,28	1,29	1,66
TS21	İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum.	256	2,46	1,17	1,379
TS22	İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.	256	1,43	1,24	1,549
ÖB1	Çalıştığım birimin başarısını artırmak için normal çalışmamın ötesinde gayret göstererek çalışmaya hazırım.	256	3,69	1,12	1,259
ÖB2	Çevremdeki insanlara çalıştığım kurumun her açıdan çok iyi olduğunu anlatırım.	256	3,54	1,09	1,191
ÖB3	Çalıştığım kuruma olan aidiyet duygumun düşük olduğunu düşünüyorum.	256	3,18	1,22	1,487
ÖB4	Bu kurum içerisinde bana verilecek her görevi severek yapmaya hazırım.	256	3,57	1,13	1,274
ÖB5	Bulduğum kurumun değerleriyle kendi değerlerimin çok benzer olduğunu düşünüyorum.	256	3,41	1,1	1,215
ÖB6	Bu kurum bünyesinde çalıştığımı söylemekten gurur duyuyorum.	256	3,68	1,15	1,324
ÖB7	Yaptığım iş benzer olduğu sürece farklı firmalarda da çalışabilirim.	256	2,51	1,07	1,153
ÖB8	Bu kurum bünyesinde çalışmak iş performansımı artırıyor.	256	3,57	1,08	1,164
ÖB9	Bu kurumdan ayrılmak beni mutsuz etmez.	256	3,09	1,15	1,318
ÖB10	Bu kurumda çalışıyor olmaktan şu an fazlasıyla memnunum.	256	3,61	1,06	1,125
ÖB11	Bu kurum bünyesinde uzun süre kalmamın bana fazla bir şey kazandıracağını düşünmüyorum.	256	3,05	1,24	1,535
ÖB12	Çalıştığım birimin, personeli ile ilgili uygulamalarını çoğunlukla yanlış buluyorum.	256	3	1,17	1,376
ÖB13	Çalıştığım birimin başarısını gerçekten önemsiyorum.	256	3,77	1,15	1,329
ÖB14	Buranın yaptığım iş ile ilgili çalışabileceğim en iyi kurum olduğunu düşünüyorum.	256	3,29	1,14	1,298
ÖB15	Bu kurum bünyesinde çalışmak benim açımdan kötü bir tecrübe oldu.	256	3,32	1,29	1,671
İAN1	Önümüzdeki yıl muhtemelen farklı bir işte çalışmak için iş arıyor olacağım.	256	2,59	1,17	1,365
İAN2	Önümüzdeki yıl kesinlikle farklı bir işte çalışıyor olacağım.	256	2,62	1,16	1,334
İAN3	Çalıştığım işten ayrılmayı sık sık düşünüyorum.	256	2,7	1,24	1,538

Araştırmaya katılan bireylerin görüşlerine yönelik tanımlayıcı istatistiksel bulgular Tablo 7’de özetlenmiştir. Tüm ifadeler 5’li Likert ölçeğine göre değerlendirilmiştir;

1: Kesinlikle Katılmıyorum,

2: Katılmıyorum,

3. Kararsızım,

4: Katılıyorum,

5: Kesinlikle Katılıyorum

Ortalama (Mean), standart sapma (Std. Deviation) ve varyans değerleri dikkate alınarak genel eğilimler değerlendirilmiştir.

Tükenmişlik Ölçeği sorularının ortalama puanları incelendiğinde değerlerin 1,00 ile 2,69 arasında değiştiği görülmektedir. Bu da katılımcıların farklı ifadelerle yüksek düzeyde katıldığını göstermektedir. Varyans ve Standart Sapma açısından değerlendirecek olursak bazı ifadelerde varyans ve standart sapma değerlerinin yüksek olması (örneğin 1, 09, 1,29 gibi), katılımcılar arasında bu konulara dair görüş ayrılıklarının fazla olduğunu göstermektedir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği sorularının ortalama puanları incelendiğinde değerlerin 2,51 ile 3,77 arasında değiştiği görülmektedir. Bu da katılımcıların farklı ifadelerle yüksek düzeyde katıldığını göstermektedir. Varyans ve Standart Sapma açısından değerlendirecek olursak bazı ifadelerde varyans ve standart sapma değerlerinin yüksek olması (örneğin 1, 06, 1,29 gibi), katılımcılar arasında bu konulara dair görüş ayrılıklarının fazla olmadığını göstermektedir.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği sorularının ortalama puanları incelendiğinde değerlerin 2,59 ile 2,70 arasında değiştiği görülmektedir. Bu da katılımcıların benzer ifadelerle yüksek düzeyde katıldığını göstermektedir. Varyans ve Standart Sapma açısından değerlendirecek olursak bazı ifadelerde varyans ve standart sapma değerlerinin yüksek olması (örneğin 1, 16, 1,24 gibi), katılımcılar arasında bu konulara dair görüş ayrılıklarının fazla olmadığını göstermektedir.

3.3. GÜVENİRLİK ANALİZİ SONUÇLARI

Tablo 8: Ölçeklerin Normal Dağılım, Geçerlilik Ve Güvenilirlik Analizleri

(n:256)	Kolmogorov-Smirnov	Madde sayısı	Ort(X)	Std. Sap.	Cronbach Alfa	p.	Çarpıklık	Basıklık
Tükenmişlik ölçeği (α:911)	Kişisel başarısızlık	8	17,39	6,12	,861	>,001	,373	-,636

Duyarsızlaşma	6	8,71	5,15	,780	>,001	1,265	1,004
Duygusal tükenme	8	13,83	8,54	,924	>,001	,173	,629
İşten ayrılma ölçeği	3	7,90	3,20	,878	>,001	-,676	,036
Örgütsel bağlılık	15	50,27	8,65	,789	>,001	,065	263

Bu bilgiler doğrultusunda, araştırmacı tarafından verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiş ve normal dağılım testleri uygulanmıştır. Değişkenler ortalama $\pm$ standart sapma değerleri kullanılarak ifade edilmiştir. Grupların analizinde ikiden fazla değişkenli gruplarda One-way ANOVA, iki farklı grup için bağımsız gruplarda T testi, iki değişken arasındaki ilişkinin varlığı ile yönü ve şiddetini belirlemek için Pearson korelasyon testi, ölçeklerin etki düzeylerini belirlemek için ise regresyon analizleri kullanılmıştır. Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı şu şekilde yorumlanmıştır: 0.00 ilişki yok, 0.01 - 0.29 düşük düzeyde ilişki, 0.30 - 0.70 orta düzeyde ilişki, 0.71 - 0.99 yüksek düzeyde ilişki, 1.00 mükemmel ilişki (Büyüköztürk vd., 2015).

Araştırmanın genel güvenilirliği Cronbach's Alpha katsayısı ile değerlendirilmiştir. Cronbach's Alpha katsayısı; $0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir, $0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir, $0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilir, $0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçek olarak değerlendirilmiştir (Çelik & Üstüner, 2019).

3.3.1. Tükenmişlik Ölçeği

Bu çalışmada bireylerin tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Maslach Burnout Inventory - MBI) kullanılmıştır. Söz konusu ölçek, bireylerin işle ilişkili tükenmişlik deneyimlerini ölçmeye yönelik hazırlanmış olup, üç alt boyuttan oluşmaktadır: Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarıda Düşüş.

Ölçek toplam 22 maddeden oluşmakta ve katılımcılar her bir maddeyi beşli Likert tipi bir ölçek (1 = Hiçbir Zaman, 2 = Çok Nadir, 3 = Bazen, 4 = Çoğu Zaman, 5 = Her Zaman) üzerinden değerlendirmektedir. Ölçekte yer alan örnek maddelerden bazıları şunlardır:

- “İşimden soğuduğumu hissediyorum.”,

- “İşim gereği karşılaştığım insanlara karşı duyarsızlaştığımı hissediyorum.” Ve “Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamlarına katkıda bulunduğuma inanıyorum.”

Çalışmada kullanılan tükenmişlik ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı (Cronbach’s Alpha) 0,911 olarak hesaplanmıştır. Cronbach alfa değerinin 0,70’in üzerinde olması, ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2018). Bu bulgular, tükenmişlik ölçeği ile elde edilen verilerin güvenilir ve geçerli olduğunu ortaya koymaktadır.

3.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Araştırmada bireylerin çalıştıkları kuruma olan bağlılık düzeylerini ölçmek amacıyla Mowday, Steers ve Porter (1979) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, bireylerin örgüte olan duygusal bağlılıklarını, örgütün hedeflerini benimsemelerini ve örgütle özdeşleşmelerini ölçmeyi amaçlamaktadır.

Ölçek toplam 15 maddeden oluşmakta olup, katılımcılar her bir maddeye 5’li Likert tipi (1 = Kesinlikle Katılıyorum, 5 = Kesinlikle Katılmıyorum) bir yanıt vermiştir. Ölçekte yer alan örnek ifadelerden bazıları şu şekildedir:

- “Çalıştığım birimin başarısını artırmak için normal çalışmamın ötesinde gayret göstermeye hazırım.”
- “Çevremdeki insanlara çalıştığım kurumun her açıdan çok iyi olduğunu anlatırım.”
- “Bu kurumda çalışıyor olmaktan şu an fazlasıyla memnunum.”

Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin bu çalışmada elde edilen iç tutarlılık katsayısı (Cronbach’s Alpha) 0,789 olarak hesaplanmıştır. Cronbach alfa değerinin 0,70’in üzerinde olması, ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2018). Bu sonuç, örgütsel bağlılık ölçeğinden elde edilen verilerin güvenilir bir şekilde değerlendirilebileceğini ortaya koymaktadır. Bu çalışmada kullanılan ölçek, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış, Türkçeye uyarlanmış formlar esas alınarak uygulanmıştır.

3.3.3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Bu araştırmada katılımcıların işten ayrılma eğilimlerini ölçmek amacıyla oluşturulan İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, bireylerin mevcut işlerinden ayrılma düşüncelerini ve bu konudaki eğilimlerini belirlemeye yönelik hazırlanmıştır.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği toplam 3 maddeden oluşmaktadır. katılımcılar her bir maddeye 5’li Likert tipi (1 = Kesinlikle Katılıyorum, 5 = Kesinlikle Katılmıyorum) bir yanıt vermiştir. Ölçekte yer alan örnek ifadelerden bazıları şu şekildedir:

- “Önümüzdeki yıl muhtemelen farklı bir işte çalışmak için iş arıyor olacağım.”
- “Önümüzdeki yıl kesinlikle farklı bir işte çalışıyor olacağım.”
- “Çalıştığım işten ayrılmayı sık sık düşünüyorum.”

Bu çalışmada uygulanan işten ayrılma niyeti ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı (Cronbach’s Alpha) 0,878 olarak hesaplanmıştır. Cronbach alfa değerinin 0,70’in üzerinde olması, ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2018). Çalışmada kullanılan işten ayrılma niyeti ölçeği, Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen ve örgütsel bağlılıkla ilişkili kavramsal modellerde sıklıkla kullanılan işten ayrılma niyetini ölçmeye yönelik ifadeler temel alınarak hazırlanmıştır.

Tablo 8’e göre araştırmada kullanılan Tükenmişlik ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı 0,911, işten ayrılma ölçeğinin 0,878 ve örgütsel bağlılık ölçeğinin 0,789 olarak hesaplanmıştır. Cronbach alfa değerinin 0,70’in üzerinde olması, ölçeklerin güvenilir kabul edilebileceğini göstermektedir (Büyüköztürk, 2018). Bu doğrultuda, araştırmada kullanılan üç ölçeğin de yeterli düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu söylenebilir. Ayrıca ifade sayıları incelendiğinde tükenmişlik ölçeğinin 22, işten ayrılma ölçeğinin 3 ve örgütsel bağlılık ölçeğinin 15 maddeden oluştuğu görülmektedir.

3.4. FAKTÖR ANALİZLERİ

3.4.1. Veri Seti Uygunluğu

Araştırmadaki değişkenleri oluşturan ifadeler faktör analiziyle incelenmiştir. Örneklem büyüklüğünün faktörleştirmeye uygunluğu KMO testi ile verilerin çok değişkenli normal dağılımdan gelip gelmediği ise Bartlett küresellik testi ile ortaya konulmuştur. Örneklem büyüklüğünün faktörleştirmeye uygunluğu açısından KMO değeri 0,50’den küçük ise faktör analizinin yapılamayacağı, 0,50-0,60 aralığında kötü, 0,60-0,70 aralığında zayıf, 0,70-0,80 aralığında orta, 0,80-0,90 aralığında iyi, 0,90 ve üzerinde ise mükemmel olduğu ifade edilebilir (Field, 2000).

Faktör analizi olarak bu çalışmada (Maslach Tükenmişlik Ölçeği, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği) temel bileşenler analizinden faydalanılmıştır.

Tablo 9: Tükenmişlik Ölçeği Faktör Analizi

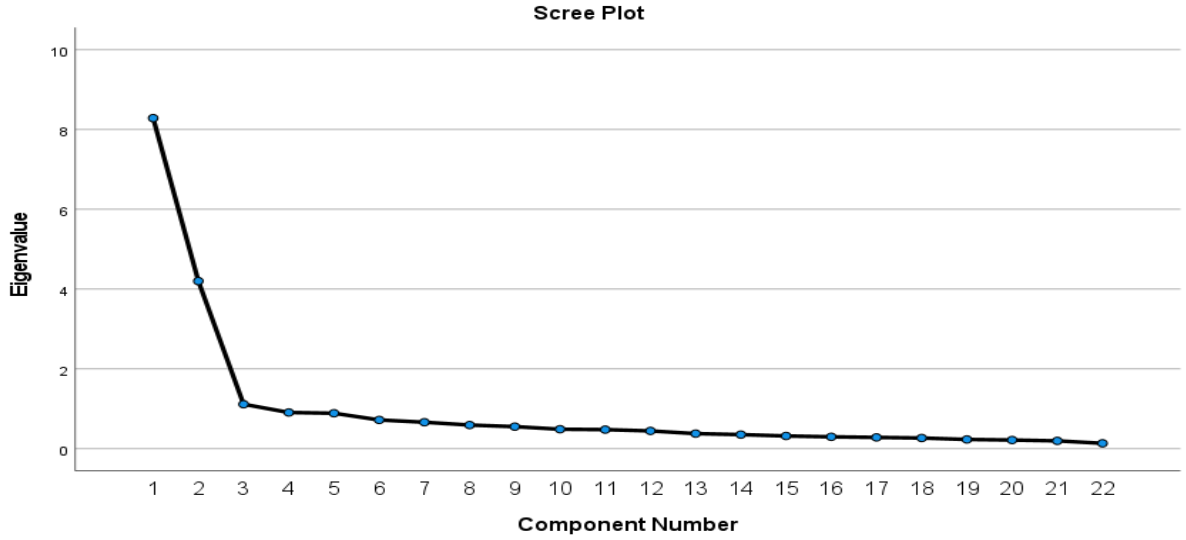
İfadeler	Duygusal tükenme	Kişisel başarısızlık	Duyarsızlaşma
t8	,849		
t2	,786		
t3	,779		
t16	,775		

t20	,689	
t13	,770	
t14	,682	
t1	,754	
t6	,753	
t10		,418
t11		,468
t22		,496
t5		,432
t15		,542
t9	,778	
t7	,761	
t12	,734	
t18	,718	
t19	,647	
t21	,635	
t17	,613	
t4	,520	

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test = 0,904; Bartlett's Test $X^2(231) = 3526,88$; $p=0,000$

Tablo 9’da, Tükenmişlik ölçeğinin yapı geçerliliğini değerlendirmek amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Analizin Ölçeğe ilişkin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği değeri 0,904 olarak bulunmuştur. Bu değer, örneklemin faktör analizi için mükemmel uyum olduğunu göstermekte olup, literatürde KMO değerinin 0,90 ve üzeri olması Mükemmel' olarak değerlendirilmektedir (Field, 2013).

Ayrıca Bartlett's Test of Sphericity analizi sonucunda $X^2(231) = 3526,88$; $p = 0,000$ bulunmuş, bu da verilerin faktör analizi yapmaya elverişli olduğunu ortaya koymuştur (Tabachnick & Fidell, 2013). Faktör yükleri incelendiğinde, Duygusal tükenme 682-849 arasında değiştiği, Kişisel başarısızlık alt boyutu için yüklerinin 0,520 ile 0,778 arasında değiştiği ve bu değerlerin 0,50'nin üzerinde olduğu görülmektedir. Bu durum, maddelerin ölçmek istenilen yapı ile güçlü bir ilişki içinde olduğunu fakat Duyarsızlaşma alt boyutu için ise yüklerinin 418-542 arasında değiştiği 0,40'ın üzerinde olduğu için ölçmek istenen yapı ile orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca ölçeğin üç boyutlu bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Sonuçlar genel olarak, Tükenmişlik ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğunu desteklemektedir. Şekil 3’te ise bu analizin SPSS programından alınan analiz sonuç eğrisi yer almaktadır.



Şekil 3: Tükenmişlik Ölçeği Faktör Analizi

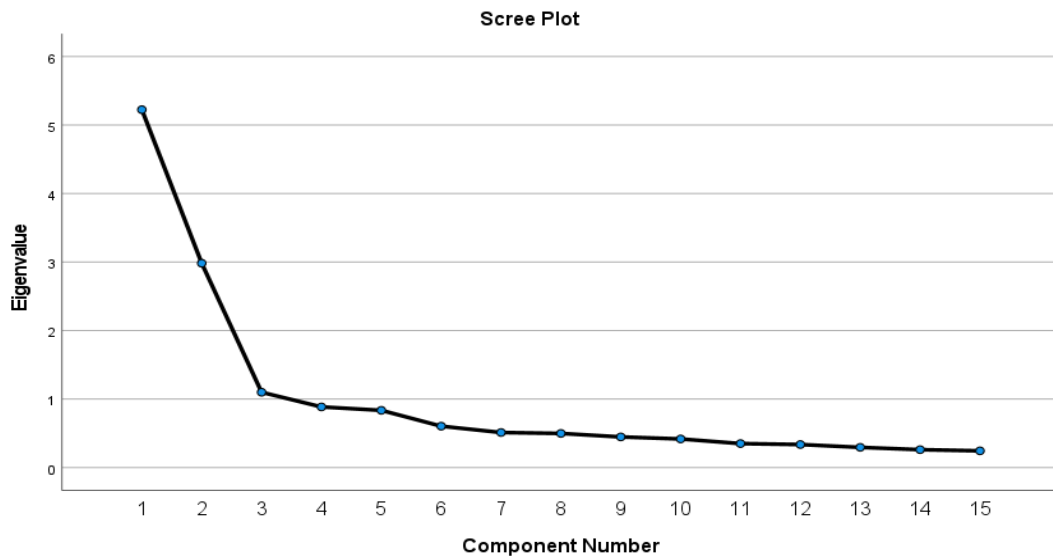
Tablo 10: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi

İfadeler	Örgütsel bağlılık ölçeği
ö1	,589
ö2	,565
ö3	,516
ö4	,570
ö5	,655
ö6	,622
ö7	,559
ö8	,756
ö9	,599
ö10	,680
ö11	,566
ö12	,616
ö13	,520
ö14	,745
ö15	,750

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test = 0,862; Bartlett's Test $X^2(105) = 1770,65$; $p=0,000$

Tablo 10'da, örgütsel bağlılık ölçeğinin yapı geçerliliğini değerlendirmek amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Analizin Ölçeğe ilişkin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği değeri 0,862 olarak bulunmuştur. Bu değer, örneklemin faktör analizi için çok iyi uyum olduğunu göstermekte olup, literatürde KMO değerinin 0,80 ve 0,89 arasında olması 'çok iyi' olarak değerlendirilmektedir (Field, 2013).

Ayrıca Bartlett's Test of Sphericity analizi sonucunda $X^2(105) = 1770,65$; $p = 0,000$ bulunmuş, bu da verilerin faktör analizi yapmaya elverişli olduğunu ortaya koymuştur (Tabachnick & Fidell, 2013). Faktör yükleri incelendiğinde, tüm ifadelerin yüklerinin 0,516 ile 0,756 arasında değiştiği ve bu değerlerin 0,50'nin üzerinde olduğu görülmektedir. Bu durum, maddelerin ölçmek istenilen yapı ile güçlü bir ilişki içinde olduğunu ve ölçeğin üç boyutlu bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Sonuçlar genel olarak, Tükenmişlik ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğunu desteklemektedir. Şekil 4'de ise bu analizin SPSS programından alınan analiz sonuç eğrisi yer almaktadır.



Şekil 4: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi

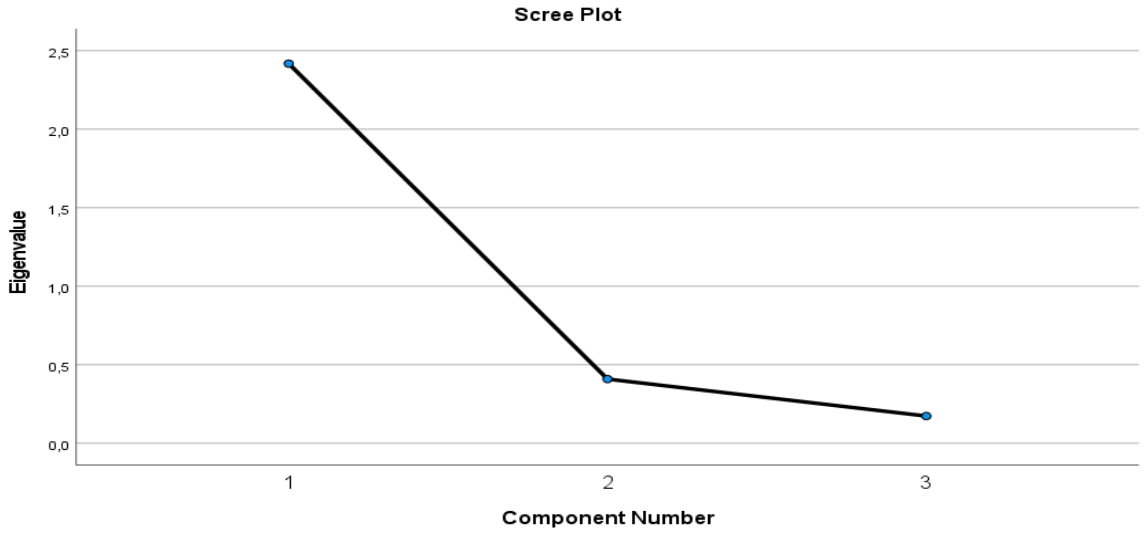
Tablo 11: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Faktör Analizi

İfadeler	İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği
i1	,743
i2	,888
i3	,786

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test = 0,680; Bartlett's Test $X^2(3) = 446,277$; $p = 0,000$

Tablo 11'de, işten ayrılma niyeti ölçeğinin yapı geçerliliğini değerlendirmek amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Analizin Ölçeğe ilişkin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği değeri 0,680 olarak bulunmuştur. Bu değer, örneklemin faktör analizi için zayıf uyum olduğunu göstermekte olup, literatürde KMO değerinin 0,60 ve 0,70 arasında olması 'zayıf uyum' olarak değerlendirilmektedir (Field, 2013).

Ayrıca Bartlett's Test of Sphericity analizi sonucunda $X^2(3) = 446,277$; $p = 0,000$ bulunmuş, bu da verilerin faktör analizi yapmaya elverişli olduğunu ortaya koymuştur (Tabachnick & Fidell, 2013). Faktör yükleri incelendiğinde, tüm ifadelerin yüklerinin 0,743 ile 0,888 arasında değiştiği ve bu değerlerin 0,50'nin üzerinde olduğu görülmektedir. Bu durum, maddelerin ölçmek istenilen yapı ile güçlü bir ilişki içinde olduğunu ve ölçeğin üç boyutlu bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Sonuçlar genel olarak, Tükenmişlik ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğunu desteklemektedir. Şekil 5'de ise bu analizin SPSS programından alınan analiz sonuç eğrisi yer almaktadır.



Şekil 5: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Faktör Analizi

3.5. ÇOKLU DOĞRUSAL BAĞLANTI VE OTOKORELASYON

Analizlere regresyon modelinin temel varsayımlarından olan çoklu doğrusal bağlantı ve otokorelasyon testi ile başlanmıştır. Çoklu doğrusal bağlantı, bağımsız değişkenler arasında yüksek düzeyde korelasyon olduğunda model katsayılarının güvenilirliğini azaltabilir. Bu nedenle, Tolerans ve VIF (Variance Inflation Factor) değerleri incelenmiştir (Field, 2013; Gujarati, 2012).

Analiz sonucunda Tablo 12 de yer aldığı üzere, Tüm modellerde tolerans değerlerinin 0,10'un üzerinde olması ve VIF (Variance Inflation Factor) değerlerinin 10'un oldukça altında olması, modellerde çoklu doğrusal bağlantı sorunu olmadığını göstermektedir.

Otokorelasyon ise hata terimlerinin birbirini takip etmesi durumudur. Bu durumu test etmek için Durbin-Watson (D-W) katsayısı incelenmiştir. Her üç modelde Durbin-Watson katsayılarının 1,5–2,5 aralığında bulunması, artık hata terimlerinde otokorelasyon olmadığını ortaya koymaktadır (Tabachnick & Fidell, 2013). Bu sonuçlar neticesinde çoklu doğrusal

bağlantı problemi ve otokorelasyon olmadığını belirlediği için korelasyon analizlerine geçilmiştir.

Tablo 12: Çoklu Doğrusal Bağlantı ve Otokorelasyon Analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Tolerans	VIF (Variance Inflation Factor)	D-W (Durbin-Watson)
Duygusal Tükenme	Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma	0,751	1,332	1,658
Duyarsızlaşma	Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma	0,751	1,332	1,731
Kişisel Başarısızlık	Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma	0,751	1,332	2,065

3.6. HİPOTEZLERİN TEST EDİLMESİ

Araştırma kapsamında oluşturulan hipotezlerin test edilmesi sürecinde, değişkenler arasındaki ilişkilerin yönü ve gücünü belirleyebilmek amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır. Bununla birlikte, değişkenlerin birbirleri üzerindeki etkisini ve gücünü ölçmek üzere regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Regresyon analizi sayesinde, tükenmişlik sendromu, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki nedensel ilişkiler istatistiksel olarak test edilmiştir. Devamında aracılık analizi yapılmıştır.

3.6.1. Korelasyon Analizi

Bu çalışmada Tükenmişlik Sendromu, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Bağlılık arasında ilişki olup olmadığını var ise düzeyini anlamak için Pearson Korelasyon Analizi tekniği kullanılmıştır. Bunun nedeni; Korelasyon analizi, iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkinin yönünü ve gücünü belirlemeyi amaçlayan istatistiksel bir tekniktir. (Tabachnick & Fidell, 2013).

İstatistiksel hipotez testlerinde kullanılan çift kuyruklu test (Two Tailed), test istatistiğinin her iki uçta da anlamlı olabileceği varsayımıyla gerçekleştirilir. Yani araştırmacı, ilişkinin sadece bir yönde (pozitif ya da negatif) değil, her iki yönde de anlamlı olabileceğini test eder (Field, 2013). Araştırmamızda ölçekler arasında pozitif veya negatif yönde ya da her iki yönde anlamlı ilişki olabileceği için Çift kuyruklu test yöntemi uygulanmıştır.

Tablo 13'te belirtildiği gibi yapılan Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre;

Tablo 13: Pearson Korelasyon Analizi

		Duygusal tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel başarısızlık	Örgütsel bağlılık	İşten ayrılma
Duygusal tükenme	R	1	,758**	,210**	-,491**	,199**
	P		,000	,001	,000	,001
Duyarsızlaşma	R		1	,278**	-,398**	,062
	P			,000	,000	,326
Kişisel başarısızlık	R			1	,312**	-,475**
	P				,000	,000
Örgütsel bağlılık	R				1	-,499**
	P					,000

** . p <0.01

Çalışmamıza katılan katılımcıların verdikleri cevaplara göre tükenmişlik alt boyutlarında duygusal tükenme alt boyutu ile örgütsel bağlılık ($r = -,491$) arasında negatif orta düzeyde, işten ayrılma ile ($r = ,199$) pozitif düşük düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Duyarsızlaşma alt boyutunda ise örgütsel bağlılık ile ($r = -,398$) negatif orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Kişisel başarısızlık alt boyutunda ise örgütsel bağlılık ($r = ,312$) ile pozitif orta düzeyde, işten ayrılma ($r = -,475$) ile negatif orta düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma arasında ($r = -,499$) negatif yüksek düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.

Sonuç olarak tükenmişlik düzeyleri arttıkça işten ayrılma eğilimi artmakta, örgütsel bağlılık ise azalmaktadır. Bu da çalışan tükenmişliğinin hem kurum bağlılığını hem de kalıcılığı olumsuz etkilediğini göstermektedir.

3.6.2. Regresyon Analizleri

Regresyon modellerinin genel anlamlılığı ANOVA (Analysis of Variance - Varyans Analizi) sonuçlarıyla test edilmiştir. Her bir model için elde edilen F değerleri, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermiş ve regresyon modellerinin geçerli olduğunu desteklemiştir.

Tablo 14: Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Tükenmişlik Düzeylerine Yönelik Regresyon Analizi

Model	B	S.H	B	R ²	F	P	T	Model (p)	Durbin Watson
(Constant)	47,979	1,309	,660				36,662	,000	
Duygusal tükenme	-,450	,073	,445	,436	64,938	,000**	-6,136	,000	1,844

Duyarsızlaşma	-,314	,124	,187			-2,537	,012
Kişisel başarısızlık	,647	,070	,458			9,299	,000

S.H: Standart hata, **p<0,001

Yapılan regresyon analizine göre F değerine karşılık gelen anlamlılık seviyesi incelendiğinde modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir (F: 64,938, p<.001). Bağımsız değişkene (örgütsel bağlılık) ait beta katsayısı, t değeri ve anlamlılık seviyesi incelendiğinde de örgütsel bağlılık düzeyinin tükenmişlik düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin varlığı görülmektedir (t:36,662, p<.001). Bu sonuca göre örgütsel bağlılık düzeyinin tükenmişlik düzeyleri değişiminin %43,6 gibi önemli bir kısmını açıkladığı görülmektedir.

Tablo 15: İşten Ayrılma Düzeylerinin Tükenmişlik Düzeylerine Yönelik Regresyon Analizi

Model	B	S.H	B	R ²	F	P	T	Model (p)	Durbin Watson
(Constant)	11,228	,531	,566				21,142	,000	
Duygusal tükenme	,133	,030	,356				4,475	,000	
Duyarsızlaşma	-,038	,050	-,061	,320	39,515	,000**	-,749	,455	1,719
Kişisel başarısızlık	-,278	,028	-,533				-9,851	,000	

S.H: Standart hata, **p<0,001

Yapılan regresyon analizine göre F değerine karşılık gelen anlamlılık seviyesi incelendiğinde modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir (F:39,515, p<.001). Bağımsız değişkene (İşten ayrılma) ait beta katsayısı, t değeri ve anlamlılık seviyesi incelendiğinde de İşten ayrılma düzeyinin tükenmişlik düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin varlığı örülmektedir (t: 21,142, p<.001). Bu sonuca göre işten ayrılma düzeyinin tükenmişlik düzeyleri değişiminin %32 gibi önemli bir kısmını açıkladığı görülmektedir.

Tablo 16: İşten Ayrılma Düzeylerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yönelik Regresyon Analizi

Model	B	S.H	B	R ²	F	P	T	Model (p)	Durbin Watson
(Constant)	17,178	1,025	-,499	,249	84,312	,000**	16,760	,000	1,749

Örgütsel bağlılık	-,184	,020	-9,182	,000
----------------------	-------	------	--------	------

S.H: Standart hata, ** $p < 0,001$

Yapılan regresyon analizine göre F değerine karşılık gelen anlamlılık seviyesi incelendiğinde modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir (F:84,312, $p < .001$). Bağımsız değişkene (İşten ayrılma) ait beta katsayısı, t değeri ve anlamlılık seviyesi incelendiğinde de İşten ayrılma düzeyinin örgütsel bağlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin varlığı örülmektedir (t:16,760, $p < .001$). Bu sonuca göre işten ayrılma düzeyinin örgütsel bağlılık düzeyleri değişiminin %24,9 gibi önemli bir kısmını açıkladığı görülmektedir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda, araştırma kapsamında test edilen dört hipotezin tamamı istatistiksel olarak desteklenmiş ve tümü kabul edilmiştir. Konuya ilişkin hipotez sonuçları tablo 18’de yer almaktadır.

3.6.3. Aracılık Analizi

Bu çalışmada, katılımcıların Maslach Tükenmişlik Ölçeği puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği puanları arasındaki ilişkide, örgütsel bağlılık düzeyinin aracı bir değişken olarak rol oynayıp oynamadığı test edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda, duygusal tükenme ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin örgütsel bağlılık aracılığıyla dolaylı bir etkisinin bulunduğu belirlenmiştir. Aracılık analizine ait bulgular Tablo 17’de, model şeması ise Şekil 6’da sunulmuştur.

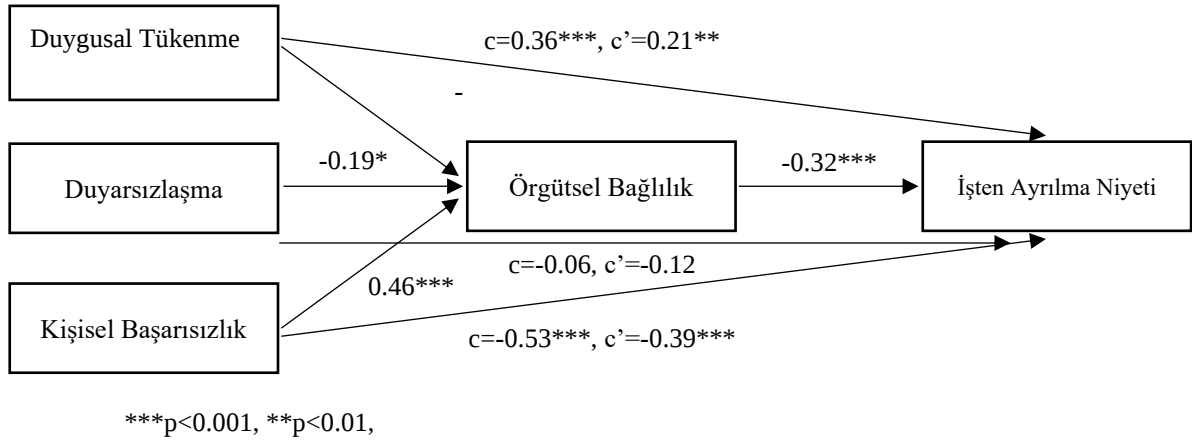
Tablo 17: Katılımcıların Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanları İle İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Aracı Rolü

Etki	Tahmin	SH	%95 GA		B	Z	P
			Düşük	Yüksek			
Duygusal Tükenme → Örgütsel Bağlılık → İşten Ayrılma Niyeti	0.05	0.01	0.03	0.08	0.14	3.85	<0.001
Dolaylı Etki Duyarsızlaşma → Örgütsel Bağlılık → İşten Ayrılma Niyeti	0.04	0.02	0.01	0.07	0.06	2.27	0.023*
Kişisel Başarısızlık → Örgütsel Bağlılık → İşten Ayrılma Niyeti	-0.08	0.02	-0.11	-0.04	-0.15	-4.35	<0.001

	Duygusal Tükenme → İşten Ayrılma Niyeti	0.08	0.03	0.02	0.14	0.21	2.63	0.009*
Doğrudan Etki	Duyarsızlaşma → İşten Ayrılma Niyeti	-0.07	0.05	-0.17	0.02	-0.12	-1.56	0.120
	Kişisel Başarısızlık → İşten Ayrılma Niyeti	-0.20	0.03	-0.26	-0.14	-0.39	-6.48	<0.001
	Duygusal Tükenme → İşten Ayrılma Niyeti	0.13	0.03	0.08	0.19	0.36	4.50	<0.001
Toplam Etki	Duyarsızlaşma → İşten Ayrılma Niyeti	-0.04	0.05	-0.14	0.06	-0.06	-0.75	0.451
	Kişisel Başarısızlık → İşten Ayrılma Niyeti	-0.28	0.03	-0.33	-0.22	-0.53	-9.91	<0.001

Katılımcıların Maslach Tükenmişlik Ölçeği puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği puanları arasındaki ilişkide Örgütsel Bağlılık Ölçeği puanlarının aracı rolünün sonuçları Tablo 17’de verilmiştir. Toplam etkide duyarsızlaşmanın işten ayrılma niyetini anlamlı olarak yordamadığı ($\beta=-0.06$, $SH=0.05$, %95 GA $[-0.14, 0.06]$, $p>0.05$), duygusal tükenme ($\beta=0.36$, $SH=0.03$, %95 GA $[0.08, 0.19]$, $p<0.001$) ve kişisel başarısızlığın ($\beta=-0.53$, $SH=0.03$, %95 GA $[-0.33, -0.22]$, $p<0.001$) anlamlı olarak yordadığı bulunmuştur. Duygusal tükenme ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye örgütsel bağlılık dâhil olduğunda duygusal tükenme ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki anlamlıdır ancak doğrudan etkideki β katsayısı toplam etkidekine göre azalmıştır ($\beta=0.21$, $SH=0.03$, %95 GA $[0.02, 0.14]$, $p<0.01$). Kişisel başarısızlık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye örgütsel bağlılık dahil olduğunda kişisel başarısızlık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki anlamlıdır ancak doğrudan etkideki β katsayısı toplam etkidekine göre azalmıştır ($\beta=-0.39$, $SH=0.03$, %95 GA $[-0.26, -0.14]$, $p<0.001$). Buna göre duygusal tükenme ($\beta=0.14$, $SH=0.01$, %95 GA $[0.03, 0.08]$, $p<0.001$) ve kişisel başarısızlık ($\beta=-0.15$, $SH=0.02$, %95 GA $[-0.11, -0.04]$, $p<0.001$) ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerde örgütsel bağlılığın kısmi aracı rolü vardır.

Şekil 6: Katılımcıların Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Aracı Rolü



Bu model, tükenmişlik alt boyutlarının işten ayrılma niyetini hem doğrudan hem de örgütsel bağlılık aracılığıyla dolaylı olarak etkilediğini gösteriyor.

Duygusal tükenme ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır ($c = 0.36^*$). Örgütsel bağlılık modele eklendiğinde bu doğrudan etki azalmış ($c' = 0.21$), bu da örgütsel bağlılığın bu ilişkide kısmi bir aracı rol oynadığını göstermektedir. Yani, duygusal tükenme hem doğrudan hem de örgütsel bağlılık üzerinden dolaylı olarak işten ayrılma niyetini artırmaktadır.

Kişisel başarısızlık ile işten ayrılma niyeti arasında güçlü bir pozitif ilişki vardır ($c = 0.53^*$). Örgütsel bağlılık dahil edildiğinde bu etki düşmüştür ($c' = 0.39^*$), bu da yine örgütsel bağlılığın kısmi aracı olarak etkili olduğunu göstermektedir. Kişisel başarısızlık, örgütsel bağlılığı azaltarak dolaylı şekilde işten ayrılma niyetini artırmaktadır.

Duyarsızlaşma ile örgütsel bağlılık arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($\beta = -0.19^*$). Bu bulgu, duyarsızlaşma düzeyi arttıkça örgütsel bağlılığın azaldığını ve dolayısıyla işten ayrılma niyetinin dolaylı olarak artabileceğini göstermektedir.

Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır ($\beta = -0.32^*$). Bu bulgu, örgütsel bağlılık düzeyi arttıkça çalışanların işten ayrılma niyetlerinin azaldığını göstermektedir. Bu durum, örgütsel bağlılığın, tükenmişliğin etkilerini azaltıcı ve çalışanı işte tutucu bir unsur olduğunu desteklemektedir.

Tablo 18: Hipotezlerin Durumu

Hipotez	İçerik	Durum	Gerekçe
H1	Tükenmişlik sendromu ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki vardır.	Kabul	Tükenmişlik düzeyi arttıkça işten ayrılma niyeti artmaktadır. (Anlamlı ve pozitif ilişki)
H2	İşten ayrılma niyeti ile Örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve olumsuz bir ilişki vardır.	Kabul	Örgütsel bağlılık arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır (Anlamlı negatif ilişki)
H3	Tükenmişlik sendromu ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve olumsuz bir ilişki vardır	Kabul	Tükenmişlik arttıkça örgütsel bağlılık düşmektedir. (Negatif ilişki, anlamlı)
H4	Tükenmişlik sendromu ile İşten Ayrılma niyeti arasındaki ilişkide Örgütsel Bağlılığın aracılık rolü vardır	Kabul	Aracılık analizi örgütsel bağlılığın anlamlı bir aracı olduğunu göstermektedir.

3.7. DEMOĞRAFİK DEĞİŞKENLERE İLİŞKİN BAĞIMSIZ ÖRNEKLEM T TESTİ VE VARYANS ANALİZİ

Tablo 19: Cinsiyet Değişkenine İlişkin Yapılan t Testi Analizi

	Cinsiyet	Katılımcı sayısı (N)	Ortalama (X)	Standart Sapma (S.S)	t Değeri	Anlamlılık (P)
Duygusal tükenme	Erkek	163	13,07	8,11	-1,880	,061
	Kadın	93	15,15	9,15		
Duyarsızlaşma	Erkek	163	8,49	5,01	-,889	,375
	Kadın	93	9,09	5,39		
Kişisel başarısızlık	Erkek	163	17,29	6,45	-,367	,714
	Kadın	93	17,58	5,52		
Örgütsel bağlılık	Erkek	163	50,24	8,35	-,084	,933
	Kadın	93	50,33	9,19		
İşten ayrılma	Erkek	163	7,87	3,36	-,247	,805
	Kadın	93	7,97	2,91		

Çalışmaya katılan katılımcıların cinsiyet değişkenine göre tükenmişlik alt boyutları, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 20: Medeni Durum Değişkenine İlişkin Yapılan t Testi Analizi

	Medeni Durum	Katılımcı sayısı (N)	Ortalama (X)	Standart Sapma (S.S)	t Değeri	Anlamlılık (P)
Duygusal tükenme	Evli	110	14,55	8,97	1,182	,238
	Bekâr	146	13,28	8,20		
Duyarsızlaşma	Evli	110	9,05	5,21	,937	,350
	Bekâr	146	8,45	5,11		
Kişisel başarısızlık	Evli	110	18,22	6,00	1,880	,061
	Bekâr	146	16,77	6,15		
Örgütsel bağlılık	Evli	110	50,77	9,10	-,801	,407
	Bekâr	146	49,90	8,30		
İşten ayrılma	Evli	110	7,28	3,39	-2,730	,007*
	Bekâr	146	8,37	2,97		

Çalışmaya katılan katılımcıların medeni durum değişkenine göre tükenmişlik alt boyutları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$), fakat işten ayrılma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 21: Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Yapılan t Testi Analizi

	Eğitim	Katılımcı sayısı (N)	Ortalama (X)	Standart Sapma (S.S)	T Değeri	Anlamlılık (P)
Duygusal tükenme	Lisans	14	14,00	5,92	,077	,938
	Lisansüstü	242	13,82	8,68		
Duyarsızlaşma	Lisans	14	9,79	4,81	,806	,421
	Lisansüstü	242	8,64	5,17		
Kişisel başarısızlık	Lisans	14	16,71	5,22	-,427	,670
	Lisansüstü	242	17,43	6,17		
Örgütsel bağlılık	Lisans	14	48,64	7,93	-,725	,469
	Lisansüstü	242	50,37	8,69		
İşten ayrılma	Lisans	14	7,86	2,74	-,054	,957
	Lisansüstü	242	7,90	3,23		

Çalışmaya katılan katılımcıların eğitim durumu değişkenine göre tükenmişlik alt boyutları, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 22: Yaş Durumu Değişkenine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

	Yaş	Katılımcı sayısı (N)	Ortalama (X)	Standart Sapma (S.S)	F Değeri (F)	Anlamlılık (P)
Duygusal tükenme	18-25	18	8,50	7,06	2,697	,021*
	26-30	9	12,89	5,01		
	31-35	168	14,64	8,44		
	36-40	38	11,61	8,23		
	41-45	13	16,85*	9,33		
	46+	10	15,10	11,38		
	Toplam	256	13,83	8,54		
Duyarsızlaşma	18-25	18	6,28	4,44	3,025	,011*
	26-30	9	6,78	3,23		
	31-35	168	9,32	5,33		
	36-40	38	7,08	3,70		
	41-45	13	11,08*	5,25		
	46+	10	7,70	6,40		
	Toplam	256	8,71	5,15		
Kişisel başarısızlık	18-25	18	15,06	7,53	2,782	,018*
	26-30	9	17,56	5,25		
	31-35	168	16,86	6,32		
	36-40	38	19,97	4,24		
	41-45	13	17,46	5,21		
	46+	10	20,60*	4,53		
	Toplam	256	17,39	6,12		
İşten ayrılma	18-25	18	7,83	2,75	3,778	,003*
	26-30	9	8,11	3,48		
	31-35	168	8,43*	3,09		
	36-40	38	6,32	3,04		
	41-45	13	6,77	3,39		
	46+	10	6,40	3,66		
	Toplam	256	7,90	3,20		
Örgütsel bağlılık	18-25 ^a	18	53,67	7,09	3,647	,003*
	26-30 ^{ab}	9	50,44	10,30		
	31-35 ^{ab}	168	49,45	7,71		
	36-40 ^a	38	54,00*	11,13		
	41-45 ^b	13	44,46	8,32		
	46+ ^{ab}	10	51,20	9,04		
	Toplam	256	50,2734	8,64753		

*p<0,05

Çalışmaya katılan katılımcıların yaş değişkenine göre tükenmişlik alt boyutları (duygusal tükenme (p=0,021), duyarsızlaşma (p=0,011) ve kişisel başarısızlık (p=0,018)), örgütsel bağlılık (p=0,003) ve işten ayrılma düzeyleri (p=0,003) arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Tablo 23: Üniversite Çalışma Yılı Değişkenine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

		Katılımcı sayısı (N)	Ortalama(X)	Standart Sapma (S.S)	F Değeri (F)	Anlamlılık (P)
Duygusal tükenme	1-3 yıl	84	11,76	7,48	7,119	<,001
	4-7 yıl	97	14,35	8,03		
	8-11 yıl	44	13,66	9,01		
	12-15 yıl	20	13,90	7,57		
	16+ yıl	11	25,55	11,40		
	Toplam	256	13,83	8,54		
Duyarsızlaşma	1-3 yıl	84	8,19	4,65	4,688	,001
	4-7 yıl	97	8,70	4,90		
	8-11 yıl	44	8,66	5,24		
	12-15 yıl	20	7,60	3,39		
	16+ yıl	11	14,91	8,93		
	Toplam	256	8,71	5,15		
Kişisel başarısızlık	1-3 yıl	84	15,60	6,71	3,756	,005
	4-7 yıl	97	18,37	5,10		
	8-11 yıl	44	18,16	6,23		
	12-15 yıl	20	16,60	4,92		
	16+ yıl	11	20,91	7,92		
	Toplam	256	17,39	6,12		
İşten ayrılma	1-3 yıl	84	8,31	2,81	1,351	,252
	4-7 yıl	97	8,02	3,41		
	8-11 yıl	44	7,07	3,29		
	12-15 yıl	20	7,95	3,19		
	16+ yıl	11	7,00	3,44		
	Toplam	256	7,90	3,20		
Örgütsel bağlılık	1-3 yıl	84	50,83	7,70	1,214	,305
	4-7 yıl	97	50,67	9,12		
	8-11 yıl	44	50,20	10,20		
	12-15 yıl	20	48,95	6,92		
	16+ yıl	11	45,18	6,45		
	Toplam	256	50,27	8,65		

Çalışmaya katılan katılımcıların çalışma yılı değişkenine göre tükenmişlik alt boyutlarında (duygusal tükenme ($p<0,001$), duyarsızlaşma ($p=0,001$) ve kişisel başarısızlık ($p=0,005$)), anlamlı farklılık tespit edilirken, örgütsel bağlılık ($p=0,252$) ve işten ayrılma düzeyleri ($p=0,305$) arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 24: Meslek Yılı Değişkenine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

		Katılımcı sayısı (N)	Ortalama(X)	Standart Sapma (S.S)	F Değeri (F)	Anlamlılık (P)
Duygusal tükenme	1-3 yıl	53	10,75	7,72	4,320	,002*
	4-7 yıl	83	13,41	7,49		

	8-11 yıl	75	15,47	9,14		
	12-15 yıl	27	13,19	7,04		
	16+ yıl	18	18,94*	11,52		
	Toplam	256	13,83	8,54		
Duyarsızlaşma	1-3 yıl	53	7,28	4,24		
	4-7 yıl	83	8,49	4,76		
	8-11 yıl	75	9,09	5,05	3,166	,015*
	12-15 yıl	27	8,85	4,87		
	16+ yıl	18	12,06*	8,19		
	Toplam	256	8,71	5,15		
Kişisel başarısızlık	1-3 yıl	53	14,85	6,87		
	4-7 yıl	83	17,63	5,47		
	8-11 yıl	75	18,89*	5,31	3,643	,007*
	12-15 yıl	27	17,15	6,02		
	16+ yıl	18	17,94	7,96		
	Toplam	256	17,39	6,12		
İşten ayrılma	1-3 yıl	53	8,64	2,92		
	4-7 yıl	83	7,80	3,21		
	8-11 yıl	75	7,71	3,29	,991	,413
	12-15 yıl	27	7,37	3,19		
	16+ yıl	18	7,83	3,54		
	Toplam	256	7,90	3,20		
Örgütsel bağlılık	1-3 yıl	53	50,72	7,47		
	4-7 yıl	83	50,93	8,02		
	8-11 yıl	75	50,60	10,34	1,096	,359
	12-15 yıl	27	48,78	8,74		
	16+ yıl	18	46,83	6,22		
	Toplam	256	50,27	8,65		

Çalışmaya katılan katılımcıların Meslek yılı değişkenine göre tükenmişlik alt boyutlarında (duygusal tükenme ($p=0,002$), duyarsızlaşma ($p=0,015$) ve kişisel başarısızlık ($p=0,007$)), anlamlı bir farklılık tespit edilirken, örgütsel bağlılık ($p=0,413$) ve işten ayrılma düzeyleri ($p=0,359$) arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu çalışmada akademisyenlerin tükenmişlik, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti düzeyleri arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkiler incelenmiştir. Bu amaç doğrultusunda Gümüşhane Üniversitesinde çalışan 672 akademisyene basit tesadüfi örneklem yöntemi ile (online) kişisel maillerine Google formlar aracılığı ile oluşturulan ölçekler gönderilmiş ancak 256 akademisyen anketimizi doldurmuştur. Örneklem belirleme formülü ile sayının yeterli olduğuna karar vermiştir. Akabinde analizi için SPSS programı ile anket çalışması sonucunda elde edilen verilere sırası ile güvenirlik analizi, faktör analizi, otokorelasyon analizi, korelasyon analizi, regresyon analizi yapılmıştır. Tükenmişlik sendromunun işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide, örgütsel bağlılık düzeyinin aracı bir değişken olarak rol oynayıp oynamadığı test edilmiştir. Aracılık analizine Jamovi 2.3.28 versiyonu ile bakılmıştır sonrasında hipotezler test edilmiştir. Araştırmada kullanılan anketler dört ayrı bölümden meydana gelmektedir. Anketin birinci bölümünde; akademisyenlerin sosyo-demografik özelliklerini, ikinci bölümünde; tükenmişlik ölçeği, örgütsel bağlılık; işten ayrılma niyeti, ifadeler yer almaktadır.

Sonuç

Anketlerde, araştırma modelinde bulunan üç değişkene (tükenmişlik ölçeği, örgütsel bağlılık; işten ayrılma niyeti) ait geçerliliği ve güvenirliği onaylanmış, beşli Likert ölçeğine göre anketler kullanılmıştır. Ankette çalışanların tükenmişlik durumunu ölçmek için 22 ifadeden oluşan, örgütsel bağlılığı ölçmek için on beş ifadeden oluşan, işten ayrılma durumunu ölçmek için 3 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Anket sonrasında alınan veriler SPSS programıyla analiz edilmiş, araştırma sorularının cevaplanmasına dönük olarak faktör analizleri, güvenirlik analizleri yapılmıştır. Veri setinin faktör analizi için uygun olup olmadığına karar vermek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi uygulanmış, ölçeklerin iç tutarlılığını değerlendirmek amacıyla da Cronbach's Alpha testleri yapılmıştır. Akabinde gerekli otokorelasyon, korelasyon, regresyon, aracılık analizi, t ve varyans testleri yapılmıştır.

Çalışmada kullanılan tükenmişlik ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı (Cronbach's Alpha) 0,911 olarak hesaplanmıştır. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin bu çalışmada elde edilen iç tutarlılık katsayısı (Cronbach's Alpha) 0,789 olarak hesaplanmıştır. Uygulanan işten ayrılma niyeti ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı (Cronbach's Alpha) 0,878 olarak hesaplanmıştır. Cronbach alfa değerinin 0,70'in üzerinde olması, ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. Ölçeklerin güvenirlik analizleri, kullanılan tüm ölçeklerin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermiştir (Cronbach alfa değerleri ~0,79 ile ~0,91 aralığında). Verilerin dağılımı normal kabul sınırları içerisinde ve bu sayede parametrik testler kullanılmıştır.

Araştırma örneklemini ağırlıklı olarak kadın, 31-40 yaş aralığında ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip bireylerden oluşmaktadır. Demografik değişkenlere göre yapılan analizlerde; cinsiyet değişkenine bakıldığında, bulgular önceki literatürde yer alan bazı çalışmalarla uyumluluk göstermektedir. Örneğin, Kadir ARDIÇ ve Sema POLATCI Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi'nde görev yapan akademik personele yönelik yapılan çalışmada cinsiyet farkının tükenmişlik üzerinde etkili olmadığı, bizim çalışmamızda da kadın ve erkek çalışanların tükenmişlik düzeyleri, örgütsel bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Benzer şekilde, medeni durum ve eğitim durumu açısından tükenmişlik, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti düzeyleri arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Eğitim durumu karşılaştırmasında da tükenmişlik, bağlılık ve işten ayrılma eğilimleri açısından kayda değer bir fark saptanmamıştır. Ancak yaş ve kıdem açısından belirli farklılıklar gözlenmiştir. Özellikle orta yaş grubunda ve daha yüksek kıdeme sahip çalışanlarda duygusal tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna rağmen, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti açısından yaş ve kıdem değişkenlerine bağlı anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Korelasyon analizleri, tükenmişlik alt boyutları (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık hissi) arasında güçlü ve pozitif ilişkiler olduğunu göstermiştir. Tükenmişlik arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin azaldığı, buna karşılık işten ayrılma niyetinin arttığı görülmüştür. Özellikle duygusal tükenme, hem örgütsel bağlılığı azaltan hem de işten ayrılma niyetini artıran en güçlü belirleyici olarak öne çıkmaktadır. Öte yandan, örgütsel bağlılık düzeyi arttıkça işten ayrılma niyeti anlamlı şekilde azalmaktadır.

Hipotezlerinin test edilmesi amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçlarına göre: Tükenmişlik, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki nedensel ilişkileri ortaya koymuştur. İlk olarak, tükenmişliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu analize göre, tükenmişlik sendromu çalışanların örgütsel bağlılığını anlamlı biçimde azaltmaktadır. Özellikle tükenmişliğin en belirgin boyutu olan duygusal tükenme, örgütsel bağlılık üzerinde güçlü bir negatif etkiye sahiptir. Yani duygusal olarak tükenen çalışanların kurumlarına duydukları bağlılık anlamlı derecede düşmektedir. H2 hipotezi "Tükenmişlik sendromu, örgütsel bağlılığı negatif etkiler" önermesi, bulgularla desteklenmiştir. Diğer tükenmişlik boyutlarından duyarsızlaşma da bağlılık üzerinde negatif bir etkiye sahip olmakla birlikte, duygusal tükenme kadar güçlü bir belirleyici değildir; duyarsızlaşmanın etkisi istatistiksel anlamlılık sınırının altında kalmıştır. Kişisel başarısızlık hissi boyutunun örgütsel bağlılık üzerindeki marjinal etkisi ise beklenenden zayıf çıkmıştır. Bu kapsamda sonuç olarak

tükenmişlik yaşayan çalışanların örgütlerine bağlanmakta zorlandıklarını, tükenmişlik arttıkça bağlılıklarının azaldığı tespit edilmiştir.

İkinci olarak, tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan etkisi değerlendirilmiştir. Yapılan regresyon analizi, tükenmişlik sendromunun çalışanların işten ayrılma niyetini anlamlı ölçüde artırdığını ortaya koymuştur. Özellikle duygusal tükenme boyutu, işten ayrılma niyetinin en güçlü yordayıcısı olarak öne çıkmaktadır. Duygusal olarak tükenmiş çalışanların işlerini bırakmayı ciddi biçimde düşünme eğiliminde oldukları saptanmıştır. Bu bulgu, H1 hipotezini (“Tükenmişlik sendromu, işten ayrılma niyetini pozitif etkiler”) doğrulamaktadır.

Yapılan aracılık analiz sonucunda örgütsel bağlılığın kısmi aracılık rolü oynadığını göstermektedir. Regresyon analizinde, örgütsel bağlılık değişkeni modele dâhil edilince, tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki doğrudan etki azalmış ancak tamamen kaybolmamıştır. Çalışanların tükenmişlik düzeyleri arttıkça örgüte olan bağlılıkları azalmakta ve bu düşen bağlılık, işten ayrılma niyetini artırmaktadır. Böylece örgütsel bağlılık, tükenmişliğin çalışanların işten ayrılma eğilimleri üzerindeki etkisini kısmen açıklayan bir mekanizma olarak işlev görmektedir. Bu bulgu çerçevesinde H4 hipotezi (“Tükenmişlik sendromunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılık aracı rol oynar”) sonucu desteklenmiştir.

Analizler sonucunda aşağıdaki temel sonuçlara ulaşılmıştır: Tüm temel hipotezler istatistiksel olarak doğrulanmıştır. Tükenmişlik, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler anlamlı ve beklenen yönlerde ortaya çıkmıştır. Tükenmişlik sendromu, çalışanların örgütsel bağlılıklarını azaltmakta ve işten ayrılma niyetlerini yükseltmektedir. Örgütsel bağlılık ise işten ayrılma niyetini düşüren kritik bir değişken olarak hem doğrudan etki göstermekte hem de tükenmişlik ile ayrılma ilişkisini kısmen açıklamaktadır. Bu sonuçlar, çalışmanın başında ortaya konan modelin geçerli olduğunu güçlü bir şekilde ortaya koymuştur.

Tartışma

Araştırmada elde edilen bulgular, tükenmişlik, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin hem teorik hem de pratik açıdan önemli sonuçlar doğurduğunu göstermektedir. Araştırma sonuçları, tükenmişlik düzeyinin çalışanların örgütsel bağlılığını azalttığını ve işten ayrılma niyetini artırdığını ortaya koymuştur. Özellikle duygusal tükenme boyutu, her iki değişken üzerinde de en güçlü etkiye sahip unsur olarak öne çıkmaktadır. Bu durum, duygusal tükenmenin örgütler açısından kritik bir yönetim sorunu olduğunu göstermektedir.

Ayrıca, örgütsel bağlılığın, tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide kısmi bir aracı rol üstlendiği görülmüştür. Bu bulgu, çalışanların tükenmişliğini doğrudan yönetmenin yanı sıra, bağlılıklarını artıracak uygulamaların da işten ayrılma eğilimlerini azaltabileceğini ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak, örgütlerin tükenmişliği azaltmaya ve bağlılığı artırmaya yönelik stratejik insan kaynakları politikaları geliştirmesi, iş gücü devrini azaltmak ve çalışan verimliliğini artırmak adına hayati öneme sahiptir.

Öneriler

Araştırma bulgularına dayanarak, tükenmişlik sendromunun azaltılması, örgütsel bağlılığın güçlendirilmesi ve çalışanların işten ayrılma niyetlerinin düşürülmesine yönelik çeşitli düzeylerde öneriler geliştirilmiştir. Öneriler; kurumsal (yönetim ve organizasyonlar için), bireysel (çalışanlar için) ve akademik (gelecek araştırmalar için) olmak üzere üç başlık altında sunulmaktadır.

Kurumsal Öneriler (Yönetim ve Organizasyonlar İçin)

- İş Yükünü Dengeleme: Aşırı iş yoğunluğu önlenmeli, görev dağılımında adalet sağlanmalı ve iş-yaşam dengesi gözetilmelidir.
- Destekleyici Liderlik: Yöneticiler, çalışanları duygusal olarak desteklemeli; psikolojik danışmanlık ve çalışan destek programları yaygınlaştırılmalıdır.
- Tanıma ve Gelişim Fırsatları: Başarılar takdir edilmeli, adil ödüllendirme sağlanmalı ve çalışanlara kariyer gelişim imkânları sunulmalıdır.
- Katılımcı Kurum Kültürü: Açık iletişim, adalet ve çalışan katılımı esas alınmalı; sosyal etkinlikler ve ekip çalışmaları teşvik edilmelidir.
- Tükenmişliği İzleme: Düzenli anketler ve değerlendirmelerle tükenmişlik belirtileri izlenmeli, erken müdahale mekanizmaları oluşturulmalıdır.

Bireysel Öneriler (Çalışanlar İçin)

- Kendine Dikkat Etme: Düzenli uyku, sağlıklı yaşam ve hobilerle zihinsel-fiziksel denge korunmalıdır.
- Tükenmişliği Tanıma: Belirtiler fark edilip paylaşılmalı, gerektiğinde işyeriyle açık iletişim kurulmalıdır.
- Stres Yönetimi: Zaman yönetimi, mindfulness ve gevşeme teknikleriyle stresle başa çıkma becerileri geliştirilmelidir.

- Sosyal Destek: İşyerinde güvenilir ilişkiler kurulmalı, zorluklar ekip desteğiyle paylaşılmalıdır.
- Profesyonel Yardım ve Kariyer Planlaması: İleri düzey tükenmişlikte uzman desteği alınmalı; gerekirse kariyer değişikliği değerlendirilmelidir.

Akademik Öneriler (Gelecek Araştırmalar İçin)

- Farklı Örneklemeler: Özel sektör, farklı meslek grupları ve kültürel bağlamlarda benzer araştırmalar yapılmalıdır.
- Modelin Genişletilmesi: İş doyumu, algılanan destek, liderlik tarzı gibi yeni değişkenler eklenmelidir.
- Bağlılık Boyutlarının İncelenmesi: Duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutlarının ayrı etkileri araştırılmalıdır.
- Niteliksel Yöntemler: Derinlemesine mülakatlar ve odak grup görüşmeleriyle daha zengin içgörüler elde edilmelidir.
- Yeni Çalışma Modelleri: Uzaktan ve hibrit çalışmanın tükenmişlik ve bağlılık üzerindeki etkileri analiz edilmelidir.

Sonuç olarak, bu araştırmanın bulguları sadece mevcut literatürü desteklemekle kalmamakta, aynı zamanda yeni sorular ve çalışma alanları da ortaya koymaktadır. Gerek örgütler ve çalışanlar için geliştirilen öneriler, gerekse akademik alanda belirtilen araştırma yönelimleri, tükenmişlik sendromunun olumsuz etkilerini azaltmaya ve iş yaşamı kalitesini artırmaya yönelik kapsamlı bir yaklaşımın parçasıdır. Bu önerilerin hayata geçirilmesi ve gelecek çalışmalarda sınanmasıyla, çalışanların tükenmişlikten uzak, yüksek bağlılıkla ve gönül rahatlığıyla çalışabildiği daha sağlıklı örgütler oluşturulabilecektir.

KAYNAKÇA

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267–299). New York: Academic Press.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829. <https://doi.org/10.2307/256569>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170–180. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19–31. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S)
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497–529. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>
- Blau, G. J., & Boal, K. B. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *Academy of Management Review*, 12(2), 288–300. <https://doi.org/10.5465/amr.1987.4307844>
- Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk-Bökeoğlu, Ö., & Köklü, N. (2015). Sosyal bilimler için istatistik (13. bs., s. 40). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person–organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(3), 294–311. <https://doi.org/10.1006/obhd.1996.0081>
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425–445. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>
- Cropanzano, R., Rupp, D. E., & Byrne, Z. S. (2003). The relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 160–169. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.160>
- Çelik, Ö. T., & Üstüner, M. (2019). Öğretim programı değerlendirme ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 12(1), 77–96. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/626056>

- Dans, A., & Lundmark, M. (2023). Mitigating workplace burnout through transformational leadership. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(2), 123-135. <https://doi.org/10.1037/ocp0000301>
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1989). *Human behavior at work: Organizational behavior* (8th ed.). New York, NY: McGraw-Hill. (akt. Gündoğan, S. (2009). *Örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasındaki ilişki ve bir uygulama* (Yüksek lisans tezi, Niğde Üniversitesi), s. 4)
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands–resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51–59. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.1.51>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (4th ed.). London: Sage Publications.
- Field, A. (2024). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (6th ed.). London: Sage Publications.
- Figley, C. R. (2002). Compassion fatigue: Psychotherapists' chronic lack of self care. *Journal of Clinical Psychology*, 58(11), 1433–1441
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399–432. <https://doi.org/10.1177/014920639001600208>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2012). *Basic econometrics* (5th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Gündoğan, S. (2009). *Örgütsel bağlılık: Kavramsal boyutları ve etkileyen faktörler*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- İlhan, A. (2018). *Çalışma yaşamında tükenmişlik sendromu: Nedenleri, belirtileri ve başa çıkma yolları*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- İlhan, M. (2018). Tükenmişlik sendromu: Kavramsal bir inceleme. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 40(1), 537-555.

- Jones, R. J., Woods, S. A., & Guillaume, Y. R. F. (2016). The effectiveness of workplace coaching: A meta-analysis of learning and performance outcomes from coaching. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(2), 249-277. <https://doi.org/10.1111/joop.12119>
- Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context: Past, present, and future. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 144-156. <https://doi.org/10.1093/clipsy.bpg016>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. <https://doi.org/10.5465/256287>.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Kiecolt-Glaser, J. K., McGuire, L., Robles, T. F., & Glaser, R. (2002). Emotions, morbidity, and mortality: New perspectives from psychoneuroimmunology. *Annual Review of Psychology*, 53, 83-107.
- Kim, H., Ji, J., & Kao, D. (2011). Burnout and physical health among social workers: A three-year longitudinal study. *Social Work*, 56(3), 258-268.
- Kossek, E. E., Lewis, S., & Hammer, L. B. (2010). Work-life initiatives and organizational change: *Overcoming mixed messages to move from the margin to the mainstream*. Human Relations, 63(1), 3-19. <https://doi.org/10.1177/0018726709352385>
- Kozlowski, S. W. J., & Ilgen, D. R. (2006). Enhancing the effectiveness of work groups and teams. *Psychological Science in the Public Interest*, 7(3), 77-124. <https://doi.org/10.1111/j.1529-1006.2006.00030.x>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2004). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. *Research in Occupational Stress and Well-being*, 3, 91-134.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2005). *Banishing burnout: Six strategies for improving your relationship with work*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, 7(1), 63-74. [https://doi.org/10.1016/S0962-1849\(98\)80022-X](https://doi.org/10.1016/S0962-1849(98)80022-X)
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. In J. R. B. Halbesleben (Ed.), *Handbook of stress and burnout in health care* (pp. 15-32). Hauppauge, NY: Nova Science Publishers.

- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Burnout: A Multidimensional Perspective*. In *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior* (pp. 301-305). Elsevier.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout: A multidimensional perspective. In P. Y. Chen & C. L. Cooper (Eds.), *Work and wellbeing: Wellbeing: A complete reference guide* (Vol. III, pp. 123-140). Wiley-Blackwell.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.171>
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2009). *Organizational behavior: Emerging knowledge and practice for the real world* (5th ed.). New York, NY: McGraw-Hill/Irwin.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2008). *Compensation* (9th ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>
- Morrison, E. W., & Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22(1), 226-256. <https://doi.org/10.5465/amr.1997.9707180265>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487-516. <https://doi.org/10.5465/256404>
- Özkalp, E., & Kirel, Ç. (2013). *İnsan kaynakları yönetimi* (4. baskı). Bursa: Ekin Basım Yayın
- Pines, A. M., & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. New York: Free Press.

- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor–hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 438–454. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.438>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(00\)00047-7](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(00)00047-7)
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150–163. <https://doi.org/10.2307/2391486>
- Robinson, S. L., & Morrison, E. W. (2000). The development of psychological contract breach and violation: A longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 21(5), 525–546. [https://doi.org/10.1002/1099-1379\(200008\)21:5<525::AID-JOB40>3.0.CO;2-T](https://doi.org/10.1002/1099-1379(200008)21:5<525::AID-JOB40>3.0.CO;2-T)
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121–139. <https://doi.org/10.1007/BF01384942>
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B. & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. London: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W. B. & Taris, T. W. (2014). A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. In B. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging occupational, organizational and public health: A transdisciplinary approach* (pp. 43–68). Dordrecht: Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Schneider, B. (Ed.). (1990). *Organizational climate and culture*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204–221. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th ed.). Pearson.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>

- Trougakos, J. P., & Hideg, I. (2009). Momentary work recovery: The role of within-day work breaks. In S. Sonnentag, P. L. Perrewé, & D. C. Ganster (Eds.), *Current perspectives on job-stress recovery: Research in occupational stress and well being* (Vol. 7, pp. 37–84). Bingley, UK: Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1108/S1479-3555\(2009\)0000007005](https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2009)0000007005)
- World Health Organization. (2020). World health statistics 2020: Monitoring health for the SDGs, sustainable development goals. Geneva: World Health Organization. <https://www.who.int/data/gho/publications/world-health-statistics/2020>



EKLER

Ek 1: Araştırma İşleri



T.C.
BAYBURT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü



Sayı : E-83542712-302.08.01-232912
Konu : Araştırma İzni (Gülveren KOÇ)

07.10.2024

GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Enstitümüz İşletme Anabilim Dalı İşletme Tezli Yüksek Lisans Programı 222208010 numaralı öğrencisi Gülveren KOÇ'a ait "Tükenmişlik Sendromunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü" konulu tez çalışması kapsamında 19.01.2024-31.12.2024 tarihleri arasında araştırma/uygulama yapma izni verilmesi hususunda;

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

İlgili çalışmanın linki: (<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScJBGT7NyB-6TRLwpa0Lfp2EOt1-mvL1Yk41pPGLEcNm4LaCg/viewform>)

Prof.Dr. Ali Savaş BÜLBÜL
Rektör Yardımcısı

Ek: İlgili Yazı (10 Sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BS449V1HC4
Kep Adresi:bayuni@hs01.kep.tr

Belge Takip Adresi : <https://turkiye.gov.tr/ebd?ek=5264&cd=BS449V1HC4&cs=232912>

Bilgi için: Sultan GÜÇTEKİN
Unvanı: Bilgisayar İşletmeni



Tel No: 3752

Ek 2: Araştırma İzin Yazısı

Evrak Tarihi ve Sayısı: 04.10.2024-232327



T.C.
BAYBURT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü
İşletme Ana Bilim Dalı Başkanlığı



Sayı : E-89693340-605-232327
Konu : Araştırma İşleri

04.10.2024

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İşletme Anabilim Dalı 222208010 numaralı öğrencisi Gülveren KOÇ'un dilekçesi ekte sunulmuş olup; "Tükenmişlik Sendromunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü " başlıklı Tez Araştırması için Gümüşhane Üniversitesi Akademik birimlerden Araştırma İzni alınması talep edilmektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Prof.Dr. Cem KAHYA
Ana Bilim Dalı Başkanı

Ek: Başvuru Dilekçesi ve Ekleri (9 Sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSD49S47KC Pin Kodu :68552
Kep Adresi:bayuni@hs01.kep.tr

Belge Takip Adresi : <https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=5264&eD=BSD49S47KC&eS=232327>

Bilgi için: TUĞRUL FİDAN
Unvanı: Bölüm Sekreteri



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek 3: Araştırma Uygulama İzin Talep Formu

 BAYÜ	ARAŞTIRMA UYGULAMA İZİN TALEP FORMU		
		Güncelleme Tarihi: 21.06.2023 Sayfa No: 1/1	
Birim / Bölüm:	Lisansüstü Eğitim Enstitüsü		
ÖĞRENCİ BİLGİLERİ			
Adı Soyadı	Gülveren KOÇ	Anabilim Dalı	İşletme
Öğrenci No	222208010	Bilim Dalı	Yönetim ve Organizasyon
T.C. Kimlik No	[REDACTED]	Tez Danışmanı	Doç. Dr. Ahmet İLHAN
TEZ VE ARAŞTIRMA BİLGİLERİ			
Tez Konusu	TÜKENMİŞLİK SENDROMUNUN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ARACILIK ROLÜ		
ORCID numarası (Bilgi için https://orcid.org/)			
Araştırma/Uygulamanın Amacı	Araştırmanın amacı; Tükenmişlik sendromunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolünü araştırmak ve analiz etmektir.		
Araştırma/Uygulamanın Yöntemi	Nicel		
Çalışma Planı	Anket yolu ile toplanacak veriler SPSS ve AMOS paket programları aracılığı ile analiz edilecektir.		
Araştırma/Uygulama Yapmak İsteddiği Kurum/Birim	Gümüşhane Üniversitesi akademik birimler		
Araştırma/Uygulama Yapacağı Eğt.-Öğr. Yılı/ Dönemi	2023 / 2024 Güz Dönemi	Araştırma/Uygulama Yapacağı Tarih Aralığı	19.01.2024 - 31.12.2024
İŞLETME ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA Yukarıda belirtmiş olduğum bilgiler doğrultusunda söz konusu araştırma/uygulamayı yapabilmem için ilgili kurum/kuruluştan gerekli izinlerin alınabilmesi hususunda; Gereğini arz ederim. 03.10.2024 İmza: [REDACTED] Adı Soyadı: Gülveren KOÇ Uygundur [REDACTED]			
Gerekli izinlerin alınabilmesi için öğrencinin öncelikle https://ayse.muh.gov.tr/basvurudev/ adresinden ön başvuru yapması ve araştırma/uygulama yapmaya başlamak istediği tarihten en geç 45 gün önce bu formun ilgili ABD başkanlığınca Enstitüye ulaştırılması gerekmektedir. Yapılacak olan araştırmalar Millî eğitim bakanlığına bağlı Okul ve kurumlarda yapılacak araştırma ve araştırma desteğine yönelik izin ve uygulama yönergesi hükümlerine göre yürütülür.			

Form No: F12/ LEE/01

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek 4: Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu

BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU

Sizi “**Tükenmişlik Sendromunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü**” başlıklı araştırmaya davet ediyoruz. Araştırmada sizden tahminen 20 dakika ayırmanız istenmektedir. Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün soruları eksiksiz, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamanızdır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı Bırakma hakkına da sahipsiniz. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz **gizli tutulacaktır**. Araştırmada Kişisel veri toplanacağından **6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu** ve ilgili mevzuat uyarınca kişisel verileri korumak amacıyla gerekli tüm tedbirler alınacaktır. Eğer araştırmanın amacı ile ilgili verilen bu bilgiler dışında şimdi veya sonra daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız araştırmacıya şimdi sorabilir veya gul.ozel06@gmail.com e-posta adresi ve [redacted] numaralı telefondan ulaşabilirsiniz.

Çalışmanın Konusu ve Amacı: Bu çalışmanın amacı tükenmişlik sendromunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü belirlemektir. Çalışmamızda örneklem olarak Gümüşhane Üniversitesi Akademisyenleri alınacaktır. Gümüşhane Üniversitesinde görevli Akademisyenlerden Nicel Yöntemlerinden birisi olan anket yöntemi ile veriler toplanacaktır. Tükenmişlik Sendromu, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Bağlılık bu değişkenlere ait ölçekler aracılığı ile toplanan verilerin spss ve amos programları kullanılarak analizi yapılacaktır. Tükenmişlik sendromu ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetini nasıl etkilediği araştırıldıktan sonra yapılan analizlerin sonuçları değerlendirilip çalışmanın devamına eklenecektir. Analiz sonuçlarına bağlı kalarak elde edilen bulgular raporlanacaktır.

Çalışma İşlemleri Çalışmanın ilk aşamasında size anket formu verilecektir. Bu form 40 soru içermektedir.

Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılımcıya verilmesi gereken bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları anladım. Çalışma hakkında yazılı ve sözlü açıklama aşağıda adı belirtilen araştırmacı/lar tarafından yapıldı. Bana, çalışmanın muhtemel riskleri ve faydaları sözlü olarak da anlatıldı. Kişisel bilgilerimin özenle korunacağı konusunda yeterli güvence verildi.

Bu koşullarda söz konusu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve telkin olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Sorumlu Araştırmacı:

Adı-Soyadı: Doç. Dr. Ahmet İLHAN

İmza [redacted]

Yardımcı Araştırmacı:

Adı-Soyadı: Gülveren ÖZEL KOÇ

İmza [redacted]



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek 5: Etik Kurul İzni/Onayı

Evrak Tarihi ve Sayısı: 06.06.2024-208103



T.C.
BAYBURT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü



Sayı : E-83542712-050.99-208103
Konu : Etik Kurul İzni/ Onayı (Gülveren ÖZEL
KOÇ)

06.06.2024

İŞLETME ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

İlgi : 29.04.2024 tarihli ve E-89693340-050.99-200580 sayılı yazınız.

İlgi sayılı yazınız ile göndermiş olduğunuz Anabilim Dalınız Tezli Yüksek Lisans Programı 222208010 numaralı öğrencisi Gülveren ÖZEL KOÇ'un yapacağı araştırmasında gerekli olan Etik Kurulu izin sonucu yazımız ekinde sunulmuştur.
Bilgilerini ve gereğini rica ederim.

Doç.Dr. Murat KUL
Enstitü Müdürü

Ek: Etik Kurul Kararı (1 Sayfa)

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Belge Doğrulama Kodu: BSP4SAL0TP Pin Kodu: 97482 Belge Takip Adresi: <https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=5264&eD=BSP4SAL0TP&eS=208103>
Kep Adresi: bayunr@hs01.kep.tr Bilgi için: Zeliha DEMİRER
Unvanı: Büro Personeli



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek 6: Etik Kurul Kararı

Evrak Tarih ve Sayısı: 03.06.2024-207081



T.C.
BAYBURT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
ETİK KURULU
KARARI



Karar Tarihi
30.05.2024

Karar Sayısı
145

Oturum Sayısı
6

Üniversitemiz Etik Kurulu tarafından, Bayburt Üniversitesi Rektörlüğü Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü'nün 30.04.2024 tarihli ve E-83542712-050.99-200890 sayılı yazısı gereği, Bayburt Üniversitesi Rektörlüğü Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı 222208010 numaralı öğrencisi Gülveren ÖZEL KOÇ'un, yüksek lisans tezi olarak yürüttüğü "Tükenmişlik Sendromunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü" başlıklı araştırma önerisi üniversitemiz etik kurulu tarafından incelenmiş olup, araştırma önerisinin etik ilkelere uygun olduğuna toplantıya katılan üyelerin oy birliğiyle karar verilmiştir.

Prof.Dr. Ali Savaş BÜLBÜL
Başkan

BELGENİN ASLI ELEKTRONİK İMZALIDIR

Mevcut Elektronik İmzalar

Prof.Dr. ALİ SAVAŞ BÜLBÜL (Etik Kurulu - Başkan) 03.06.2024 09:01

Ayrıntılı bilgi için irtibat: Nuri TURAN

Tel :
E-Posta:

Faks:
Elektronik ağı

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.



Ek 6: Devamı

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScJBGT7NyB-6TRLwpa0Lfp2EOt1-mvL1Yk41pPGLcNm4LaCg/viewform>



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek 7: Demografik Anket Formu

ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Bayburt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı'nda yapmakta olduğum **YÜKSEK LİSANS** tezimin araştırması için, veri toplamak amacıyla oluşturulan bu ankete vereceğiniz cevaplar için şimdiden teşekkür ederim.

Elde edilecek bulgular, genel toplam içinde değerlendirileceğinden ve bilimsel amaçlı kullanılacağından isminiz kesinlikle istenmemektedir. Bu nedenle isminizi ya da kimliğinizi açığa çıkaracak herhangi bir işaretlemeyi yapmayınız.

Bu ankette alınacak sonuçların doğru ve güvenilir olması, çalışma için çok **BÜYÜK ÖNEM** taşımaktadır. Bu sebeple **TÜM SORULARI DOĞRU İFADELERLE** cevaplamanızı rica ediyorum.

Zaman ayırıp araştırmaya katıldığınız için teşekkür ederiz.

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Ahmet İLHAN

Yüksek Lisans Öğrencisi: Gülveren [REDACTED]

E-mail: [REDACTED]

İletişim [REDACTED]

1)Cinsiyetiniz?

Kadın () Erkek ()

2)Yaşınız?

18-25 () 26-30 () 31-35 () 36-40 () 41-45 () 45+ ()

3)Eğitim Durumunuz?

Lise () Ön-lisans () Lisans () Lisansüstü ()

4)Medeni Durumunuz?

Evli () Bekâr ()

5)Kaç yıldır bu mesleği yapıyorsunuz?

1-3 () 4-7 () 8-11 () 12-15 () 16+ ()

6)Kaç yıldır bu üniversitede çalışıyorsunuz?

1-3 () 4-7 () 8-11 () 12-15 () 16+ ()



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek 8: Maslach Tükenmişlik Anket Formu

MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

1: Hiçbir Zaman	2: Çok Nadir	3: Bazen	4: Çoğu Zaman	5: Her Zaman
-----------------	--------------	----------	---------------	--------------

Lütfen bu açıklamayı dikkate alarak soruları cevaplandırınız

MADDELER	Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.	1	2	3	4	5
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	1	2	3	4	5
3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.	1	2	3	4	5
5. İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.	1	2	3	4	5
6. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.	1	2	3	4	5
7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	1	2	3	4	5
8. Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
9. Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	1	2	3	4	5
10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	1	2	3	4	5
11. Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.	1	2	3	4	5
12. Çok şeyler yapabilecek güçteyim.	1	2	3	4	5
13. İşimin beni kısıtladığını biliyorum.	1	2	3	4	5
14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
15. İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.	1	2	3	4	5
16. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.	1	2	3	4	5
17. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratıyorum.	1	2	3	4	5
18. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum.	1	2	3	4	5
19. Bu işte kayda değer birçok başarı elde ettim.	1	2	3	4	5
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5
21. İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum.	1	2	3	4	5
22. İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.	1	2	3	4	5



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek 9: Örgütsel Bağlılık Anket Formu

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

1.Kesimlikle Katılıyorum	2.Katılıyorum	3.Kararsızım	4.Katılmıyorum	5.Kesinlikle Katılmıyorum
--------------------------	---------------	--------------	----------------	---------------------------

Lütfen bu açıklamayı dikkate alarak soruları cevaplandırınız.

MADDELER	Kesimlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1.Çalıştığım birimin başarısını artırmak için normal çalışmamın ötesinde gayret göstererek çalışmaya hazırım.	1	2	3	4	5
2.Çevremdeki insanlara çalıştığım kurumun her açıdan çok iyi olduğunu anlatırım.	1	2	3	4	5
3.Çalıştığım kuruma olan aidiyet duygumun düşük olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
4.Bu kurum içerisinde bana verilecek her görevi severek yapmaya hazırım.	1	2	3	4	5
5.Bulduğum kurumun değerleriyle kendi değerlerimin çok benzer olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
6.Bu kurum bünyesinde çalıştığımı söylemekten gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5
7.Yaptığım iş benzer olduğu sürece farklı firmalarda da çalışabilirim.	1	2	3	4	5
8.Bu kurum bünyesinde çalışmak iş performansımı artırıyor.	1	2	3	4	5
9.Bu kurumdan ayrılmak beni mutsuz etmez.	1	2	3	4	5
10.Bu kurumda çalışıyor olmaktan şu an fazlasıyla memnunum.	1	2	3	4	5
11.Bu kurum bünyesinde uzun süre kalmamın bana fazla bir şey kazandıracağını düşünmüyorum.	1	2	3	4	5
12.Çalıştığım birimin, personeli ile ilgili uygulamalarını çoğunlukla yanlış buluyorum.	1	2	3	4	5
13.Çalıştığım birimin başarısını gerçekten önemsiyorum.	1	2	3	4	5
14.Buranın yaptığım iş ile ilgili çalışabileceğim en iyi kurum olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
15.Bu kurum bünyesinde çalışmak benim açımdan kötü bir tecrübe oldu.	1	2	3	4	5



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek 10: İşten Ayrılma Niyeti Anket Formu

İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÖLÇEĞİ

1.Kesimlikle Katılıyorum	2.Katılıyorum	3.Kararsızım	4.Katılmıyorum	5.Kesinlikle Katılmıyorum
--------------------------	---------------	--------------	----------------	---------------------------

Lütfen bu açıklamayı dikkate alarak soruları cevaplandırınız.

	MADDELER	Kesimlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÖLÇEĞİ	1. Önümüzdeki yıl muhtemelen farklı bir işte çalışmak için iş arıyor olacağım.	1	2	3	4	5
	2. Önümüzdeki yıl kesinlikle farklı bir işte çalışıyor olacağım.	1	2	3	4	5
	3. Çalıştığım işten ayrılmayı sık sık düşünüyorum.	1	2	3	4	5



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek 11: Anket Çalışması Duyuru Yazısı



T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Rektörlük



Sayı : E-51043649-044-287060

Konu : Anket Çalışması

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü 07.10.2024 tarihli ve 83542712-302.08.01.01.01-E.232912 sayılı yazısı.

İlgi sayılı yazıda belirtilen anket çalışmasının akademik personele duyurulması hususunda;
Gereğini bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Selçuk ALEMDAĞ
Rektör Yardımcısı

Dağıtım:

Ahmed Ziyaüddin Gümüşhanevi Uygulama ve Araştırma Merkezi Müdürlüğüne
Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi Bölüm Başkanlığına
Beden Eğitimi ve Spor Bölüm Başkanlığına
Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğüne
Dijital Dönüşüm Koordinatörlüğüne
Dil Eğitimi Uygulama ve Araştırma Merkezi Müdürlüğüne
Edebiyat Fakültesi Dekanlığına
Enformatik Bölüm Başkanlığına
Gümüşhane Meslek Yüksekokulu Müdürlüğüne
Gümüşhane Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Müdürlüğüne
Güsus Koordinatörlüğüne
Güzel Sanatlar Bölüm Başkanlığına
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanlığına
İlahiyat Fakültesi Dekanlığına
İletişim Fakültesi Dekanlığına
İrfan Can Köse Meslek Yüksekokulu Müdürlüğüne
İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Uygulama ve Araştırma Merkezi Müdürlüğüne
İş Sağlığı ve Güvenliği Koordinatörlüğüne
Kariyer Geliştirme Uygulama ve Araştırma Merkezi Müdürlüğüne
Kelkit Aydın Doğan Meslek Yüksekokulu Müdürlüğüne
Kelkit Organik Tarım Uygulama ve Araştırma Merkezi Müdürlüğüne
Kelkit Sema Doğan Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Müdürlüğüne

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : 01TP-5D5E-037B

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/gumushane-universitesi-ebys>

Adres:

Telefon No : Fax No :

e-Posta : <http://www.gumushane.edu.tr/>

Kep Adresi : gumushaneuniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi İçin :Özge GÖKAY

Memur

Dahili No:



Ek 12: Devamı

Kürtün Meslek Yüksekokulu Müdürlüğüne
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne
Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi Dekanlığına
Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı Kurum Koordinatörlüğüne
Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığına
Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Müdürlüğüne
Spor Bilimleri Fakültesi Dekanlığına
Şiran Dursun Keleş Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Müdürlüğüne
Şiran Mustafa Beyaz Meslek Yüksekokulu Müdürlüğüne
Teknoloji Transfer Ofisi Uygulama ve Araştırma Merkezi Müdürlüğüne
Tıbbi Bitkiler, Geleneksel İlaçlar Uygulama ve Araştırma Merkezine
Torul Meslek Yüksekokulu Müdürlüğüne
Turizm Fakültesi Dekanlığına
Türk Dili Bölüm Başkanlığına
Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu Müdürlüğüne
Uzaktan Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi Müdürlüğüne
Yabancı Diller Bölüm Başkanlığına
Ylsy Burs Programı Koordinatörlüğüne

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : 01TP-5D5E-037B

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/gumushane-universitesi-ebys>

ÖZ GEÇMİŞ

Gülveren KOÇ ilk ve ortaöğretimini Ankara ilinde tamamlamıştır. 2013 yılında Gümüşhane Üniversitesi Kelkit Aydın Doğan Meslek Yüksekokulu Bilgisayar Proramcılığı bölümünden mezun olmuştur. Lisans eğitimini Anadolu Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü'nde tamamlayarak 2016 yılında mezun olmuştur. Halen İstanbul Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Çocuk Gelişimi Bölümü Aktif öğrencisidir. 2022 yılında Bayburt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Tezli yüksek lisans programına başlamıştır. Evli ve bir çocuk annesidir.

