

T.C.
NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖRGÜTSEL TÜKENMİŞLİĞİN İŞ DEĞİŞTİRME FİKRİ
ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: ÖĞRETMENLER ÜZERİNE
İSTANBUL'DA BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ahmet Turan ÖZDOĞAN

Enstitü Anabilim Dalı : Psikoloji
Enstitü Bilim Dalı : Psikoloji

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Barış BAŞARAN

KASIM – 2016

T.C.
NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

HEYAN




ÖRGÜTSEL TÜKENMİŞLİĞİN İŞ DEĞİŞTİRME FİKRİ
ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: ÖĞRETMENLER ÜZERİNE
İSTANBUL'DA BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ahmet Turan ÖZDOĞAN

Enstitü Anabilim Dalı : Psikoloji
Enstitü Bilim Dalı : Psikoloji

“Bu tez 31/10/2016 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI	İMZA
Doç. Dr. Kazım Ozan ÖZER	Başarılı	
Yrd. Doç. Dr. Barış BAŞARAN	Başarılı	
Yrd. Doç. Dr. İsak PARDO	Başarılı	

BEYAN

Bu yüksek lisans tezinin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir yüksek lisans çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Ahmet Turan ÖZDOĞAN

28.11.2016



ÖNSÖZ

Bu tezin yazılması aşamasında, emekleriyle bana yardımcı olan bütün hocalarıma, tez konumun seçimi sırasında bana yol gösteren ve çalışmam süresince bilgi ve deneyimi ile desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen danışmanım, değerli hocam Yard. Doç. Dr. Barış BAŞARAN'a tüm kalbimle teşekkür ederim. Anketlerimi Cevaplayan milli eğitim camiası öğretmenlerime, Ayrıca, yüksek lisans çalışmalarım boyunca bana desteklerini esirgemeyen aileme ve bütün dostlarıma teşekkürlerimi borç bilirim.

Ahmet Turan ÖZDOĞAN

2016

İÇİNDEKİLER

TABLolar LİSTESİ	iii
ÖZET	iv
SUMMARY	v
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: TÜKENMİŞLİK KAVRAMI	3
1.1. Tükenmişlik Kavramı.....	3
1.1.1. Duygusal Tükenme	4
1.1.2. Duyarsızlaşma.....	5
1.1.3. Kişisel Başarısızlık.....	6
1.2. Tükenmişliğin Nedenleri.....	7
1.3. Tükenmişliğin Belirtileri.....	9
1.3.1. Fiziksel Belirtiler.....	9
1.3.2. Psikolojik / Duygusal Belirtiler.....	9
1.3.3. Davranışsal Belirtiler	10
1.4. Tükenmişliğin Sonuçları	11
1.4.1. Tükenmişliğin Birey Üzerindeki Olumsuz Etkileri	11
1.4.2. Tükenmişliğin Çalışma Hayatı Üzerindeki Olumsuz Etkileri	11
1.4.3. Tükenmişliğin Aile Hayatı Üzerindeki Olumsuz Etkileri.....	11
1.5. Tükenmişliği Önleme ve Onunla Başa Çıkma Yolları	12
1.5.1. Tükenmişliğe Karşı Önlemler	13
1.5.2. Tükenmişlikler Mücadelede Geliştirilen Yöntemler.....	14
1.5.2.1. Bireysel Yöntemler.....	15
1.5.2.2. Örgütsel Yöntemler	16
1.6. Tükenmişlikle İlgili Kavramlar.....	17
1.6.1. Tükenmişlik ve Stres.....	18
1.6.2. Tükenmişlik ve İş Doyumu.....	18

1.6.3. Tükenmişlik ve İşkoliklik	19
1.6.4. Tükenmişlik ve İş Sağlığı	20
BÖLÜM 2: İŞTEN AYRILMA KAVRAMI ÜZERİNE TEORİK ARKA PLAN.....	21
2.1. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı.....	21
2.1.1. İşten Ayrılma Niyeti Tanımı	21
2.1.2. İş Gören Devri.....	23
2.2. İşten Ayrılma Durumu ve İş Değişirme Fikrinin Ortaya Çıkma Sebepleri	23
2.3. İşten Ayrılma Niyetinin Nedenleri.....	25
2.3.1. Kişisel Etkenler	26
2.3.1.1. Cinsiyet.....	26
2.3.1.2. Yaş Durumu ve Eğitim Düzeyi	26
2.3.1.3. Hizmet Süresi	27
2.3.2. Örgütsel Etkenler	27
2.3.2.1. İş Tatmini.....	27
2.3.2.2. Ücret	28
2.3.2.3. Stres	29
2.3.2.4. İşgörenin Birbirinden Etkilenmesi.....	29
2.3.3. Çevresel Etkenler	30
2.4. İşten Ayrılma Niyetinin Önemi ve Sonuçları.....	30
BÖLÜM 3: ARAŞTIRMA BULGULARI VE YORUM	32
3.1. Temel Demografik Bulgular	32
3.2. Diğer Araştırma Sorularına Yönelik Bulgular	35
3.3. İleri Analizler ve Bulgular	38
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	45
KAYNAKÇA	47
ÖZGEÇMİŞ.....	56

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1. Anket Çalışması Kapsamında Yaş Dağılımı.....	32
Tablo 3.2. Anket Çalışması Kapsamında Cinsiyet Dağılımı.....	32
Tablo 3.3. Anket Çalışması Kapsamında Öğrenim Durumu Dağılımı	33
Tablo 3.4. Anket Çalışması Bağlamında Medeni Durum Dağılımı	33
Tablo 3.5. Anket Çalışması Bağlamında Gelir Düzeyine İlişkin Verilen Dön. / Bulgular	33
Tablo 3.6. Anket Çalışmasına Katılan Bireylerin Çalış. Olduğu Kurum Türü Dağılımı.....	34
Tablo 3.7. Anket Çalış. Katılan. Eğit. Sek. Mesleki Tecrübe. Dair Dağılım / Bulgular	34
Tablo 3.8. Anket Çalış. Katılan. Mevcut Okul. İş tecrübe. Yönelik dağılım / Bulgular	35
Tablo 3.9. Anket Soruları ve Verilen Cevaplara Dair Bulgular / Veriler.....	35
Tablo 3.10. Katılımcıların Yaş Aralık. ile İş Değiş. Niyetleri İçin Varyans Analizi	38
Tablo 3.11. Katılımcıların Yaş Aralık. ile İş Değiş. Niyetleri İçin Scheffe Testi	39
Tablo 3.12. Katılımcıların Cinsiyet. ile İş Değiş. Niyetleri İçin t-Testi.....	39
Tablo 3.13. Katılımcıların Öğren. Durum. ile İş Değiş. Niyetleri İçin Varyans Analizi	40
Tablo 3.14. Katılımcıların öğren. Durum. ile İş Değiş. Niyetleri İçin Scheffe Testi	41
Tablo 3.15. Katılımcıların Medeni Durum. ile İş Değiş. Niyetleri İçin t-Testi.....	41
Tablo 3.16. Katılımcıların Aylık Geliri ile İş Değiş. Niyetleri İçin Varyans Analizi	42
Tablo 3.17. Katılımcıların Çalıştığı Kurum Türü ile İş Değiş. Niyetleri İçin t-Testi.....	42
Tablo 3.18. Katılımcıların Eğt. Mes. Tecrübe. ile İş Değiş. Niyet. İçin Varyans Analizi	43
Tablo 3.19. Katılımcıların Mev. Okul. İş Tec. ile İş Değiş. Niyet. İçin Varyans Analizi	43

Tezin Başlığı: Örgütsel Tükenmişliğin İş Değiştirme Fikri Üzerindeki Etkileri: Öğretmenler Üzerine İstanbul'da Bir Araştırma	
Tezin Yazarı: Ahmet Turan ÖZDOĞAN	Danışman: Yard. Doç. Barış Başaran
Kabul Tarihi:	Sayfa Sayısı: v(ön kısım) + 56 (tez)
Anabilimdalı: Psikoloji	Bilimdalı: Psikoloji
<p>Toplumsal sistemler içerisinde bireylerin en fazla yer aldığı sistemin başında örgütler gelmektedir. Bu sistemin alt sistemi olan istihdam edilen personeller ise alt sistemler içinde en kritik ve etkili olan kitle olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü bu örgütler, bütün düzeylerdeki amaçlarını gerçekleştirmek için personellerinden fayda ve yarar sağlamaktadırlar. Tüm bu durumlar, örgütlerde istihdam edilen personelin, örgütün çıkarları gereği hareket etmesi öğretilmiş ve bu sistemin hedeflerine ulaşabilmesi için çalışan kişilerin buldukları çalışmanın önemini biliyor olmaları, örgütlerini, mesleklerini kabullenmeleri ve pozitif düşünceler içerisinde bulunmaları fazlasıyla önem arz etmektedir. Bu bağlamda örgütlerin iş yapabilme potansiyellerini değiştirebilecek ve en önemli kaynağı olan personellerin hal ve hareketlerine yön verecek önemli ve yeni kavramlardan biri de kişinin tükenmiş hissetmesi olarak belirtilebilir. Araştırmanın amacı çeşitli eğitim kurumlarında istihdam edilen öğretmenlerin tükenmişliklerini ve tükenmişlik seviyelerinin işi bırakma niyetiyle olan bağlantısını ortaya çıkartmaktır. Bu sebeple tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti kavramları literatür anlamında detaylıca taranmıştır.</p>	
Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, Örgütsel Tükenmişlik, İş Değiştirme	

Title of the Thesis: Job Burnout Organizational Change Effect On Intellectual Property: A Research On Teachers In Istanbul	
Author: Ahmet Turan ÖZDOĞAN	Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Barış Başaran
Date:	Nu. of pages: v(pre.) + 56 (main body)
Department: Psychology	Subfield: Psychology
<p>In the social system of organizations, people come up to the beginning of the system takes place. The staff employed on the subsystems of this system emerges as the most critical and effective mass of the subsystems. Because these organizations, their staff at all levels to achieve the objectives and the benefits they provide benefits. All of these situations, the personnel employed in organizations, to act in the interests of the organization have been taught and what they are doing people working to achieve the system's goals is to understand the importance, institutions, the fact of the adoption of the work and positive ideas is of extremely important. In this context, to give direction to the behavior of staff and the most important resource that can affect the functioning of the organization and one of the important new concept can also be specified as organizational.</p>	
Keywords: Job Change, Organizational Burnout, Burnout	

GİRİŞ

Günümüzün yoğun rekabet ortamı hem teknolojik faaliyetlerin hızla gelişmesini mecburi kılarken bir yandan da örgütlerin mevcut insan kaynağına eğilmesini, odaklanmasını ve sistemli bir şekilde çalışanı ile ilgilenmesini zorunlu hale getirmiştir. Örgütler rekabetle mücadele edebilmek için alanında uzmanlık sağlamış bireyleri çalıştırmak istemekte ve bununla beraber mevcut uzman kadrosunu da iş tatmini açısından sıkıntıya sokmamayı tercih etmektedir. Bu noktada örgütlerin daha sık tercih ettikleri yöntem örgütsel bağlılığı sağlamlaştırabilmek ve çalışanda sadakat yaratabilmektir.

Örgütlerdeki etkinliği arttırmak için elinden geleni yapan işgörenin, gösterdiği bu çabanın sonucunda örgütten bazı beklentilere girmesi kaçınılmazdır. Bunlar kimi zaman zaten işgörenin mevcut hakları ya da işverenin sağlaması gereken zorunlu şeyler olarak görülse de, kimi zaman da işgörenin kişilik yapısına, koşullanmasına bağlı olarak oluşabilecek beklentilerdir. İşgörenlerin, örgütten beklentileri karşılanmadığı müddetçe; sadece çalışanın performansı düşmekle kalmaz aynı zamanda çalışma ortamında uyumsuzluklar oluşmaya, birtakım kişisel problemler oluşmaya ve örgütün de verimliliğinde birtakım aksamalar olmaya başlar. Bunun temel nedenlerinden biri sosyal bir varlık olan insanın, istemediği durumlarla karşılaşınca direkt stres kaynağının meydana gelmesi, bireylerin bu strese başa çıkamayacak kadar sosyal çevresinden etkilenecek hale gelmesidir.

Profesyonel bir çalışma ortamı düşünüldüğünde, işgörenlerin birbirinden soyutlanması çok da olası bir şey olarak görülmemektedir. Bu nedenle yapılan iş her ne olursa olsun, kişiler arası etkileşim bu noktada çok önemlidir. Verimli bir çalışma alanı oluşturabilmek için öncelikle, işgörenlerin kendilerini ve arkadaşlarını örgüt ile bir bütün olarak görmeleri gerekmektedir. Ancak günümüz çalışma şartları ve hem örgütsel hem de bireyler arasındaki rekabet koşulları değerlendirildiğinde, iş hayatının ve sosyal hayatın bireye yüklediği değişik roller, ekonomik ve çevresel baskı, işverenlerin çalışanlardan beklentilerinin gün gittikçe artması, işgörenlerde yüksek dozda sinir ve strese neden olmaktadır. Bu da değişik zamanlarda değişik şekillerle insanlar üzerinde bir tükenmişlik etkisi yaratarak meydana çıkmak-

tadır. Aşırı stresi yönetemeyen bu bireylerde mesleki bir hastalık olarak nitelendirilebilecek tükenmişlik sendromu kavramı, hayatlarına yön vermeye başlamaktadır.

Günümüzün önemli problemlerinden biri olan tükenmişlik sendromu, iş hayatında yaşanan stresle, iş ilişkilerinin sekteye uğraması ile, çalışanların iş arkadaşları ile yaşadıkları sorunların çözülmemesi ve bunun iş hayatlarına engel olur hale gelmesi ile meydana çıkmaktadır. Çoğu zaman başarısız hissetme, yıpranmış hissetme, gün içinde enerjinin daima düşük olması gibi durumlarda ortaya çıkmaktadır. Bireyin performansında bir düşüşün yaşanmaya başladığı anda, birey kendini yaptığı işten uzak hissetmeye başlayacaktır ve işin niteliğini sorgulamaya başlayacaktır. Bu da işgörenin aynı zamanda motivasyonunun da düşmesine neden olacaktır. Bireyin işe olan tutumundaki bu değişimler hem işgören için hem de işveren için oldukça maliyetli bir hal almaya başlayacaktır. Bu durumda bazen işverenler çalışanları işten uzaklaştırmak isteyebilecek bazen de çalışanlar kendileri işten ayrılma niyeti ile baş başa kalabileceklerdir. Bu nedenle tükenmişliğin nedenlerini belirleyebilmek ve çözüm önerileri ile beraber bu durumu ortadan kaldırmaya çalışmak günümüz araştırmacılarının oldukça ilgisini çekmektedir.

Çalışmanın birinci bölümünde; tükenmişlik kavramının ne olduğuna, türlerinin ne olduğuna, hangi nedenlerle ortaya çıktığına ve belirtilerinin neler olduğuna, tükenmişlikle mücadele anlamında nelerin yapılabileceğine değinilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde; işten ayrılma niyetinin ne olduğuna, hangi nedenlerle çalışanın bu niyete girdiğine ve doğurduğu sonuçlara değinilmiştir.

Çalışmanın üçüncü ve son kısmında ise; tükenmişliğin iş değiştirme üzerindeki etkilerini ölçebilmek amacı ile İstanbul'daki öğretmenler üzerinde bir anket uygulaması yapılmıştır.

BÖLÜM 1: TÜKENMİŞLİK KAVRAMI

Bu bölümde tükenmişlik kavramı ile ilgili detaylıca bilgi verilerek, tükenmişliğin nedenlerinden, sonuçlarından, başlıca ortaya çıkma nedenlerinden ve tükenmişlik ile ilgili genel kavramlardan bahsedilecektir.

1.1. Tükenmişlik Kavramı

Günümüzün önemli sorunsallarından biri haline gelen tükenmişlik, bireylerin iş hayatları sebebiyeti ile kurdukları bağlantılardan kaynaklanmakta ve bu bağlantıların kötüye gitmesi nedeni ile meydana gelmektedir. Tükenmişlik ilk olarak Herbert Freudenberger tarafından tanımlanmıştır ve; “başarısız olma, yıpranma, enerji ve gücün azalması veya tatmin edilemeyen istekler sonucunda bireyin iç kaynaklarında meydana gelen tükenme durumu” şeklinde ifade etmiştir (Freudenberger, 1974: 159).

Daha sonra yapılan tanımlamalarda ise; bireylerin hayatında meydana gelen önemli rahatsızlıklardan biri olarak tanımlanmıştır (Cardinell, 1981:25).

Tükenmişlik bireylerin çalışma ortamlarından ya da çalıştıkları işlerden kaynaklanan bir yıpranmayı, aşınmayı ifade eder (Maslach ve Leiter, 1997: 17).

Çalışma hayatında yapılan iş ile alakalı oluşan ve gittikçe fazlalaşmaya başlayan stres kaynaklarının tepkisel bir sonucu olarak ortaya çıkan, çalışanlarının iş ortamındaki hareket ve tutumlarını negatif yönde etkileyen bir süreç olarak görülmektedir (Cherniss, 1980: 5).

Cumming ve Nall yaptıkları çalışmada tükenmiş hissetme durumunu yeterli danışmanlık hizmeti alamamaya bağlamışlardır (Cumming ve Nall, 1983:229).

Tükenmişlikle ilgili yapılan çalışmalar içerisinde Perlman ve Hartman’ın yaptığı çoklu kavramsallaştırma çalışması, konuya yeni bir boyut kazandırmıştır.

Buna göre tükenmişlik (Perlman ve Hartman, 1982);

- Başarısız hissetme,
- Yorgun hissetme

- Yapılan işe karşı duyarsızlaşma
- Yaratıcılığı kaybetme noktasına gelme
- İşe ve kuruma olan bağlılığın zedelenmesi
- Yaşanan strese tepki verme biçiminin şekil almış halidir

ve buna bağlı olarak da çalışanlar istenmeyen davranış ve tutumlar sergilemeye başlarlar.

Farber (2000) tükenmişliğin tanımlamasını günümüz şartlarına uyarlayarak şu şekilde yapmıştır: “Müşterilerin memnuniyetini arttırabilmek, işletme devamlılığını sağlayabilmek, yoğun rekabet ortamından sıyrılabilme adına denetleyenlerin yapmış oldukları baskıların bir sonucu olarak ortaya çıkan, bütün bunları sağlasalar bile hak edilen kariyer hedefine ulaşamamaktan kaynaklanan bir olgudur” (Scott, 2001:2).

1.1.1. Duygusal Tükenme

Hissel bitkinlik (emotional exhaustion), kompleks bitkinlik hissi en bariz hal ile izlenebilen bir işlemdir. Kişiler yıpranma noktasında kendilerinin ya da çevresindeki diğer insanların, enerji yitirmesi, tükenmişliklerini anlatabilmek adına bu boyuttan bahsederler, (Maslach Schaufeli ve Leiter, 2001’den akt. Gündüz, 2005:153). Duygusal tükenme bitkinliğinin, tükenmişliğin temelinde yer alırken fiziksel bir yorgunluk ve hissel bir bitkinlik şeklini alarak kendini gösterebilmektedir. Şahısların meslek edindikleri iş noktasında bünyelerine aşırı bir yükleniş nedeni ile oluşan yorgunluk, bitkinlik, özgüveninin çalıştığı işe karşı ilgisinde oluşacak azalış ve artış veya tamamen ortadan kalkmış olması şeklinde görülebilmektedir. (Cengil,2010:81). Hissel bitkinlik yani duygusal noktada tükeniş şahsın mesleği ya da çalıştığı iş açısından aşırı şekilde yüklenilmiş olan duyguları tanımlar. (Cemalloğlu ve Kaya-başı, 2007:134). Değnilmesi gereken bir noktadan biri ise geleceği noktada endişe duymayan ve herhangi bir gelecek beklentisine girmeyen mevcuttaki işini bırakmayı planlayan geleceğe umutsuz olarak bakan şahıslarda duygusal tükenme görülebilmektedir. (Aslan vd., 1996:51). Duygusal tükenme mesleklere göre farklılık da gösterebilmektedir. Kendi içinde duygusal tükenme yaşayan bir öğretmenin üzerinden örnek vermek ister isek şunlardan bahsedebiliriz. Vermiş olduğu derslerde farklılık yaratabilmeyi, sıradanlaşmış eğitim ve öğretimin dışında bir çizgide ilerleyebilmeyi, öğrencilerin derslerde daha fazla

aktif olması gerektiğini düşünmelerini ya da ders içeriklerini öğrencilerin istekleri ya da gelişimlerine göre ayarlanmaya yönelik davranışlar oluştuğunu gözlemleyebiliriz. (Cemalloğlu ve Kayabaşı, 2007:147).

Şahıs duygusal bir çöküntü içerisine girdi ise eksenine girdiği duygusal havadan kaçabilmek adına kaçış yolları arar. İnsan ilişkilerini minimuma indirme eğilimi gözlemlenebilir. Hayatında olan ya da yeni girecek şahısları kategorize eder. Herkes belli kalıplar içerisindedir ona göre. Ve bu durum şahsın hayatına katı kurallar koymasına ,prensipler edinip ona göre yaşamaya başlamasında kaçınılmaz bir son haline gelir. Kişinin duyarsız bir birey haline gelmesinde kaçınılmaz bir sondur bu durum. Bu şekilde yaşayan şahıslar yalnızlaşmayı arzu eder hale gelir zamanla. (Basım ve Şeşen,2006:16).

1.1.2. Duyarsızlaşma

Kişi duygusal bir çöküntüye girdiği zaman dışardaki insanların ona asla yardım edemeyeceğine inanır ve çevresindeki insanların bu düşünceye inanmasına neden olur. Çevredeki şahıslar kendilerini bu sorun karşısında güçsüz ve yetersiz hisseder. Çevredeki insanlar ile var olan ilişkileri minimum düzeye indirilmiş olması duyarsızlaşmanın en önemli ve belirgin özelliklerinden biridir. İnsanlar ile ilişkilerin koptuğu en önemli noktalardan biridir. Kişi bu davranışlar ile birlikte git gide kabalaşabilir. Şahıs karşısındakini küçük görmeye başlayabilir. Onu aşağılayıcı konuşur zamanla. (Işıkhana, 2006:12). Duyarsızlaşma (depersonalizasyon) aşamasında, hayattan ve kişisel benliğinden uzaklaşan insanlar idealist düşüncelerini ve hırslarını zamanla kaybederler. Zamanla çevredeki hizmet verenlere karşı duyarsız ve kaba davranışlar oluşması kendinden ve işinden uzaklaşan personeller, iş hususunda ki kariyer hedeflerini ve idealizmlerini zamanla kaybederler. Hizmet verilen bireylerle muhattap olmama, düşmanlık içeren olumsuz tepkilerde bulunma durumu çok sık biçimde görülen davranış şekilleridir. Mevcut çalışmalar duygusal olarak kötü hissederek duyarlılığını yitirme ikileminde açıkca bir bağlantı bulunduğunu meydana koymaktadırlar. (Maslach, Leiter ve Schaufeli, 2001'den akt Gündüz, 2005.153). Söz konusu bu mevcuta bakılarak duyarsızlaşma, bireyin çalıştığı başka bireylere karşı onların kendilerine has bir canlı olduklarını görmezden gelerek onlara karşı negatif tutumlar içerisinde bulunmasını veya olanlara karşı hissiz kalışını göstermektedir (Cengil, 2010:81).

Kişi başka bireylere karşı saygısızca ve hatta dahada ileriye giderek onların gurularını kırıcı bir biçimde davranış sergileyebilir. (Izgar, 2003, s.3). Diğer bir deyişle birey servis sunduklarına karşı, kişilerin kendi işlerine has birer canlı olduklarını göz önüne almaksızın hissiyattan eksik biçimde davranmalarını tanımlanmaktadır. (Cemalloğlu ve Kayabaşı, 2007, s.134). Mevcut pek çok çalışma, yaş arttıkça duyarsızlaşmanın minimize olduğunu belirtmektedir (Arabacı ve Akar, 2010:88). Bu; bireylerin çalışmalarında deneyim arttıkça oldukça hassas duruma geldiklerini belirtmektedir.

1.1.3. Kişisel Başarısızlık

Bireysel yöndeki gösterilen efor ve başarı oranındaki düşüş (lack of personal accomplishment), hissi yönden ve fiziksel açıdan tükenmişlikle yüzleşen, hizmet verdiği bireylere ve kendilerine karşı negatif bir tavır takınan bireylere, icra ettikleri çalışmaların gerektirdiği istekleri gerçekleştirilmede zorluk çekmelerinden bireysel yeterlik hisleri eksilir. Bu bağlamda, bireysel başarı hissini eksilmesi diğer iki yapıyla beraber görülmektedir. (Maslach, Leiter ve Schaufeli, 2001'den akt. Gündüz, 2005:153). Kişisel başarı, bireyin çalıştığı yerde kendini yeterli görme ve başarı bakımından yetkin ve yararlı görme diye tanımlanmaktadır. Bireysel başarısızlık ise bireyin kendisini işinde eksik ve başarısız olarak görmesi anlamına gelmektedir. Bu seviyede birey, kişisel olarak başarısızlık göstergelerinin hissettirdiği ve yıkıcı etki oluşturduğu negatif yönlü duygular ile doludur (Izgar, 2003:3).

Tükenmişlik durumunun diğer kısmı olan düşük kişisel başarı hissi, bireyin diğer insanları düşünerek edindiği negatif fikirlerin kendisi açısından da negatif görülmesiyle oluşan bir süreç olarak görülmektedir. Sonrasında birey bu fikir ve hatalı tutumları sebebiyle kendisini suçlu görmeye başlamakta ve başarısız oldukları düşüncesine kapılmaktadırlar. İş hayatında yerinde saydığını düşünmekle kalmaz hatta giderek kötüye gitmeye başladığı düşüncesiyle iş yaşamına devam eder. Kendilerini suçlamaya başlayan kişiler sarf ettikleri çabanın çoğu zaman işe yarayamayacağı düşüncesindedirler. Nihai durumda da bireylerin öz saygılarını yitirmeleri ile depresyona sürüklenebilmektedirler (Basım ve Şeşen, 2005:59). Taycan vd., (2006:106), yaptıkları araştırmada bireysel başarı ve başarısızlıkla ilgili mevcut işte çalışılan zaman ile bireysel başarı ikileminde manalı bir alakanın yer aldığını ortaya koymuşlardır. Meslekte görev yapılan süre arttıkça bireysel başarı çitasının yükselebileceği sonucunu

vurgulamışlardır. Kısaca, kendini yetersiz ve eksik görme genelde meslekte ki görevlerine yeni başlayanlarda ortaya çıktığı belirtilirken, görevlerinde uzun yıllardır çalışanların tecrübeli olmalarından kaynaklı yaptıkları görevlerin de kendilerini başarılı hissetmesinde ciddi bir artış görülebilecektir.

1.2. Tükenmişliğin Nedenleri

Günümüze değin yapılan tükenmişlik çalışmalarına bakıldığında; tükenmişlik hissinin daha çok insanlarla yüz yüze yapılan işlerde meydana geldiği görülmektedir. İnsanlara karşı duyulması gereken mesuliyetin, eşyalara, cisimlere karşı barındırılan mesuliyetten oldukça fazla olması nedeni ile çalışanları duygusal olarak yıpratmış ve bu durumun da kişileri tükenmiş hissetmeye ittiği görülmektedir(Ardıç ve Polatçı, 2009:2). Ülkemizde meslek seçerken yapılan yanlış yönlendirmeler, bireylerin kendi yapacakları işe aileden, toplumdansa da düzenden etkilenerek karar vermek zorunda hissetmeleri, kişileri iş hayatına girdiklerinde tatminsizlik yaşamaya ya da işlerinde mutsuz hissetmeye itmektedir. Bu durumda hem birey kendini başarısız ve yetersiz hissetmekte hem de sunulan hizmet, müşteri ilişkileri, kurumsal adalet hissi ve bunun yanı sıra da iş devamlılığı olumsuz etkilenmektedir (Kaçmaz, 2005:29-32).

Tükenmişliği tek bir nedene bağlamak yeterli olmamaktadır. Tükenmişliğe neden olan bireysel ve örgütsel nedenler mevcuttur. Bunlar;

Bireysel Nedenler:

- Yaş,
- Medeni hal,
- Çocuk var ise sayısı,
- İşe olan sadakat hissi,
- Bireysel istekler,
- Yönetimin profesyonel davranmadığına inanma,
- Sorumluluk alabilme ve bu bilinçte olabilme
- Şirket içi yetki arasındaki dengesizlik,

- Kişisel hayatta rastlanılan stresler,
- Yetersiz maaş politikası,
- İşin tatmin etmemesi
- İş şartlarının elverişsiz olması,
- Yönetimden bekleneni elde edememe,
- Sorumluluk alamama,
- Güven ortamı oluşmaması,
- Grup içi çıkar çatışmaları,

Bu sebepler, bireysel nedenler teması altında gösterilebilmektedir. (Avşaroğlu ve ark. 2005: 117, Basım, 2006: 17, Özçınar, 2005: 8, Yıldırım ve ark. 2007: 457).

Örgütsel Nedenler: (Avşaroğlu ve ark. 2005: 117, Basım ve ark., 2006: 17, Özçınar, 2005: 7, Yıldırım ve ark. 2007: 457):

- Kurumun iç şartları,
- Örgütün yaptığı çalışmanın kalitesi,
- Çalışan iş tipi,
- Örgüt içi çalışma koşulları,
- Nöbet tutma,
- Mesai saatlerinin fazlalığı,
- Örgütün fiziki şartları,
- Örgütte ki kurallar,
- İş yoğunluğu,
- Karar alınırken çalışana sorma durumu,
- Mesai arkadaşlarının ve yöneticilerin desteği,
- İş gerilimi,
- Az maaş,
- Rollerin net olmaması,
- Alınan eğitimin seviyesi,
- Kararlardan uzak kalma,

- Yeteri kadar takdir alamama hissi,
- Kurum içi ikili arkadaşlıklar,
- Ekonomik ve sosyal değişikliklerin ise,

tükenmişliğin kurum içi sebepleri olarak gözlemlendiği belirtilmektedir.

1.3. Tükenmişliğin Belirtileri

Schaufeli (1990) tükenmişlikle alakalı çok sayıda belirti ortaya koymuştur (Schaufeli ve Dierendonck,1993:631). Tükenmişlik kavramının tanımlanmasına ve içeriğine dikkat edildiğinde yapılan tanımlamaların içerik açısından, kişinin tükenmişlik yaşamaya başladığını hissettirebilecek birtakım işaretleri içerdiği belirtilse de tükenmişlik belirtilerini ayrıyeten tasnifliyor olmak, kavramın netlik kazanmasını kolaylaştıracaktır. Bu bağlamda kişinin tükenmişlik hissettiğini meydana çıkarabilecek etkileşimler, duygusal, davranışsal ve bedensel olarak kategorize edilebilmektedir. Kişinin tükenmesi hissedilmeye başladığında meydana gelebilecek belirtiler aşağıdadır. (Sweeney ve Summers,2002:227; Koyuncu,2005; Kaçmaz,2005:30; Lambie,2007:83).

1.3.1. Fiziksel Belirtiler

- Sürekli yorgun hissetme ve enerji azalması,
- Uyku düzeninin bozulması,
- Nefes güçlükleri yaşama,
- Mide ile ilgili sorunlar yaşama,

olarak görülmektedir. Bu etkenler bireyin sağlıksal yönden ciddi manada zarara girmesine sebebiyet vermektedir.

1.3.2. Psikolojik / Duygusal Belirtiler

- Motivasyon noksanlığı,
- Bireysel güven problemi,
- Değer bulamama duygusu,
- Fazlasıyla şüphencilik,

- Endişe,
- Huzursuz hissetme,
- Kendini ortam ile alakasız hissetme,
- Öfke kontrolünü kaybetme
- Doyumsuzluk,
- Konsantre sağlayamamak,
- Çaresiz hissetme,
- Akıl karışıklığı,
- Düzen oturtamamak,
- Bilişsel hünelerde güçlükler yaşama

1.3.3. Davranışsal Belirtiler

- Aşırı derecede tepki verme ve eleştiri karşısında aşırı hassasiyet,
- Asabiyet
- Tahammülsüzlük ve kırılganlık,
- Kurallara karşı dik duruş,
- Yapması gerekenlerle uğraşmak dururken başka şeylerle ilgilenmek
- Aşırı derecede suçlama hali
- Ne olursa olsun inkar yolunu seçme,
- Rasyonelleştirme,
- Toplum ile ikili bağlantılarda anlaşmazlık yaşama

Bu nedenler bireysel incelendiğinde tükenmişlik haricinde birtakım değişik problemleri de irdelenebilecek özelliktedir. Ama iş yeri içerisinde ve bilhassa gerçekleşen iş ile aynı düzlemde bakıldığında bu belirtileri, kişide hayata geçen bir aşınmanın belirtileri gibi algılamak tükenme ile mücadele aşamasında hayata geçirilecek en önemli ve ilk adım olarak görülür. Bundan sonraki aşama tükenmenin kaynaklarına bakarak; kişilerde tükenmişliği çoğaltan nedenleri incelemektedir.

1.4. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişliğin bizzat kişinin kendisi üzerinde, kişinin bulunduğu örgüt üzerinde ve aile hayatı üzerinde bazı sonuçları mevcuttur.

1.4.1. Tükenmişliğin Birey Üzerindeki Olumsuz Etkileri

Tükenmişlik hissedilen bireyler; birçok açıdan bu hissin olumsuzluklarını yaşayabilirler. Bu durum bireylerin sadece duygusal açıdan yorulmalarına neden olmaz aynı zamanda fiziksel açıdan da yorulup yıpranmalarına neden olmaktadır (Maslach ve Zibardo, 1982:72). Aktif bir tükenmişlik olgusu kişide psikosomatik bozukluklara, uykusuzluk, sigara, alkol, sosyal izolasyon, evlilik ve aile yaşantısındaki sorunlara bunun yanında sağlık sorunlarına, gastrointesinal sistemin aksaması ve yasaklı madde kullanmaya neden olabilmektedir (Aktuğ ve ark. 2006: 96, Kırılmaz ve ark., 2003: 3, Taycan ve ark., 2006: 101).

1.4.2. Tükenmişliğin Çalışma Hayatı Üzerindeki Olumsuz Etkileri

Kurumsal yönden pek çok olumsuz sonuçları ile karşılaşılabilir. Bunlar ;

- Görevli olan personelin işe geç kalması,
- Personellerin işten vaktinden önce ayrılması,
- Çalışanın işi terketmesi,
- Rapor alarak işe gitmemek,
- İş hayatında yaşanan kazalarda gözlemlenen ciddi bir artma,
- Örgüt içinde yenilikçi teknolojinin, iyi yönde yapılan tenkitlerin, üretimin ve faydalı oluşumların eksikliği gibi problemlerle ortaya çıkmaktadır (Aktuğ ve ark., 2006: 92, Basım ve ark., 2006: 15).

1.4.3. Tükenmişliğin Aile Hayatı Üzerindeki Olumsuz Etkileri

Tükenmişlik yaşayan herhangi birinin yaşadığı problemler sadece bireysel ve çalışma hayatı ile sınırlı kalmamakta aynı zamanda bireyin aile hayatı üzerinde de olumsuz bazı etkiler yaratmaktadır. Tükenmişlik hissetmeye başlamakla beraber yaşanan gerginlik ve ruhsal bunalımlar zamanla kişiler arasındaki çatışmalara neden olarak kişinin yakın sosyal çevre-

sine de zarar vermeye başlamakta ve git gide davranış bozukluğu yaratmaya sebebiyet vermektedir (Maslach ve Zimbardo, 1982: 73). Yoğun geçen bir çalışma gününün sonunda birey, iş yerinde yaşadığı gerginliği ve stresi eve taşıyor ise, bireyin aile hayatı ile ilgili geçirdiği sürede iletişim kopukluğunun olması ya da aile bireylerinin bu gerginlikten rahatsız olması beklenen durumlar arasındadır (Jackson ve Maslach, 1982 :89).

Bireyin işinde yaşadığı sorunlardan dolayı duygusal bir tükenmişlik hissediyor olması, aynı zamanda bireyi fiziken de yorgun hissettirecek ve bu durum insanlara karşı duyarsızlaşma ve kişisel başarısında da düşüşe de neden olacaktır bu durum da kişinin özel hayatına direkt etki edecektir. Tükenmişlik hisseden bireylerin bu tavırları aileleri tarafından kendilerine yapılan bir haksızlık ya da ilgi eksikliği olarak hissedilebilmektedir. Diğer yandan çalışma hayatı ile aile hayatını beraber yürütmeye çalışan kadın işgörenler, hem iş yerinde belirli bir mesai harcayacaklar hem de eve geldikleri andan itibaren ev işleri ve var ise çocukları ile ilgilenmekle yükümlü olacaklardır. Bu durumda ister istemez ya çalışan kadının iş hayatı ya da ev hayatı bu durumdan olumsuz etkilenecektir (Tevrüz, 1996:103).

Eşlerin ikisinin de çalıştığı evliliklerde ailedeki fertler arasındaki ilişkinin boyutu ile tükenmişlik arasında ilişki incelenmiştir. Çalışma hayatında edinilen misyon ile aile hayatındaki misyonu arasında bağlantıyı net ve anlaşılır bir sisteme oturtamayan bireylerde tükenmişlik hissini daha fazla meydana geldiği ortaya çıkmıştır. Başka bir açıdan bakıldığında, evlilik kurumundan ve yaşantısından alınan tatminin fazla olması ve aile yaşantısının pozitif bir şekilde benimsenmesi tükenmişlik hissini şiddetini azaltıcı etki göstermektedir (Sürgevil, 2005: 89).

1.5. Tükenmişliği Önleme ve Onunla Başa Çıkma Yolları

Tükenmişliği önleyebilmek adına hem bireysel hem de örgütsel bazı önlemler almak gerekmektedir. En etkili mücadele yöntemi olarak tükenmişliğin ortaya çıkmadan önce müdahale amaçlı engelleyici önlemler almaktan geçer.

Günümüzün büyük problemlerinden biri olarak görülen tükenmişliği önleyebilmek adına yapılabilecekler bu başlık altında belirtilecektir.

1.5.1. Tükenmişliğe Karşı Önlemler

Tükenmişlik olgusu hem kişiler hem de işletmeler bakımından önemli nihai kararları olan bir olgudur. Kişilerin en başta hissi olarak vuku buldukları kimi işaretler ve olaylar bir zaman sonra aile ve iş hayatına da ciddi manada etki etmektedir. Bunlardan bazıları aşağıdaki gibidir (Maslach ve Jackson,1981:100);

- Müşterilere ya da hizmet sunulan bireylere, olumsuz davranışlarda bulunma durumu,
- Bireylerle girilen sosyal ilişkilerde aksama ve faal olarak diğer bireylerin bulunduğu aktivitelere katılamama ve kendini geri çekme,
- Verilen hizmetin kalitesinin düşmesi
- Yanlışıklara neden olma,
- Kaza ve yaralanmalarda ciddi bir artış,
- Örgüte ve işe bağlılığın oldukça azalması,
- Tasarımcılığın azalması,
- İşte doyumsuzluk durumu,
- Performansın düşmesi ve mesleki yetersizlik hissinde artış,
- Örgütte idealizm eksikliği,
- İş aksatmaya başlama, rapor alma ve devam etmeme durumlarının fazlalığı,
- Bazı durumları sürekli olarak öteleme veya nihai karara vardırılmama,
- İş reddetme,
- İş doyumunda ve örgüte duyulan sadakatte azalma

ve tüm bu durumların en nihayetinde de örgütten istifa etmeyi düşünme oranında artış ve iş değiştirme eğiliminde bulunma, tükenmişlik yaşandığında kurumlar açısından neticeleri olarak değerlendirilmekte (Lee ve Ashforth,1993:11; Ergin,1993:152; Weisberg, 1994:4; Lieter ve Maslach,1988:306; Gmelch ve Gates,1998:154; Fogarty ve diğ.:2000:59-60; Derişoğlu,2000:64; Cravens ve diğ.,2001:587; Tepeci ve Birdir,2003:969; Kaçmaz,2005:31; Lambie,2007:83). Wright ve Bonett'in (1997:491) yaklaşık üç senelik bir dönemi içeren

araştırması tükenmişlik boyutlarından sadece duygusal olarak hissedilen tükenmişliğin iş performansı ile olumsuz bağlantı içerisinde bulunduğu sonucunu meydana çıkarmıştır.

Araştırmalarda kurum içi rollere ait stres sebeplerinin örgütün çalışma prensibine dayanan tatmin, performans, sadakat gibi birtakım neticelerle yakın ilişki içerisinde olunmasına karşın Singh ve diğ. (1994) satış çalışanlarını değerlendirerek inceledikleri bir araştırmada bu ilişkiye tükenmişliğin; kısmen de olsa aracılık faaliyetinde bulunduğunu açığa çıkarmışlardır. Bu da kişinin kurum içerisindeki pozisyonundan ileri gelen stresin evveliyetle tükenmişliğe sebep verdiği daha sonra ise, tükenmişliğin çalışma doyumu, verimlilik, sadakat ve işi bırakma eğilimini etkilediğini göstermektedir. Cravens ve diğ.(2001:587) başka bir satış çalışmaları üzerinde yapılan araştırmada ise örgüte duyulan sadakat ve işi bırakma eğilimi arasındaki ilişkilerde tükenmişliğin aracılık ettiği ortaya konulmuştur.

1.5.2. Tükenmişlikler Mücadelede Geliştirilen Yöntemler

Tükenmişlik ile mücadele durumunda örgütsel seviyede dikkat edilmesi gereken bazı faktörler ve bu problemin üstesinden gelebilmek için işyerlerine, kurumlara yardımcı olabilecek birtakım çözüm unsurları söz konusu olmaktadır. Bu duruma göre;

- Personellerin görev statülerinin net bir şekilde yapılması,
- Anlayışlı, esnek ve katılımcı bir yönetsel anlayışın hayata geçirilmesi (Kaçmaz,2005),
- Örgüte istihdam edilmesi üzerine yapılan alımlarda örgüt – kişi uyumuna özen gösterilmesi,
- Bireysel insan kaynaklı eksikliklerini giderebilmek adına iş esnasında verilen eğitim çalışmalarının artırılması (Izgar,H.:2000:37-38),
- Bilhassa çalışmaya henüz başlayan kişilerde ve kurum içindeki görev oynamalarında gereken araştırma çalışmalarının vuku bulması,
- Çalışma yoğunluğunun etkisini düşürücü, rahatlatıcı tedbirlerin alınması,
- Görev dağılımı yapılırken ve periyodik olarak farklı atamaların gerçekleştirilmesi,
- Ödüllendirme sisteminde adil bir dağıtımın olması,
- Bireylerin kendini geliştirmesine olanak yaratan bir ortamın varlığı,

Problem çözüme açısından daha etkili programların edinilmesi ve problemler ortaya atıldığında kalıcılaşmadan çözüm bulunma çalışmalarına başlanması kurumların başvurabileceği birtakım çözüm yolları içerisinde sayılabilir.

- Örgüt içinde ki esnek vakit dağılımları (Almer ve Kaplan,2002:1),
- Yetki devri,
- Kurum iyileştirme idaresinin adil kullanımı (Izgar,2000:39- 44),
- Çalışmaya yeni başlayanları kapsayan kurumsal açıdan yönlendirici ve tanıtıcı bir sistemin oluşturulması,

Günümüzde oldukça fazla kurumda uygulanmaya çalışılan personel güçlendirme çalışmaları da tükenmişlik hissini önüne geçme de uygulanabilecek programlar arasında düşünülebilmektedir.

1.5.2.1. Bireysel Yöntemler

Tükenmişlikle mücadele edebilmek adına bu açıdan bakıldığında bireysel açıdan geliştirilebilecek yöntemler mevcuttur. Personelleri daha hakikatçi hedefleri benimsemiş olmaları doğrultusunda destekleyerek, personelin bireysel olarak kendisiyle ilgili beklentilerinde bir düşünüş sağlanabilmektedir. (Özçınar, 2005: 20).

Bireyler, hislerini ve güçlükleri paylaşmalarının, yeri geldiğinde yardım talebinde bulunmalarının, problemler artışa geçmeden çözüm için oldukça yardımcı olacak durumlar hazırda bulunmalıdır. Kişiler hayatlarının iş haricindeki bölümlerini iyileştirmelidir. Bilinmelidir ki kendine vakit ayıran, sosyal ilişki açısından geniş çevreye sahip bireyler tükenmeye karşı daha donanımlı olmaktadırlar (Kaçmaz,2005).

Mizah, kişisel yönden, tükenmişlikle mücadele edebilmede bir çözüm stratejisi gibi kabul görebilir. Akademisyenlerdeki durumu incelemek amacı ile yapılan bir araştırmada, incelemeye konu olan katılımcıların mizahı tükenmişlikle mücadele edebilmekte bir vesile olarak gördükleri ortaya koyulmuştur (Tümkaya, 2006).

Aile fertleri, dostlar ve iş yerinde iyi anlaşılacak diğer çalışanlar ile birlikte bulunmak da sosyalleşebilmek ve bir nevi sosyal destek açısından, tükenmişliğin önüne geçebilmek için

bir araç olarak görülmektedir. Diğer kişilerle iletişim kurabilmek kişinin stresini hafifletirken, problem teşkil eden durumlarına daha yansız bir ifade ile yaklaşmasına da sebep olmaktadır. Çözüm seçenekleri hakkında bilgi vererek; problemlerin ortadan kalkması için katkıda bulunmaktadır.

Bireysel mücadele yöntemleri ile ilgili önlemlerden birkaç madde ile bahsetmek gerekirse (Selçukoğlu, 2001: 186-87);

- Tükenmişliğin ne olduğu hakkında bilgi sahibi olmak,
- Birey kendini iyi tanımalı ve ne hissettiğini neler beklediğini bilmelidir,
- İş ile ilgili gereksiz isteklere kapılmamalıdır,
- Kişisel gelişim ile ilgili uzman desteği almak,
- Rahat hissedebilmek için spor yapmak, müzik dinlemek v.s gibi bireyin kendini iyi hissedeceği aktivitelere katılıyor olmak,
- Kişinin bireysel olarak sıkıntılarını biliyor olması ve bunları kabul etmiş olması,
- Herhangi bir örgüte bağlanmadan önce örgütle ve işle ilgili kurumsal ve idari işleyişi biliyor olması ve bunla ilgili istekli olup olmadığına karar vermiş olması,
- İş hayatındaki ve özel hayatındaki sıradanlığı ortadan kaldırmak adına atılımlarda bulunmak,
- Hobi edinmek,
- İş hayatına bir müddet ara vermek ya da iş değişikliği yapmak,

1.5.2.2. Örgütsel Yöntemler

Örgüt içerisinde çeşitli görev ve unvan yetisine sahip personeller bulunmaktadır. Şirket içi görev tanımlarının herkes tarafından anlaşılabilir ölçüde şeffaf ve anlaşılır olması, işte yeni istihdam edilen bireylerin uyum çalışmalarına ve düzenlenen hizmet içi eğitime katılımının sağlanması, departmanların karakteristiklerine göre değişen çalışan düzenlemesinin yapılması, sistemli bir şekilde kurum içi toplantı yaparak; çalışanların iyileştirilmesinin kolaylaşması açısından önerilerinin ve eleştirilerinin toplanması ve sistemli şekilde düzeltilmeye çalışılması gerekmektedir (Kaçmaz, 2005: 31). Birkaç madde ile örgütsel düzeyde tükenmişlik hissi ile mücadeleyi belirtmek gerekirse (Selçukoğlu, 2001: 183-185);

- Gerekli durumlarda yardımcı personel ya da ek donanımlara başvurarak işgörene yardımcı olunur,
- Serbest karar verebilme imkanlarını arttırarak iş göreni değerli hissettirmek,
- İşgörenlerin başarılarını taktir ederek, çalışana destek olmak,
- Yetki ve sorumluluk alanlarını kesin çizgilerle belirleyip, gereksiz iş yükünün ortadan kalkmasını sağlamak,
- Ödül ve ceza sisteminin uygulanması konusunda adil davranmak,
- Takım çalışmalarını destekleyerek, örgütsel değişimi sağlamaya yönelik olmak,
- Örgütsel bağlılığı sağlamak adına çalışmalar yapmak,
- İşgörenlerin kişisel gelişimine ve dinlenmelerine müsaade etmek ve çalışma şartlarını iyileştirme konusunda yapıcı davranmak,
- İşgörenin kariyer planlamasına yardımcı olmak,
- Örgüt içi iletişimin kalitesini arttırmak,
- Üst yönetimin destekliyici tavrını çalışanlara geçirebilmek,
- Sık sık geri bildirimde bulunmak ve pozitif bir şekilde gerçekleştirmek,
- Hizmet içi eğitimler planlamak.

Bireysel düzeyde tükenmişlikle başa çıkabilmek, kurumsal anlamda müdahale edebilmekten çoğu zaman daha kolay olarak görülür. Bunun nedenlerinden biri; örgüt içerisinde bulunan çalışanların az çok tükenmişlik hakkında bilgilerinin olması ve tükenmişlikle alakalı daha önceden deneyimlerinin bulunuyor olmasıdır. İkinci unsur olarak da direkt örgütü ve örgütsel nedenleri değiştirmektense bireysel unsurları değiştirmek daha az maliyet içermektedir (Maslach ve Goldberg,1998:126).

1.6. Tükenmişlikle İlgili Kavramlar

Tükenmişlik kavramını incelerken mutlaka ilişkili olduğu diğer kavramları da dikkate alarak bahsetmek gerekmektedir. Tükenmişliği; stres, iş doyumu, işkoliklik ve iş sağlığı ile beraber incelemek ve birbirleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak gerekmektedir. Aşağıda tükenmişlik ile yakından ilgili olan bu olgular incelenecektir.

1.6.1. Tükenmişlik ve Stres

Örgüt sahasında tayin edilmiş olan rol ve görevleri gerçekleştiren insan, örgüt içeriğinden oluşan örgütsel stres ile yüz yüze gelmektedir. Çalışma stresi ve mesleki stres şekillerinde adlandırılan kurumsal bazlı stres, örgüt içinde veya iş ile ilgili olası bir beklenti oluşumu ile kişisel pozitifliğin aktive olması şeklinde bilinmektedir (Aydın, 2008: 22). Başka bir deyişle de kişilerin normal fonksiyonlarından başkalaşmaya mecbur bırakan farklılıklar açısından tayin edilen ve onların kendi işleriyle ve başka bireylerle iletişim halinde olmasından ileri gelen bir sonucun yansımasıdır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 272).

Pines ve Kainen (2004: 625-635) tarafından yapılan bir araştırma sonucunda İsrail de görev yapan polislerin hissettikleri tükenmişliği ile streslerinin düzeyleri ikilemindeki ilişkileri araştırılmış olup, çalışmanın bulguları nihayetinde tükenmişlik ile stres ikilisine bakıldığında oldukça az bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Wang ve arkadaşları (2014) Çin’de polisler için yapmış oldukları araştırma çalışmasında, hissettikleri stresin seviyesi ile işteki tatminleri ikileminde olumsuz yönde, mesleki tükenmişlik seviyesi ile de olumlu yönde bağlantının bulunduğu ortaya çıkmıştır. Hombrados Mendieta ve Cosano Rivas (2013: 228-246) İspanya Malaga’da çalışanlar arasında yaptıkları araştırma da tükenmişlik hissinin, çalışma tatmini, hayat tatmini ve kurumsal bağ arasında olumsuz yönde ilişkinin bulunduğu, kurumsal bağın da çalışma tatmini arasında olumlu yönlü etkisinin bulunduğu neticesine varmışlardır. Hayes ve Weathington (2007: 565-579) yiyecek- içecek işletmelerinde çalışanlarla yapmış oldukları çalışmada ruhsal açıdan iyi hissetmek, stres seviyesi, hayat tatmini ve mesleki tükenmişlik arasındaki alakaları incelenmiş olup, veriler niteliğinde stres ve tükenmişlik hissi ilişkisinde kuvvetli bir alakanın bulunduğu ama bu alakanın ruhsal açıdan iyi hissetmek açısından bir ilişkinin bulunmadığı görülmüştür.

1.6.2. Tükenmişlik ve İş Doyumu

İş doyumu, istihdam edilenlerin çalışmalarından hissetmiş oldukları memnuniyeti veya memnuniyetsizliği tanıma kavuşturan bir olgudur. Kişinin mesleği ve çalışma alanı içerisinde geniş açıdan bakıldığında; duygu, davranış şekilleri açısından bakış açısı edinilebilecek önemli farklılıklardan biri de iş doyumu kişinin bulunduğu örgütüne odaklanmış bek-

lentilerini ve yaptığı çalışmasına dayanan davranışlarını belirtmeye çalışmaktadır (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012: 40). Diğer bir deyişe bakılırsa da, çalışma tatmini, yapılan çalışmanın kendisi, fiziki şartlar, yönetim kadrosunun davranışları gibi çalışma imkanları ya da maaş, kademe, iş güvenliği gibi çalışma sonucu ortaya çıkan nihai durumların işgören birey açısından irdelenmesidir. Çalışma tatmini, işgörenin normlar, değerler ve beklentiler bütünlüğünden süzülerek açığa çıkan çalışma şekli ve çalışma şartlarına dair algıladıklarına ilişkin edindiği cevaplardan meydana gelmektedir. (Çekmecelioğlu, 2006: 153-168).

Yapılan çalışmalarda iş doyumunu etkileyen faktörler aşağıda ki gibi sıralanabilir:

- Yaş,
- Cinsiyet,
- Eğitim düzeyi
- Ücret ve ödüller,
- İşin içeriği ve terfi alma olanağı,
- İş ve İşçi güvenliği,
- Çalışma koşulları ve arkadaşları,
- Yönetim kadrosu,
- Sosyal haklar ve iletişim,

Bu faktörlerin istihdam halinde olan personeli etkilediği belirtilmektedir (Üngüren ve Yıldız, 2009: 38).

1.6.3. Tükenmişlik ve İşkoliklik

İşkoliklik kavramının tükenmişlik durumu ile arasındaki ikili ilişkiyi ortaya çıkarabilmek adına, işkolikliğin her boyutunun tükenmişlik durumu arasındaki ilişkiyi birbirinden bağımsız bir şekilde ele almak gerekir. Çalışma eğilimi, bireyin kendisini çalışmaya mecbur koşmasını ve her daim işini düşünmesini ortaya koymaktadır. Spence ve Robbins'in (1992) ve Elder (1991)'a ait araştırma dahilinde, stres ve çalışma şartları ilişkisi bağlamında olumlu bir alaka mevcuttur. (McMillan v.d.,2001:73). Yine işkolikliğin çalışmaya yatkınlığı arasında sağlık şikayetleri ile hemen hemen bütün araştırmalarda olumlu ilişki bulunmuştur (McMillan v.d.,2001:73). Burke (2000b) yapmış olduğu araştırma çalışmasında

bu yönüyle aile, arkadaşlar ve genel olarak toplu ortamdaki memnuniyet hissetme ilişkisinde oldukça şiddetli ve olumsuz bir ilişki olduğunu meydana çıkartmıştır (Burke, 2000(b):361). İş hayatında yoğun tempo çalışmayı seven ve iş ile ilgilenmeyi isteyen birey iş esnasında ve mesai esnası haricinde saatlerini fazlasıyla üreterek geçirmek ister, söz konusu bu esnada çalışanda ciddi bir endişe oluşturabilir. Çalışmaya eğilimi fazla olan çalışan da bir manada sağlığını, mutluluğunu ve diğer kişilerle olan ilişkilerini bozacak ölçüde, sürekli iş yerinde zaman geçirmek için ciddi bir ihtiyaç hisseder. Sonuca baktığımızda; çalışma yönelimi ve çalışma ilgisi fazla olan kişinin kendisini sürekli mesaide bulunmaya mecbur koşması, mesai harici vakitlerde de işini düşünmesi ve bu sebeple bireyin huzurunun kaçmasına neden olabilir ve bu da stresi oluşturan nedenlerin başında gelmektedir. Bu durum ayrıca sağlık açısından sorun çıkarabileceği gibi sosyal ortamındaki bireylerle bulunan ilişkilerinde problemlere neden olacaktır. Bütün bu durumlar da kişinin tükenmişlik sendromu yaşama olasılığını arttıracaktır.

1.6.4. Tükenmişlik ve İş Sağlığı

Çalışılan sektörde hizmet veren ve üreten bireyler, bazı durumlarda sürekli ayakta kalma ya da oturarak masa başı işler yapma yada aktif bir şekilde vücuduyla üretim işlerinde çalışma gibi pek çok konularda değişik yerlerde istihdamlarını gerçekleştirmektedirler. Bazı durumlar hastalıklara gebe kalabilmektedir. Çalışılan koşullardan kaynaklı gerçekleşen sıkıntılarla baş edemeyen bireylerde ciddi bir depresyon belirtileri görülmektedir. Bu durum da iş doyumunu azaltarak tükenmişliğe zemin hazırlamaktadır. Zaman için de çalışanların his-sizleşme eğilimlerinin sıklaştığını, tükenmeye karşı eğilimin gittikçe arttığını tükenmişlik hissine doğru yöneldikleri gözlenmektedir.

Uyku problemlerinin ve sürekli yorgun hissetmenin meydana getirdiği fiziksel problemler, çalışanların iş performansını ciddi ölçüde düşürmektedir. Bundan ötürü nöbet/vardiya ayarlamalarının sıkça değişmesi durumu kolaylaştırır hale getirecektir. Çalıştığı vardiyada verimli olmayan veya memnuniyetsizliği performansına yansıyan çalışanların uygun yer-lerle değiştirilmesi gerekmektedir. Böylece hem fiziken hem de bilişsel rahatlık sağlanmaya başlar.

BÖLÜM 2: İŞTEN AYRILMA KAVRAMI ÜZERİNE TEORİK ARKA PLAN

Çalışmanın bu bölümünde işten ayrılma niyeti ve bu niyetle alakalı diğer kavramlarla olan ilişkisi üzerinde durulacaktır.

2.1. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı

Alinyazındaki çalışmalar incelendiğinde birçoğunda işten ayrılma ile iş değiştirme fikrinin kavramsal olarak tanımının yapılmadığı ve bu kavramın; işgören devri düşüncesi (Shader vd., 2001; Takase vd., 2005), elde tutma (Collins vd., 2000; Ellenbecker, 2004; Mrayyan, 2005) ve işte kalma niyeti (Daniels, 2004; Sourdif, 2004) kavramları ile hemen hemen eşit manalarda kullanıldığı ve ya aynı ölçme aracıyla değerlendirildiği görülmektedir (Yaprak, 2009; akt. Çağ, 2011: 97). Aşağıda detaylıca işten ayrılma niyeti ile ilgili günümüze kadar olan tanımlama çalışmalarına yer verilmiştir.

2.1.1. İşten Ayrılma Niyeti Tanımı

İşten ayrılma faaliyetinden farklı olan işten ayrılma niyeti, işten ayrılma niyeti bulunan çalışanların örgüt içinde kalıp devam ediyor olmak ve ya işten ayrılmak için bireysel bir inceleme niyetleri olarak literatürde yerini almaktadır. (Mobley, 1982;10). Fakat bu işten ayrılma niyetinin, kesin olarak işi bırakmaya gebe olduğu saptanmıştır. İşten ayrılma niyeti içerisine giren bir çalışanın bu süreçte işte kalmakla gitmek arasında kaldığı, durumu, işini, çalışma şartlarını değerlendirdiği yapılan çalışmalarla ortaya konulmuştur (Jewell, 1998; Mobley, 1982). İşten ayrılma durumu bir şirket içinde maliyetlerle neticelenebilir ki bu şirketlerin giderleri işten ayrılanların yerine alınacak yeni işgörenleri seçebilmek ve yeni çalışanları kuruma adapte edebilecek eğitimi vermek ile alakalıdır. (Darmon, 1990:54; Jewell, 1998).

İşten ayrılma niyeti, Egan vd. (2004: 286) tarafından kurumdan ayrılmak amacı ile kasıtlı ve bilerek bir arzu olarak tanımlanmakta ve işten ayrılma davranışının en belirgin karar verici etkeni veya göstergesi gibi kabul edilmektedir (Ajzen ve Fishbein, 1980; akt. Tett ve Meyer, 1993: 259).

İşten ayrılma niyetinin tamamen işi bırakma hareketine evrilmesi belli başlı aşamaları izlemekte ve bu aşamalar da oldukça fazla etkenden etkilenebilmektedir (Hom vd., 1992; 905). İşten ayrılma düşüncesine yönelik bu aşamalar silsilesi Şekil 3'te alan ve Mobley vd. (1977)'nin geliştirdiği model kapsamında beş aşamada incelenebilir.

İşten ayrılmakla ilgili yapılan tanımlama çalışmalarında birbirlerine yakın sonuçlar ortaya çıksa da bir kaç aşağıdaki gibidir:

Kurum bünyesinde, çalışanların isteklerinin gerçekleşmediği durumlarda çalışanların sahip olduğu iş doyumunu ve performansı negatif şekilde etkilenebilirken, buna bağlı olarak da çalışanlar işten ayrılma düşüncesi içerisinde olabilmektedir. Bu anlamda işten ayrılma davranışı, geri çekilme olarak algılanabileceği gibi, kişinin örgüt içerisinde hissetmeye başladığı stresli ortamdan da uzaklaşmak istemesi gibi algılanabilir (Eren, 2011: 405). Özetle, tanımlardan da anlaşılacağı üzere, işten ayrılma niyeti işten ayrılma davranışının bir önceki aşaması durumundadır.

İşten ayrılma niyetinin işe son verme davranışına dönüşmesi belli başlı aşamaları izlemekte ve bu aşamalar da oldukça fazla etkenden etkilenebilmektedir (Hom vd., 1992; 905). İşten ayrılma düşüncesine yönelik bu aşamalar silsilesi Şekil 3'te alan ve Mobley vd. (1977)'nin geliştirdiği model kapsamında beş aşamada incelenebilir:

- Bireylerin örgütte herhangi bir şeyden memnun kalmamalarından kaynaklanan işi bırakmalarına neden olacak yıkıcı tepkilerdir (Rusbult ve diğerleri, 1998:601-602).
- Bireyin bulunduğu örgütte daha fazla bulunmamak istememeleri durumudur (Mowday ve diğerleri,1974:604).
- İşten ayrılma niyeti kişinin bilinçli olarak işi bırakmaya yönelik hareketleridir (Tett ve Meyer, 1993: 262).
- “İşgörenlerin işi bırakma yönünde bilinçli tutum ve davranışlarıdır” (Avcı ve Küçükusta, 2009: 37).

2.1.2. İş Gören Devri

İşgören devri son zamanlarda hızlı bir şekilde yükselişe geçmekte ve örgütler için çok ciddi bir problem oluşturmaya devam etmektedirler. (Newman, Thanacoody ve Hui, 2012, s: 58; Biron ve Boon, 2013, s: 514). Örgütlerin işgücü devri seviyesinin yüksek olmasına bağlı olarak, üretken personelin kaybedilmesi yanında yeniden işe alma maliyeti gibi problemler yaşamaları muhtemeldir. Gamble ve Huang (2008), olumsuz sonuçlar oluşturması sebebiyle işgören devri konusuna olan ilginin günden güne daha çok arttığını ileri sürmüşlerdir.

2.2. İşten Ayrılma Durumu ve İş Değiştirme Fikrinin Ortaya Çıkma Sebepleri

İçinde bulunduğumuz günümüz iş dünyasında, işletmeler/örgütler nitelikli işgören temin etme ve bu mevcudu koruma beklentisi taşırken; çalışanlar da iş yaşamları boyunca şartları kıyaslandığında ağır basan işletmeler ya da kurumlar tarafından istenme beklentisi içinde olmaktadır (Polat ve Meydan, 2010: 146). İşten ayrılma isteği ve davranışı hakkında bir önceki bölümlerde, ilgili literatür aracılığıyla, işten ayrılmaya ortam hazırlayan birtakım nedenlerden ve bunun negatif sonuçlarından “tükenmişlik” kavramı ile beraber ele alınmalıdır. Çalışmanın bu kısmında ise önceden değinilen kurum tarafından yönelik olumsuz davranış olan “örgütsel sinizm” kavramının “işten ayrılma niyeti” ile olan ilişkisi incelenmeye çalışılacaktır. Örgütsel sinizmi yaratan aşırı stres, ücret ve terfilerde yetersizlik, beklentilerin karşılanmaması, kararlara katılmama, örgüt içerisindeki bağların eksikliği (Andersson ve Bateman, 1996: 1405), fiziki şartların uygun olmaması, mesai sürelerinin fazlalığı (Cartwright ve Holmes, 2006: 201) gibi bazı nedenler neticesinde çalışanlarda verim düşüklüğü, işe devamsızlık, işletmeye olan bağlılık ve dolayısıyla işten ayrılma niyetinin oluşması kaçınılmaz bir son olmaktadır.

Bedeian (2007: 11-24)’a göre işi bırakma isteğine sebep oluşturabilecek kurumsal etkenler çözülmesi beklenene sorunlar gibi görülmektedirler. Çünkü bu etkenler çalışanların kuruma karşı negatif düşünce ve hareketler içine bürünmelerine sebebiyet vermektedirler. Bu durumda iş görenin kuruma karşı olabilecek negatif tutumu, sinizm olarak adlandırılıp, ifade edilir. Bedeian (2007: 11-24)’a göre işi bırakma isteğine sebep oluşturabilecek kurumsal etkenler çözülmesi beklenene sorunlar gibi görülmektedirler. Çünkü bu etkenler çalışanla-

rın kuruma karşı negatif düşünce ve hareketler içine bürünmelerine sebebiyet vermektedirler. Bu durumda iş görenin kuruma karşı olabilecek negatif tutumu, tükenmişliğin bir yansıması olarak adlandırılıp, ifade edilir.

İşgörenin örgütten ayrılma konusundaki düşünceleri olarak tanımlanan işten ayrılma niyeti kavramı (Gürbüz ve Bekmezci, 2012: 193), uzun yıllar farklı disiplinlere ait alın yazında, sebeplerinin ele alınması doğrultusunda geniş yer bulmaktadır (Egan vd., 2004: 286). Bu anlamda çalışanların işinden ayrılması, örgütsel davranış alanında üzerinde en çok çalışılan alanlardan biri haline gelmiştir (Hammerbergi, 2002: 7). Literatürdeki bu çalışmalardan biri örgütten ayrılmayla ilişkili olarak model geliştiren çalışmaların öncüsü olan March ve Simon'un (1958) "Örgütsel Denge Teorisi" dir. Bu teoriye göre çalışanlar kuruma yaptıkları katkının örgütün sunduğu getiri ve teşviklerden fazla olduğunu algıladıklarında işten ayrılma gerçekleşmektedir (March ve Simon, 1958: 93111).

İş bırakmak, kişinin kurumdan fiili olarak kopması olarak tanımlanırken, işten ayrılma niyeti ise, kişinin kurumdan kopma arzusunun davranış olarak dışa vurumu olarak ele alınır (Telli vd., 2012: 138). Literatürde işten ayrılmaya neden olabilecek birçok faktör belirtilmektedir. İşten ayrılma niyetine dair araştırmaların genelinde maaş doyumu ile işten ayrılma niyeti ilişkisindeki alakanın üzerinde durulsa da (Gürbüz ve Bekmezci, 2012: 193) kişilerin kurumdan çıkmaları veya bir kurumdan diğer bir kuruma geçmelerinin altında farklı sebepler bulunmaktadır (Ongori, 2007: 50).

Cotton ve Tuttle (1986), işten ayrılma davranışı ile etki eden değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemiş ve çalışanların işten ayrılmalarında çeşitli dış etkenlerin (işsizlik düzeyi, diğer çalışma imkanları gibi), kurumsal etkenlerin (örgütün işleyişi, çalışma doyumu, maaş, ödüllendirme gibi) ve bireysel unsurların (cinsiyet, yaş, aile gibi) bu fikrin oluşmasına tesiri bulunduğu belirtmiştir (akt. Şahin, 2011: 277). Sonrasında ise Rehman (2012: 84) işten ayrılmanın nedenlerinin ekonomi gibi dışsal değişkenler olabileceği gibi, istihdam düzeyine, sektöre, mesleki sınıflandırmaya, örgüt büyüklüğüne, ücrete, yönetim düzeyine, kuruluş yerine, seçim sürecine, iş çevresine, iş anlaşmalarına, örgütün sunduğu faydalara, terfilere ve büyüme gibi örgütsel değişkenlere bağlı da olabileceğini belirtmiştir. İşten ayrılmayı et-

kileyen diğerk etkenler ise demografik değişkenler ile iş tatmini ve fiziksel çalışma koşullarını da kapsayabilmektedir.

2.3. İşten Ayrılma Niyetinin Nedenleri

İşten ayrılma durumunun oluşmasında, şahsi olarak oluşturduğumuz engellerinin en önemli olan kısmı birbirinden farklı hisler, düşünce ve var olan değer yargılarıyla bir bütün halinde harmanlanarak yetiştirilen birey çeşitliliklerine dayanır. Kaynak ve alıcının birbirinden tamamen farklı olan görüş ve anlayışları kişiler arası yaşanabilecek çatışmalara neden olabilmektedir. Bu durum ise kişiler arasındaki İletişimin tıkanmasını, iş anlaşmasına son verilmesini sağlamaktadır. Bahsedilmesi gereken bir diğer farklılık ise sosyokültüredir. Kişi fiziki çevre dışında yetişmiş olduğu toplumun (sosyal çevre) kendisine katmış olduğu birçok özellikten kaynaklı oluşan iletişimi farklı yargılayabiliyor. Kişiler arası iletişimin etkili olabilmesi için ve kalitesinde rol alan önemli unsurlardan biride güvendir. Başka bir diğer engel olarak da bilinen durum dildir. Alıcı olan varlığın kendisine geri dönen kelime ve şekillere kaynağından daha değişik manalar çıkarması iletişimin gerekli olan hedefe varabilmesine engel olmaktadır (Tengilimlioğlu & Öztürk, 2004: 67- 68).

İletişimin gerekli amacına ulaşmadığı örgütsel topluluklarda ise iş yerinden ayrılma kararları hızlıca verilir ve personel bu durumdan kaynaklı yeni bir iş yeri arama durumuna başlamaktadır.

İletişim kurabilmeyi engelleyen birçok olay mevcuttur. Bu olaylardan bazıları, kurulan iletişimde yaşanılan kopukluklar, psikolojik ve fiziki özürler, kaynağa duyulan mevcut güvensizlik, kaygı hissinin yüksekliği, rol ve statü, önyargılı davranmak durumlarıdır. Diğer bir taraftan bakıldığında kurulacak olan iletişimin daha başarılı kurulabilmesi içinde bazı faktörler vardır.

Bunları sıralamak gerekirse:

- Sözlü iletişimde gereğinden fazla kelime kullanmamak,
- şive bozukluğunu engellemek ve ses tonunun iyi ayarlanması,
- İletişim sırasında amacın iyi planlanması.

2.3.1. Kişisel Etkenler

Örgüt içerisinde istihdam edilen personele özgü bazı bireysel özellikler, personelin işten ayrılma niyeti açısından ciddi bir unsur olabildiği gibi pek çok değişkenliği de beraberinde getirmektedir. Cinsiyet, medeni durum, yaş durumu, eğitim düzeyi ve hizmet süresi bunlardan bir kaçını oluşturmaktadır.

2.3.1.1. Cinsiyet

Cinsiyet değişkeni bakımından erkekler kadınlara göre daha fazla oranda işten ayrılma niyetine sahiplikleri mevcuttur. Bu durumu kadınların özel hayat algılayışının iş yaşamına yansımaları şeklinde değerlendirmek mümkündür. Günümüzde bulunan bayanların çoğu, çocuk bakımında erkeklere nazaran daha fazla görev üstlenmektedirler. Anne olmanın verdiği güçlük her zaman bayanlar için karar verme durumlarını kullanırken daha fazla evlatlarını düşündüklerini gözlemlemekteyiz. Bu durumda da kadınların, anne olmalarından mütevellit bakmakla sorumlu buldukları evlatlarından kaynaklı daha uzun vadeli ya da geçici olmayan işlere talepleri bulunduğunu gösterir. Bundan dolayıdır ki, kadınların işten ayrılma niyetleri erkeklere oranla daha düşük seyretmektedir.

2.3.1.2. Yaş Durumu ve Eğitim Düzeyi

İşten ayrılma niyetinin yaş değişkenine göre kıyaslamasına bakıldığında ise; erkek ve bayanlarda medeni durumlarına göre farklılıkların olduğu gözlemlenmektedir. Ülkemizde evlenmeden önce henüz 20 ile 30 yaş arasında ki bireylere iş değiştirme durumu daha fazla gözlemlenirken, evlilik sonrası ve yaşın ilerlemesi ile beraber bu tutumda ciddi azalmalar görülmektedir.

Eğitim düzeyi bakımından bakıldığında üniversite ve yüksek lisans mezunlarının, ilkokul, lise terk ve liseden mezun olanlara oranla kurumsal adalet ve eşitlik algı ve tutumlarının daha fazla olduğu gözlenmektedir. Haksızlığa tepki verme eğilimleri de oldukça yüksektir. İlköğretim mezunlarının, lise öğrenimini terk edenlerin ve lise öğrenimini tamamlayanların, lisans öğrenimini tamamlayanlara ve lisansüstü öğrenimlerini tamamlayanlara oranla çalışmadan ayrılma niyetlerinin oldukça fazla görüldüğü belirtilmiştir. Bu vesile ile eğitimini

tamamlayıp herhangi bir kurum içinde çalışmaya başlayan öğretmenlerin, çalıştıkları kurum içindeki adillik ve eşitlik olgu tanımlamalarının oldukça fazla olmasına ve bu seviyede eğitime haiz bireylerin üst düzey olarak yapılan nitelikli iş tanımlarında “ne iş olsa yaparım” düşüncesiyle işe yaklaşmamaları ile ilişkilendirilebilir. Bu durumda bu çalışanların diğerlerine oranla daha fazla işten ayrılma niyetine sahip olduklarını gözlemlemekteyiz.

2.3.1.3. Hizmet Süresi

Yapılan araştırmalar, hizmet süresi ve duygusal bağlılık ikileminde ciddi ve yadsınamaz bir ilişkinin varlığını gözler önüne sermektedir. Personellerin iş yerine kuvvetli olarak bağlanması için netlik kazanmış bir oranda deneyim kazanmış olmaları ya da uzun soluklu personellerin geçmişi göz önünde bulundurarak duygusal sadakate ermiş olması olağandır. Fakat, hissedilen bu sadakat ve çalışma süresi ikileminde ki alaka aslına bakarsanız personelin yaşı ile alakalı olabilmektedir. Tüm bunlara rağmen, gerek medeni durum gerekse de eğitim seviyesinin de hizmet sadakati ile bağlantılı olduğu gözlemlenmemektedir. (Meyer ve Ailen, 1997).

2.3.2. Örgütsel Etkenler

Örgüt içerisinde istihdam edilen personele özgü bazı etkenler, personelin işten ayrılma niyeti açısından ciddi bir unsur olabildiği gibi pek çok değişkenliği de beraberinde getirmektedir. Örgüt içinde aktif olan bazı etkenler ki bunlar iş tatmini, ücret, stres, işgörenlerin birbirlerini etkilemesi gibi durumlar olarak karşımıza çıkmaktadırlar. Bu etkenler, örgüt içinde istihdam edilen personeli işten ayrılma niyetinin oluşup oluşmama durumunda ciddi bir unsurdur.

2.3.2.1. İş Tatmini

İş tatminiyle alakalı ilk araştırmaların bulguları 1930’lu senelere dayanmaktadır. (Agho ve diğerleri, 1993). Literatür anlamında yapılan birçok çalışma iş tatminini meydana çıkartmada Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı’na ve Herzberg’in Çift Faktör Teorisine ilk atıfı yapmaktadır. (Burnard ve diğerleri, 1999). İş tatmini kavramının birden fazla boyutlu olması

değişik kavram tanımlarının oluşmasına neden olmaktadır. İş tatmini için yapılan tanımlamalardan bazıları şunlardır:

- İş tatmini yalın bir tabirle personelin yaptığı iş ile aslında ne ölçüde iyi hissettiğinin gösterilmesidir. (Mrayyan, 2005).
- İş tatmini personellerin yapmış oldukları işlerine karşı göstermiş oldukları hissi reaksiyonlardır biçiminde ele alınmaktadır (Weiss, 2002).
- İş tatmini, personelin işiyle ilgili hem içsel ve hem de dışsal yaklaşımına ait pozitif ya da negatif hislerinden oluşmaktadır. (Odom ve diğerleri, 1990).
- İş tatmini bir personelin işinden istemiş olduğuyla kazanmış olduğunu mukayese etmesi nihayetinde göstermiş olduğu duygusal tepkiye verilen isimdir (Samad, 2006).

İş tatmini personelin mutluluk olgusunu arttırmanın yanında, personelin işine sıkı sıkıya bağlanmasına, işyerinde verimli bir biçimde çalışmasına, defolu ve hatalı ürün miktarının düşmesine aynı zamanda işgören devir oranının düşmesine de sebebiyet vermektedir. (Querstein ve diğerleri, 1992). Aksi halde yani iş tatminine ulaşılmadığı zamanlarda fazla miktarda çalışan devir hızı, devam etmeme durumu ve işi bırakma niyeti artışa geçmekte, örgütsel sadakat azalmakta, hissedilen stres artmakta, makine ve teçhizatlara zarar verme, zihinsel ve fiziki bunalımlar ile performans düşüklüğü konularında artış gözlemlenmektedir. (Şimşek ve diğerleri, 2001). Çalışma doyumsuzluğu, az verimlilik, devam etmeme ve işgücü devrinde artış gibi negatif durumlara sebebiyet vermektedir (Noe ve diğerleri, 1997). Neticede az performans ile verimlilik seviyesini ölçen işgören işi yavaşlatmanın yanında ve sonucunda da işi bırakabilmektedir (Dole ve diğerleri, 2001).

2.3.2.2. Ücret

Aylık gelir düzeyine göre 5000 TL ve üstü aylık gelire sahip olan personeller, 2000 TL ve altında aylık gelire sahip olan personellere kıyasla kurumsal adalet inanışları daha fazladır. Çünkü 5000 TL ve üstünde kazanan personeller örgütler içinde genellikle idari görevi üstlenen personellerden oluşmaktadırlar. Kısacası, bu personeller örgütte ki adalet olgusunu tayin eden bireylerdir. Örgütün, istihdam edilen kişiler bakımından adaletli olup olmadığı

durumu; çalışanların yapmış olduğu iş tanımlarında yer alanları görevleri eksiksiz yerine getirmelerine, kurumdaki personellerle olan sosyal diyaloglarına ve onlara karşı tutum ve davranışlarına göre şekil almaktadır. 2000 TL ve altı aylık maaş gelirin e sahip olan kişiler, 5000 TL ve üstü aylık maaş gelirin e sahip olan kişilere kıyasla işi bırakma olasılıkları daha fazla bulunmaktadır. Bununla beraber 2000 TL ve altında maaş gelirin e vakıf olan bireylerin az bir maaş ile çalışıyor bulunmaları sebebiyle işi bırakma olasılıklarının daha fazla bulduklarını gözlemlemekteyiz.

2.3.2.3. Stres

İstihdam edilen personellerin örgütteki işinden dolayı stres durumunun ilk olarak tükenmişliğe sebep olduğu akabinde ise tükenmişliğin iş tatmini, performans, örgütsel bağlılık ve örgütten ayrılma niyetini etkisi altına almış olduğunu göstermektedir (Singh ve diğ.1994).

Örgüte yönelik stres kaynakları ve fiziksel sağlık ikileminde ki alakada işe bağlılık durumunun etkisi üzerine yapılan bir araştırmada (Frone ve diğ.1995:6-7) hipotezlerin bazı kısımlarının desteklendiği gözlemlenmiştir. Bilhassa rollerin netlik kazanmadığı ve iş baskısı ile fiziksel sağlık ikileminde ki alakada işe bağlılık durumunun aracılık etkisi mevcuttur.

2.3.2.4. İşgörenin Birbirinden Etkilenmesi

İstihdam edilen işgörenler üzerinde yapılan çalışmalarda, yapısal değişken olarak yöneticiden görülen destek ve çalışma arkadaşlarından görülen destek değişkeninin, iş stresi değişkenini modere ettiği, örgüte bağlılık seviyeleri yüksek olan işgörenlerde daha az iş arama davranışını meydana getirdiği ve bu işgörenlerin işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğu durumu gün yüzüne çıkmıştır. sonucuna varılmıştır. Eşit seviyede ki çalışanların kendi aralarında ve yönetici - çalışan özelinde çatışma yaşadığı dönemler gözlemlenmiştir. İşgörenlerin büyük bir çoğunluğunun daha önce çalıştığı şirket içinde hiç çatışma yaşamadığı, işyerinden kendi isteğiyle ayrıldığı ve çatışma nedeniyle işten ayrılmayı düşünmediği belirlenmiştir. İşletmede yaşanan sorunlar dolayısı ile de birbirini etkisi altına alan işgörenler arasında da büyük bir yoğunluğun işten ayrılma kararını etkilediği sonucuna varılmıştır.

2.3.3. Çevresel Etkenler

Örgütlerdeki hayatın getirilerinden ve sosyal çevrenin oluşumlarından kaynaklı baş gösteren statü farkları, kurulan ilişkilere kısıtlayıcı bir etkiye ve bilgi paylaşımını engelleyici olan bir etkiye neden olmaktadır. Aralarında fazla statü farkı görülen astlarla üstler kendi içlerindeki iletişimde, gerek duyulan bilgiler üst kademedekine çoğunlukla ya onların hoş görebileceği şekilde aktarılır, ve ya hiçbir şekilde aktarılmadığı görülür (Bolat, 1996: 78) .

Örgütsel iletişim kurulurken kaynak durumundaki yöneticiler kurulan iletişime tutumu ve iletişim için gerekli yetenekleri, kurulan iletişimi negatif ya da pozitif yönde yönlendirmektedir. Alınacak gerekli kararların iş görenler ile paylaşılması durumunda onlar açısından daha ilgi çekici ve mutlu edici bir etki oluşturur. Yöneticinin iş gören ile ortak bir referans içerisinde olması, orta düzey olan yöneticilerin üst ve astlarına bilgi iletirken mesajı süzme eğilimi taşımamaları, bilgi saklamamaları gerekmektedir (Gürgen, 1997:13- 31). Böyle bir durum oluştuğunda ve yönetici ile iletişim frekansı yakalanamadığında örgüt içinde istihdam edilen personel kendine başka yollar arama durumunu seçecektir.

2.4. İşten Ayrılma Niyetinin Önemi ve Sonuçları

İşten ayrılma niyetinin en önemli dayanak noktalarından bir tanesi hiç kuşkusuz, gerçek anlamda işten ayrılmaya sebebiyet vermesi olarak tespit edilmesidir. (Jewell, 1998; Mobley, 1982). İşten ayrılma niyeti gerçek manada işten ayrılmadan daha farklı bir işlemsel mekanizmaya sahiptir. İstihdam edilen personelin, iş yeri ile alakalı olumsuz düşünceleri hatta istifa etme ihtimali bile işten ayrılma niyeti olarak yapılan değerlendirmeler arasındadır. (Mobley, 1982;10). İşten ayrılma durumu bir örgüt içinde giderlerle nihayete erer ki, örgütler için ekstra personel gideri ve yeni alınacak personelin seçme ve eğitim giderleri maddi bir külfet olarak görülmektedir. Bundan sebeple işten ayrılma niyeti, örgüt açısından önemli olmaktadır. (Darmon, 1990:54; Jewell, 1998).

Bu çalışmada anlatılmakta bulunan “işten ayrılma niyeti” olgusu, “örgütten ayrılmak konusundaki bilinçli ve temkinli bir kararı veya niyeti” olarak anlam kazanmaktadır. (Bartlett,1999;70). Mowday ve beraber araştırma yaptığı kişilere bakıldığında (1982;38), örgüte olan içsel aidiyet duygusunun nihai sonucu, işten ayrılma niyetinin azalmasıdır. Bundan

dolayı da, örgüte olan bağlılıkları az olan kişilerin kurumu bırakma istemlerinin ve niyetlerinin oranının daha yüksek bulunduğu öngörülebilir. Bu konuda başka bir çalışma yapan Erol (1998; 81)'a bakıldığında, işten ayrılma niyetini minimize eden unsurların, örgütsel anlamda ödüllendirme teşviki, işin doyumu, farklı çalışma imkanlarının var olduğunu bilmek ve personelin işini geliştirmek adına bulunduğu faaliyetlerin çokluğuna bakılarak değişiklik göstereceğini belirtmiştir.

Genel manada, işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler dışsal faktörler (işsizlik oranı, farklı iş imkanları gibi), örgütsel faktörler (üst yönetim şekli, maaş, ödül teşviki gibi) ve kişisel faktörler (medeni durum, cinsiyet, yaş ve aile gibi) olarak sınıflandırılması muhtemeldir. (Cotton ve Tuttle, 1986; 63-64). İstihdam edilen personel, bu faktörlerin etkisi altında örgütü ön değerlendirmeden geçirir akabinde de işinden memnun kalıp kalmadığına karar verir. Eğer çalışanın bir memnuniyetsizlik durumu var ise, işten ayrılmanın iyi bir karar olup olmadığını ve farklı bir iş arayışına geçmenin kazanç getirip getirmeyeceğini araştırır. Nihai olarak da personel bulunan çalışma imkanları ile mevcut çalışılan yer ikilisinden birini tercih ederek bu durumu sonuçlandırır (Moblely, 1977; 238).

BÖLÜM 3: ARAŞTIRMA BULGULARI VE YORUM

Bu bölümde araştırma kapsamında yapılan anket çalışmasının bulgularının üzerinde durulacaktır.

3.1. Temel Demografik Bulgular

Çalışma kapsamında uygulanmış olan anket çalışması ile elde edilmiş veriler bağlamında, öncelikli olarak temel demografik bulgulara dair elde edilmiş dönütlere odaklanabiliriz:

Tablo 3.1.
Anket Çalışması Kapsamında Yaş Dağılımı

Yaş Aralıkları	Frekans	Yüzde
22-25	42	14
26-35	101	33
36-45	117	39
46-55	32	10
56 ve üzeri	12	4
Toplam	304	100

Anket çalışmasından elde edilen verilere göre Tablo 3.1’de ifade edildiği üzere, ankete katılan bireylerin %14’ü 22-25 yaş aralığında, %33’ü 26-35 yaş aralığında, %39’u 36-45 yaş aralığında, %10’u 46-55 yaş aralığında ve %4’ü 56 yaş ve üzerinde kişilerden oluşmaktadır.

Tablo 3.2.
Anket Çalışması Kapsamında Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Erkek	201	66
Kadın	103	34
	304	100

Tablo 3.2.'de anket çalışmasına katılan bireylerin cinsiyet dağılımına ilişkin veriler sıralanmıştır. Ankete katılanların % 66'sı erkek %34'ü kadın öğretmenlerden oluşmaktadır.

Tablo 3.3.

Anket Çalışması Kapsamında Öğrenim Durumu Dağılımı

Öğrenim Durumu	Frekans	Yüzde
Lisans	252	83
Lisansüstü	52	17
Toplam	304	100

Ankete katılanların öğrenim durumlarına göre dağılımları incelendiğinde %83'ünün lisans %17'sinin yüksek lisans düzeyinde öğrenim görmüş oldukları belirlenmiştir.

Tablo 3.4.

Anket Çalışması Bağlamında Medeni Durum Dağılımı

Medeni Durum	Frekans	Yüzde
Evli	213	70
Bekar	91	30
Toplam	304	100

Anket çalışmasına katılanların %70'inin evli, %30'unun bekar olduğu görülmektedir.

Tablo 3.5.

Anket Çalışması Bağlamında Gelir Düzeyine İlişkin Veriler

Gelir Düzeyi	Frekans	Yüzde
Tek başıma geçimimi sağlamaya yeterli	95	31
Kendimin ve ailemin geçimini sağlamaya yeterli	161	53
Geçimimizin yanı sıra yatırım yapmaya yetecek kadar	48	16
Toplam	304	100

Tablo 3.5'te anket çalışmasına katılan bireylerin gelir düzeyi dağılımına ilişkin maddeye vermiş oldukları cevaplar kapsamında %31'i tek başına geçimini sağlayabilecek düzeyde olduğunu, %53'ü kendisiyle birlikte ailesinin temel gereksinimlerini sağlayabilecek düzeyde olduğunu, %16'sı geçimini sağlamanın yanı sıra yatırım yapabilecek kadar gelire sahip olduklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 3.6.

Anket Çalışmasına Katılan Bireylerin Çalışmakta Olduğu Kurum Türü Dağılımı

Kurum Türü	Frekans	Yüzde
Özel okul	123	40
Devlet okulu	181	60
Toplam	304	100

Tablo 3.6'daki bulgulardan da ifade edilebileceği üzere ankete katılan bireylerin % 40'ı özel okullarda %60'ı ise devlet okullarında çalışmaktadır.

Tablo 3.7. altında, anket çalışmasında yer alan bireylerin eğitim sektöründeki mesleki tecrübelerine dair elde edilmiş olan bulgular açıklanmıştır.

Tablo 3.7.

Anket Çalışmasına Katılanların Eğitim Sektöründeki Mesleki Tecrübelerine Dair Dağılım / Bulgular.

Eğitim Sektöründeki Mesleki Tecrübe	Frekans	Yüzde
1 yıl veya daha az	42	14
2-4 yıl	46	15
5 yıl ve üzeri	216	71
Toplam	304	100

Ankete katılanların %14'ü 1 yıl ve daha az tecrübeye sahipken, %15', 2-4 yıl arası, %71'i ise 5 yıl ve daha üzeri mesleki tecrübeye sahiptir.

Tablo 3.8.
Anket Çalışmasına Katılanların Mevcut Okullarındaki İş Tecrübelerine
Yönelik Dağılım / Bulgular.

Mevcut Okulundaki İş Tecrübesi	Frekans	Yüzde
1 yıl veya daha az	80	26
2-4 yıl	88	29
5 yıl ve üzeri	136	45
Toplam	304	100

3.2. Diğer Araştırma Sorularına Yönelik Bulgular

Tablo 3.9.
Anket Soruları ve Verilen Cevaplara Dair Bulgular / Veriler.

No	Soru	Cevaplar*										Ortalama	Standart Sapma
		1		2		3		4		5			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1	İşimden soğuduğumu hissediyorum.	146	48	53	17	43	14	25	8	37	13	2,1908	1,4417
2	İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	96	32	63	21	60	19	42	13	43	15	2,5822	1,4415
3	Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	162	54	53	18	42	13	18	5	29	10	2,0099	1,3378
4	İşim gereği karşılaştığım insanlara sanki insan değilmiş gibi davrandığımı hissediyorum.	214	70	37	12	18	6	9	3	26	9	1,6711	1,2378
5	Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için çok yıpratıcı.	101	34	83	27	51	17	22	7	47	15	2,4441	1,4320

Tablo 3.9.'un Devamı

6	İşyerimde karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	40	13	37	12	25	9	63	20	139	46	3,7368	1,5356
7	Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum.	133	44	70	24	41	14	22	8	38	13	2,2171	1,4126
8	Yaptığım iş sayesinde insanların hayatına katkıda bulunduğumu hissediyorum.	40	13	16	5	24	8	46	15	178	59	4,0066	1,5103
9	Bu işyerinde çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı tavırlarım sertleşti.	160	53	55	18	36	11	21	7	32	11	2,0461	1,3848
10	Kendimi çok şeyler yapabilecek güçte hissediyorum.	35	12	30	10	45	14	56	19	138	45	3,7632	1,4746
11	İşyerimin beni kısıtladığımı hissediyorum.	90	30	65	21	61	21	38	12	50	16	2,6480	1,4766
12	İşyerinde çok çalıştığımı hissediyorum.	55	19	46	15	56	18	63	20	84	28	3,2467	1,5236
13	İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.	202	66	34	12	23	7	17	5	28	10	1,7993	1,3280
14	Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.	102	33	68	23	69	22	26	9	39	13	2,4474	1,3924
15	İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.	30	10	26	9	50	16	63	21	135	44	3,8125	1,4314
16	İnsanlarla yakın çalışma sonrası kendimi rahatlamış hissederim.	25	9	33	10	73	24	61	21	112	37	3,6645	1,4277
17	Bu işyerinde kayda değer birçok başarı elde ettim.	25	8	34	11	41	13	80	25	124	40	3,8026	1,4136
18	Bu işyerinde yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	166	54	47	16	38	12	24	8	28	10	2,0066	1,3659

Tablo 3.9.'un Devamı

19	İçimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşabiliyorum.	27	9	34	12	63	20	73	24	107	35	3,6546	1,3823
20	İşim gereği karşılaştığım insanların problemleri ben yaratmışım gibi davrandıklarımı hissediyorum.	155	50	62	21	40	13	21	7	26	9	2,0164	1,3133
21	Büyük olasılıkla kendime başka bir kurumda yeni bir iş arayacağım.	181	60	34	11	37	12	16	5	36	12	1,9868	1,4192
22	Büyük olasılıkla farklı bir sektörde yeni bir iş arayacağım.	187	61	27	8	31	11	21	7	38	13	2,0000	1,4613
*Likert Ölçeği: 1: Tamamen Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Tamamen Katılıyorum													

Genel olarak katılımcıların dikkate değer bir bölümü işinden soğuduğunu düşünmemekte ve iş sonrası tükenmişlik durumuna düşme ya da sabahları işe gitmek istememe gibi durumlara da girmediği görüşündedir. Ancak diğer yandan belirli bir oranda katılımcı da (azınlık tarafında olsa da) tersi düşünceler içerisindedir. Çalışmaya katılanların önemli bir bölümü karşılaştıkları problemleri çözebildiklerini ve meslekleri ile birlikte insanların hayatlarına katılarda bulduklarını düşünmektedir. Çalışmaya katılanların önemli bir bölümü kendilerini birçok şeyi yapabilecek güçte hissettiklerini belirtmektedir

Katılımcıların dikkate değer bir kısmı, yapmakta oldukları işin kendilerini kısıtladığını da düşünmektedir. Çalışmada yer alan bireylerin büyük çoğunluğu birlikte çalıştıkları insanlarla aralarında rahat bir hava yaratabildiklerini düşünmekte ve bununla beraber, başkalarıyla yakın çalışmalar sonrasında kendilerini rahatlamış hissetmektedirler.

Çalışmaya katılanların önemli bir bölümü, iş yerlerinde önemli başarılar imza atmış durumdadırlar ve yine duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşabildiklerini düşünmektedirler. Katılımcıların dikkate değer bir kısmı, mevcut şartlar altında başka bir kuruma geçebileceğini düşünmemektedir. Benzer olarak, farklı bir sektörde çalışmayı düşünenlerin / tercih edecek olanların oranı da nispeten azınlık tarafındadır. Genel olarak dikkate aldığımız

da, ankete katılan bireylerin belirli bir kısmında örgütsel tükenmişlik bağlamında yer aldığı ve iş değiştirme fikirleri içerisine girdiğini ifade etmemiz mümkündür. Her ne kadar bu bireylerin oranı hep azınlık taraflarında kalmış olsa da, çalışmanın amaçları doğrultusunda çeşitli faktörlerin bu görüşleri açısından belirleyici olup olmadığını araştırmak adına gerekli işaretleri vermişlerdir.

3.3. İleri Analizler ve Bulgular

Çalışmadaki anket kapsamında ele alınan yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, medeni durum, aylık gelir düzeyi, çalışılan kurum türü, eğitim sektöründeki mesleki tecrübe ve mevcut okuldaki iş tecrübesi faktörlerinin iş değiştirme niyeti üzerine etkili olup olmadıklarını belirlemek, çalışmanın amaçları doğrultusunda bulgular edinmemizi de sağlayacaktır. Bu bağlamda yapılmış olan analizler şu şekildedir:

Katılımcıların yaş aralıkları ile iş değiştirme niyetleri arasında farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi Tablo 3.10'da gösterilmiştir.

Tablo 3.10.

Katılımcıların Yaş Aralıkları ile İş Değiştirme Niyetleri Arasında Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi.

VK	Sd	KT	KO	F	Önem Denetimi
Gruplar Arası	4	.58	.31	1.63	P=0.00
Gruplar İçi	300	60.11	.19		P<0.01
Toplam	304	60.69			Fark önemli

Tablo 3.10'dan görüldüğü gibi, katılımcıların yaş aralıklarına göre iş değiştirme niyetleri ortalamaları arasında ($P=0.00<0.01$ bulunduğundan dolayı) önemli bir farklılık bulunmuştur. Yani gruplar arası ortalamaların yaş dağılımlarına göre farklılık göstermesi istatistiksel anlamda önemlidir. Bundan hareketle ve katılımcıların yaş dağılımlarına göre iş değiştirme niyetleri arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu anlayabilmek için yapılan Scheffe testi Tablo 3.11'de verilmiştir.

Tablo 3.11.

Katılımcıların Yaş Aralıkları ile İş Değişirme Niyetleri Ortalamalarının Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi.

Yaş Aralığı	X	Önem Denetimi (p<0.05)				
		1. Grup	2. Grup	3. Grup	4. Grup	5. Grup
1. Grup (22-25)	2.04	-	0.12	0.11	0.28	0.30
2. Grup (26-35)	2.11	0.12	-	0.08	0.02	0.12
3. Grup (36-45)	2.09	0.11	0.08	-	0.09	0.14
4. Grup (46-55)	2.05	0.28	0.02	0.09	-	0.22
5. Grup (56 ve üzeri)		0.30	0.12	0.14	0.22	-

Tablo 3.11’den de görüleceği üzere, yaş aralığı 46-55 olan katılımcıların işten ayrılma niyetleri yaş aralığı olarak 26-35 arasında olanlara göre ($p=0.02<0.05$ bulunduğundan dolayı) daha yüksek olarak bulunmuştur. Katılımcıların cinsiyetlerine göre, işten ayrılma niyetinin önemli farklılık gösterip göstermediğini sınamak için yapılan t-Testi Tablo 3.12’de verilmiştir.

Tablo 3.12.

Katılımcıların Cinsiyetleri ile İş Değişirme Niyetleri Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan t-Testi.

Cinsiyet	n	X	Ss	t	Önem denetimi
Erkek	201	2.11	.321	4.67	P=0.00
Kadın	103	2.34	.299		P<0.01
Toplam	304				Fark önemli

Tablo 3.12’den de görüleceği üzere katılımcıların cinsiyetlerine göre işten ayrılma niyetleri arasında önemli bir fark ($P=0.00<0.01$ bulunduğundan dolayı) görülmektedir. Yani gruplar arası ortalamaların katılımcıların cinsiyetine göre farklılık göstermesi istatistiksel anlamda önemlidir. Bundan hareketle ve Tablo 3.12’ye göre erkeklerin işten ayrılma niyetleri kadınlarınkinden daha yüksektir. Katılımcıların öğrenim durumları ile iş değiştirme niyetleri arasında farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi Tablo 3.13’de gösterilmiştir.

Tablo 3.13.

Katılımcıların Öğrenim Durumları ile İş Değiştirme Niyetleri Arasında Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi.

VK	Sd	KT	KO	F	Önem Denetimi
Gruplar Arası	16	.48	.27	1.58	P=0.00
Gruplar İçi	288	61.17	.18		P<0.01
Toplam	304	61.65			Fark önemli

Tablo 3.13’den görüldüğü gibi, katılımcıların öğrenim durumlarına göre iş değiştirme niyetleri ortalamaları arasında ($P=0.00<0.01$ bulunduğundan dolayı) önemli bir farklılık bulunmuştur. Yani gruplar arası ortalamaların öğrenim durumlarına göre farklılık göstermesi istatistiksel anlamda önemlidir. Bundan hareketle ve katılımcıların öğrenim durumlarına göre iş değiştirme niyetleri arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu anlayabilmek için yapılan Scheffe testi Tablo 3.14’de verilmiştir.

Tablo 3.14.

Katılımcıların Öğrenim Durumları ile İş Değiştirme Niyetleri Ortalamalarının Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi.

Yaş Aralığı	X	Önem Denetimi (p<0.05)					
		1. Grup	2. Grup	3. Grup	4. Grup	5. Grup	6. Grup
1. Grup (Lisans)	2.14	0.01	0.07	0.14	0.22	-	0.32
2. Grup (Lisansüstü)	2.07	0.01	0.22	0.13	0.27	0.32	-

Tablo 3.14’den de katılımcıların işten ayrılma niyetleri öğrenim durumu lisans ve lisansüstü olanlara göre ($p=0.01<0.05$ bulunduğu için) daha yüksek olarak bulunmuştur. Katılımcıların medeni durumlarına göre, işten ayrılma niyetinin önemli farklılık gösterip göstermediğini sınamak için yapılan t-Testi Tablo 3.15’te verilmiştir.

Tablo 3.15.

Katılımcıların Medeni Durumları ile İş Değiştirme Niyetleri Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan t-Testi.

Cinsiyet	n	x	Ss	t	Önem denetimi
Evli	213	2.51	.275	4.54	P=0.22
Bekar	91	2.44	.301		P<0.01
Toplam	304				Fark önemsiz

Tablo 3.15’ten de görüleceği üzere katılımcıların medeni durumlarına göre işten ayrılma niyetleri arasında önemli bir fark ($P=0.22>0.01$ bulunduğu için) görülmemektedir. Yani gruplar arası ortalamaların farklı olması medeni durum ile istatistiksel anlamda ilişkili değildir. Katılımcıların aylık gelir düzeyi ile iş değiştirme niyetleri arasında farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi Tablo 3.16’da gösterilmiştir.

Tablo 3.16.

Katılımcıların Aylık Gelir Düzeyi ile İş Değişirme Niyetleri Arasında Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi.

VK	Sd	KT	KO	F	Önem Denetimi
Gruplar Arası	8	.41	.19	1.79	P=0.13
Gruplar İçi	296	59.61	.11		P<0.01
Toplam	304	60.02			Fark önemsiz

Tablo 3.16'dan da anlaşılacağı üzere, katılımcıların aylık gelir düzeyi ile iş değiştirme niyetleri ortalamaları arasında ($P=0.13>0.01$ bulunduğu için) önemli bir farklılık bulunmamıştır. Yani gruplar arası ortalamaların farklı olması katılımcıların aylık gelir düzeyi ile istatistiksel anlamda ilişkili değildir. Katılımcıların çalıştığı kurum türüne göre, işten ayrılma niyetinin önemli farklılık gösterip göstermediğini sınamak için yapılan t-Testi Tablo 3.17'de verilmiştir.

Tablo 3.17.

Katılımcıların Çalıştığı Kurum Türü ile İş Değişirme Niyetleri Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan t-Testi.

Cinsiyet	n	x	Ss	t	Önem denetimi
Özel okul	123	2.18	.301	3.27	P=0.30
Devlet okulu	181	2.39	.272		P<0.01
Toplam	304				Fark önemsiz

Tablo 3.17'den de görüleceği üzere katılımcıların çalıştıkları kurum türüne göre işten ayrılma niyetleri arasında önemli bir fark ($P=0.30>0.01$ bulunduğu için) görülmemektedir. Yani gruplar arası ortalamaların farklı olması çalışılan kurum türü ile istatistiksel anlamda ilişkili değildir.

Katılımcıların eğitim sektöründeki mesleki tecrübeleri ile iş değiştirme niyetleri arasında farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi Tablo 3.18’de gösterilmiştir.

Tablo 3.18.

Katılımcıların Eğitim Sektöründeki Mesleki Tecrübeleri ile İş Değiştirme Niyetleri Arasında Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi.

VK	Sd	KT	KO	F	Önem Denetimi
Gruplar Arası	5	.57	.21	2.84	P=0.21
Gruplar İçi	299	61.22	.12		P<0.01
Toplam	304	61.79			Fark önemsiz

Tablo 3.18’den de anlaşılacağı üzere, katılımcıların eğitim sektöründeki mesleki tecrübeleri ile iş değiştirme niyetleri ortalamaları arasında ($P=0.21>0.01$ bulunduğu için dolayı) önemli bir farklılık bulunmamıştır. Yani gruplar arası ortalamaların farklı olması katılımcıların eğitim sektöründeki mesleki tecrübeleri ile istatistiksel anlamda ilişkili değildir. Katılımcıların mevcut okullarındaki iş tecrübeleri ile iş değiştirme niyetleri arasında farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi Tablo 3.19’da gösterilmiştir.

Tablo 3.19.

Katılımcıların Mevcut Okullarındaki İş Tecrübeleri ile İş Değiştirme Niyetleri Arasında Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi.

VK	Sd	KT	KO	F	Önem Denetimi
Gruplar Arası	10	.74	.32	3.69	P=0.30
Gruplar İçi	294	57.18	.23		P<0.01
Toplam	304	57.92			Fark önemsiz

Tablo 3.19'dan da anlaşılacağı üzere, katılımcıların mevcut okullarındaki iş tecrübeleri ile iş değiştirme niyetleri ortalamaları arasında ($P=0.30>0.01$ bulunduğundan dolayı) önemli bir farklılık bulunmamıştır. Yani gruplar arası ortalamaların farklı olması katılımcıların mevcut okullarındaki iş tecrübeleri ile istatistiksel anlamda ilişkili değildir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Zamanla beraber değişen ve zorlaşan rekabet koşulları, bu koşulların gelişen teknoloji ile beraber çalışanlar üzerinde bir baskı oluşturuyor olması, çalışma şartlarını da oldukça zorlaştırmış ve çalışan bireylerin büyük bir kısmında tükenmişlik sendromu ile iç içe bir hayat sürdürmelerine neden olmuştur. Tükenmeye başlayan birey sadece iş hayatında değil sosyal hayatında da bunun sakıncalarını yaşamaya devam etmektedir. Literatür anlamında tükenmişliğe baktığımızda insanlarla daha sık iletişim halinde olan çalışanların tükenmişliğe yakalanmalarının daha olası olduğunu belirtmek yanlış olmaz. Günümüz koşullarında da hemen hemen her sektör rekabet şartlarından sıyrılabilmek adına çareyi birebir iletişim kurmakta aradığı için, çalışanların tükenmişlik sendromundan etkilenmeleri daha sık rastlanır hale gelmektedir. Rekabeti yakalayabilmek adına, örgütler hızla bu değişen sisteme uyum sağlamak isteyecek çalışanlar kendilerini buna mecbur hissedecek ve hissedilen tükenmişliğin şiddeti arttıkça çalışanlar belirli noktalarda işten ayrılırsalar daha mutlu olabileceklerini düşünmeye başlayacaklardır.

İşten ayrılma niyeti içerisine giren bir çalışandan, tam olarak verim beklemek ya da örgütün çalışma şartlarına tam uyum sağlamasını beklemek bir nokta da işletmeler için aldatıcı olabilecektir. Fiziki olarak örgütte var olan bireylerin bir kısmı bu niyete girdikten sonra, örgütün yararını düşünmekten vazgeçmeye başlayacaklardır. Bu noktada hissedilen tükenmişlik, çalışanların niyetinin gerçekleşmesine ya da örgütte devam etmeye karar vermelerine etki eden önemli unsurlardan olacaktır.

Sürekli değişen ekonomik, kültürel, sosyal ve teknolojik gelişmeler, örgütlerde kullanılan sistemleri, kurulan bağları, örgüt içi iletişimi direkt olarak etkilemekte ve çalışanları da bu değişme ayak uydurmayı mecbur kılmaktadır. Bu durum çalışanlar üzerinde iyi ya da kötü yönde tesir edebilmektedir. Bireyin kendini değişimin herhangi bir noktasında dışarda bırakması durumunda tükenmişlik sendromu kişinin hayatında kendini belli etmeye başlamaktadır.

Bu çalışmada örgütsel tükenmişliğin algıları ile işten ayrılma niyeti ve iş değiştirme fikri üzerinde ki alakanın istihdam edilen personeller bakımından tayin edilmesi hedeflenmiştir.

Bu hedef düsturunda mevcut çalışmada, örgütsel tükenmişliğin faktörleri ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin tayin edilmesine, işten ayrılma niyetinin ve örgütsel adalet algılarının cinsiyet, medeni durum, yaş, aylık gelir ve eğitim değişkenleri bakımından değişiklik gösterip göstermediğine dair analizler yapılmıştır. Bu araştırmada işleri gereği sürekli öğrencilerle iç içe olmaları gereken ve enerjik ve pozitif görünmeleri gereken öğretmenlerin, tahmini tükenmişlik düzeyleri belirlenirken, yaşadıkları tükenmişliğin işten ayrılma niyeti ile arasındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır.

Cinsiyet, medeni durum ve yaş değişkeni açısından örgütsel tükenmişlik ve faktörlerinin algılanması kısmi farklar göstermektedir. İşten ayrılma niyeti bakımından da medeni durum ve yaş değişkenine göre bazı farklılıklar yakalanmıştır. Cinsiyet değişkeni bakımından erkekler kadınlara oranla daha fazla olarak işten ayrılma niyetine sahip oldukları gözlemlenmiştir. Eğitim düzeyi bakımından Lisans ve lisansüstü mezunları, örgütsel tükenmişlik algıları daha yüksektir. Lisans ve lisansüstü mezunlarına işten ayrılma niyetleri daha yüksektir demek bu noktada yanlış olmaz. Bu durumun nedeni de örgütsel adalet algılarının daha düşük olması ve her iş yapabilme düsturu ile yetişmelerinin etkisi vardır.

Sonuç olarak, Örgütsel bir yapının temelinde hem örgüt hem de personellerin zorunluluğa haiz olması ve her iki tarafın da sorumluluklarını kabul etmesi yer almaktadır. Örgüte hissedilen adalet ve eşitlik duygusunun fazlalığı çalışanların performansını artıracak ve işten ayrılma niyetlerini de bu oranda azaltacaktır. Nihayetinde de üst yönetimin gerek zamandan gerekse de maliyetten tasarruf etmesine zemin hazırlayacaktır. Bu bakımdan eğitim kurumunun yönetimi nitelikli öğretmenlerini kaybederek mustarip olmak istemiyorsa, çalışanları için örgütsel tükenmişlik durumunu sık sık gözden geçirmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- ABRAHAM, R. (2000). *Organizational Cynicism: Bases and Consequences* (Cilt 126). Genetic, Social and General Psychology Monographs.
- AGHO, A., Mueller, C. and Price, J., “Determinants of Employee Job Satisfaction: An Empirical Test of a Causal Model”, *Human Relations*, Vol:46, No:8, 1993, ss. 1007-1027.
- AKÇAKAYA, M. (2010). *İnsan Kaynakları Yönetimi, İnsan Kaynakları Planlaması, Norm Kadro Uygulaması*. Ankara: Adalet Yayınevi.
- AKTUĞ, İsmail Yavuz, Susur, Alev, Keskin, Selda, Balcı, Yasemin ve Seber, Gülten (2006). “Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi’nde Çalışan Hekimlerde Tükenmişlik Düzeyleri” Araştırma Makalesi, *Osmangazi Tıp Dergisi*; 28 (2):91-101.
- ALMER, Elizabeth D. ve KAPLAN, Steven E. (2002), “The Effects of Flexible Work Arrangements on Stressors, Burnout, and Behavioral Job Outcomes in Public Accounting”, *Behavioral Research in Accounting*, Vol.14, 1-33.
- ANDERSSON, L. (1996). Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework. *Human Relations*, 49(11).
- ANDERSSON, L. M. and BATEMAN, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *The Journal of Organizational Behavior*, 18, 449-470.
- ARABACI, İ. B. ve Akar, H. (2010). Eğitim Müfettişlerinin Bazı Sosyal Demografik Ve Mesleki Özelliklerine Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı. 15, 78- 91.
- ASLAN, H., Ünal, M., Aslan, O., Gürkan, S. B ve Alparslan, N. (1996). Pratisyen Hekimlerde Tükenme Düzeyleri, *Düşünen Adam*, 9(3), 48-52.
- AVŞAROĞLU, Selahattin, Deniz, M. Engin ve Kahraman, Ali (2005). “Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin

İncelenmesi”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 14 ISSN 1302-1796 ss. 115-129.

AVCI, N ve Küçükusta, D ve “Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki”. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20 (1),

AYDIN İ. (2008). *İş Yaşamında Stres*, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.

BALIKCIOĞLU, S. (2013). *Antalya Bölgesi Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Tutumları İle Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü , Seyahat İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Hatay.

BARTLETT, K. R. (1999). *The Relationship Between Training and Organizational Commitment In The Health Care Field. The Degree of Doctor of Philosophy*, The University of Illinois, Urbana.

BASIM, H. N. ve Şeşen, H. (2005). *Çalışma Yaşamında Tükenmişlik: Sosyal Hizmet Uzmanları İle Hemşireleriüzerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma*, *Toplum Ve Sosyal Hizmet Dergisi*, 16 (2), 57-69.

BASIM, H. N. ve Şeşen, H. (2006). *Mesleki Tükenmişlikte Bazı Demografik Değişkenlerin Etkisi: Kamuda Bir Araştırma*. *Ege Akademik Bakış*, 6 (2),15-23.

BEDIAN, A. (2007) “Even if the Tower is ‘Ivory’, It isn’t White: Understanding the Consequences of Faculty Cynicism”, *Academy Of Management Learning & Education*, c. 6, ss. 9-32.

BURKE, R.J. (2000b), “Workaholism and Extra-Work Satisfactions”, *International Journal of Organizational Analysis*, 7, ss. 352-364.

BURNARD, P., MORRISON, P. and PHILLIPS, C., “Job Satisfaction Amongst Nurses in an Interim Secure Forensic Unit in Wales”, *Australian and New Zealand Journal of Mental Health Nursing*, Vol:8, 1999, ss. 9-18.

- CANDAN, H. (2013). Örgütsel Sinizm ve İşgören Performansına Olası Etkileri. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1).
- CARTWRIGHT, S. ve HOLMES, N. (2006) “The Meaning of Work: The Challenge of Regaining Employee Engagement and Reducing Cynicism”, *Human Resource Management Review*, c.16, s.2, ss. 199–208.
- CEMALOĞLU, N., ve Kayabaşı, Y. (2007). Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyi İle Sınıf Yönetiminde Kullandıkları Disiplin Modelleri Arasındaki İlişki. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27 (2), 123-155.
- CENGİL, M. (2010). Din Görevlileri ve Kuran Kursu Öğreticilerin Tükenmişlik Düzeyleri. *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 10 (1), 79-101.
- COTTON, J.L. & Tuttle, J.M. (1986). “Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research”. *The Academy of Management Review*, 11(1), 55-70.
- ÇAKAR, N. D. ve Ceylan A. (2005). “İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimini Üzerindeki Etkileri”. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (1) ,52-66.
- ÇEKMECELİOĞLU, H. (2006). “İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti Ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma”, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2): 153-168.
- DAILEYL, R.C.,& Kirk, D.J. (1992). “Distributive and Procedural Justice As Antecedents Of Job Dissatisfaction and İntent to Turnover”. *Human Relations*, 45 (3), 305–317.
- DARMON, R. Y. (1990). “Identifying sources of turnover costs: A segmental approach”. *Journal of Marketing*, 54(2), 46-56.
- DEAN,J., Brandes, P., & Dhardwadker, R. (1998). Organizational Cynicism” [Örgütsel Sinizm]. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.

- DOLE, C. and SCHROEDER, R. G., “The Impact of Various Factors on the Personality, Job Satisfaction and Turnover Intentions of Professional Accountants”, *Managerial Auditing Journal*, Vol:16, No:4, 2001, ss. 234-245.
- EGAN, T. M., Yang, B. ve Bartlett, K. R. (2004) “The Effects of Organizational Learning Culture and Job Satisfaction on Motivation to Transfer Learning and Turnover Intention”, *Human Resource Development Quarterly*, c. 15 s. 3, ss. 279-301.
- ERGİN, Canan. (1993), “Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması”, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Türk Psikologlar Derneği Yayını, 22-25 Eylül, Hacettepe Üniversitesi, Ankara
- ERGİN, Canan (1995), “Akademisyenlerde Tükenmişlik ve Çeşitli Stres Kaynaklarının İncelenmesi”, *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 12 (1-2), 37-50.
- EROL, V. (1998). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- ERTÜRK. E, Keçecioğlu. T, (2012). “Çalışanların İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 12(1): 39-52.
- FISCHER, R. (2004). “Rewarding employee loyalty: An organizational justice approach”. *International Journal of Organizational Behavior*, 8(3), 486-503.
- GMELCH, Walter H. ve GATES, Gordon (1998), “The Impact of Personal, Professional and Organizational Characteristics on Administrator Burnout”, *Journal of Educational Administration*, Vol.36, No.2, 146-159.
- GÜMÜŞTEKİN, G. E., ÖZTEMİZ, A. B. (2005). “Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1): 271-287.
- GÜNDÜZ, B. (2005). İlk Öğretim öğretmenlerinde Tükenmişlik, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (1), 152-166.

- GÜRBÜZ S. (2006) “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, c. 3, s. 1, ss. 48-75.
- GÜRPINAR, G. (2006). An Emprical Study of Relationships Among Organizational Justice, Organizational Commitment, Leader-Member Exchange and Turnover Intention. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- HAMMERBERG, H. J. (2002) Reasons Given For Employee Turnover in a Full Price Department Store, The Graduate School University of Wisconsin-Stout: Menomonie.
- HAYES, C. T., Weathington, B. L. (2007), “Optimism, Stress, Life Satisfaction, and Job Burnout in Restaurant Managers”, The Journal of Psychology, 141(6): 565-579.
- HOMBRADOS M, I., COSANO RIVAS, F. (2013), “Burnout, Workplace Support, Job Satisfaction and Life Satisfaction Among Social Workers in Spain: A Structural Equation Model”, International Social Work, 56(2): 228-246
- IŞIKHAN, V. (2006). Onkoloji Alanında Bakım Verenlerin Tükenmişliği. Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi, 17 (2), 7-24.
- IZGAR. H. (2003). Okul Yönetiminde Tükenmişlik, (2. Baskı), Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- JEWELL, L. N. (1998). Contemporary industrial/organizational psychology. (3th ed.). Kaliforniya: Brooks/Cole Publishers
- KAÇMAZ, Nazmiye (2005), “Tükenmişlik (Burnout) Sendromu” ,İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi, Cilt.68, sayı:1,29-32.
- KALAĞAN, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Alguları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- KOYUNCU, Mustafa (2005), “Üniversite Öğretim Elemanlarında Tükenme Duygusu ve Organizasyondan Ayrılma İsteğine Etkisi”, 13.Ulusal Yönetim ve Organizasyon

Kongresi,İstanbulÜniversitesi,<http://www.isletme.istanbul.edu.tr/duyurular/kongrebook/27/kongre.htm>, 28.09.2005.

- LEE, C. & Forh, J. (1999). "The Effects of Gender in Organizational Justice Perception". *Journal of Organizational Behavior*, 20 (1), 133- 143.
- LEE, Raymond T. ve ASHFORTH, Blake E. (1993), "A Further Examination of Managerial Burnout: Toward an Integrated Model", *Journal of Organizational Behavior*, Vol.14, No.1, 3-20.
- MARCH, J. G. ve SIMON, H. A. (1958). *Organizations*, John Wiley and Sons Inc. USA.
- MASLACH, C., Schaufeli, W.B. ve Leiter, M.P. (2001), Job burnout. *Annu. Rev. Psychol*, 52, 397-422.
- MCMILLAN, L., O'Driscoll, M., Marsh, N., Brady, E. (2001), "Understanding workaholism: data synthesis, theoretical critique, and future design strategies", *International Journal of Stress Management*, 8, ss. 69-91.
- MEYER, J.P., Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, Vol. 1,61 - 89
- MOBLEY, W.H. (1977). "Intermediate Linkages in the Relationship between Job Satisfaction and Employee Turnover". *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240
- MOBLEY, W.H. (1982). *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*. Massachusetts: Addison-Wesley Series on Managing Human Resources.
- MOWDAY, R. T., Porter, L. W., Steers, R. M. (1982). *Employee- Organization Linkages, The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press
- MRAYYAN, M. T., "Nurse Job Satisfaction and Retention: Comparing Public to Private Hospitals in Jordan", *Journal of Nursing Management*, Vol:13, 2005, ss. 40-50.

- NOE, R. A., HOLLENBECK, J. R., GERHART, B. and WRIGHT, P. M., Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage, Second Edition, McGraw-Hill, Chicago, 1997.
- ODOM, R. Y., BOXX, W. R., DUNN, M. G., “Organizational Cultures, Commitment, Satisfaction and Cohesion”, Public Productivity and Management Review, Vol:14, No:2, 2000, ss. 157-168
- ÖZÇINAR, Mustafa (2005). “Asistan Doktorlarda Burnout Sendromu”, Aile Hekimliği Uzmanlık Tezi, Sağlık Bakanlığı Dr. Lütfü Kırdar Kartal Eğitim ve Araştırma Hastanesi Aile Hekimliği, İstanbul.
- PİNES, A. M. And KEİNAN, G. (2005), “Stress and Burnout: The Significant Difference”, Personality and Individual Differences, 39: 625-635.
- POLAT, M., Meydan, C. H., & Tokmak, İ. (2010). “Personel Güçlendirme, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sinizm İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 20(2).
- POLATCAN,M. (2012). *Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki (Karabük İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı.
- QUERSTEIN, V., McAFFE, R. B. and GLASSMAN, M., “The Situational Occurences Theory of Job Satisfaction”, Human Relations, Vol:45, No:8, 1992, ss. 859-873.
- ROBINSON, B. (2000), “Workaholism: bridging the gap between workplace, sociocultural, and family research”, Journal of Employment Counseling, 37, ss. 31-47.
- RUSBULT, Caryl E., Farrell, Dain, Rogers, Glen and Mainous, Arch G. (1988). “Impact of Exchange Variables On Exit, Voice, Loyalty, And Neglect: An Integrative Model of Responses To Declining Job Satisfaction”. Academy of Management Journal, 31 (3)

- SAGIR,T., & Oğuz, E. (2011). Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences*, 9(2).
- SAMAD, S., “Predicting Turnover Intentions: The Case of Malaysian Government Doctors”, *The Journal of American Academy of Business*, Cambridge, Vol:8, No:2, 2006, ss. 113-119.
- SCHAUFELI, Wilmar B. ve VAN DIERENDONCK, Dirk. (1993), “The Construct Validity of Two Burnout Measures”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol.14, 631-647
- SINGH, J., Goolsby, J.R. ve Rhoads, G.K. (1994) “Behavioral and psychological consequences of boundary spanning burnout for customer service representatives”, *Journal of Marketing Research* , Vol.XXXI, November, 558-569
- SEPENCE, J. T. ve Robbins, A. S. (1992), “Workaholism: definition, measurement and preliminary results”, *Journal of Personality Assessment*, 58, ss. 160-178.
- SWEENEY, John T. ve SUMMERS, Scott L.. (2002), “ The Effect of the Busy Season Workload On Public Accountants’ Job Burnout”, *Behavioral Research In Accounting*, 14, 223-245.
- SWEENEY, P. & McFarlin, D., (1997). “Process and Outcome: Gender Differences in The Assessment of Justice”. *Journal Of Organizational Behavior*, 18(1), 83- 98.
- ŞİMŞEK, Ş., AKGEMCİ, T. ve ÇELİK, A., *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütsel Davranış*, Nobel Yayınları, Ankara, 2001
- TAYCAN, O., Kutlu, L., Çimen, S. ve Aydın, N. (2006). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Depresyon ve Tükenmişlik Düzeyinin Sosyodemografik Özelliklerle İlişkisi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, Sayı. 7, 100-108.
- TETT Robert P. & Meyer John P. (1993). “Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based On Meta-Analytic Findings”. *Personel Psychology*, 46 (2),

- TÜMKAYA, Songül (2000), “Akademik Tükenmişlik Ölçeğinin Geliştirilmesi”, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 19, 128-133).
- TÜMKAYA, Songül (2006), “Faculty Burnout in Relation to Work Environment and Humor as a Coping Strategy”, Educational Sciences:Theory &Practice, Vol.6,Issue.3, 911-921.
- ÜNGÜREN, E., YILDIZ, S. (2009). “Konaklama İşletmelerinde Çalışanların Demografik Değişkenlerinin İş Tatminine Etkilerinin Saptanması Yönelik Bir Araştırma”, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi (DÜSBED), 1(1): 37-47.
- WANG, Y., ZHENG, L., HU, T., ZHENG, Q. (2014), “Stress, Burnout, and Job Satisfaction Case of Police Force in China”. Public Personnel Management, September, 43 (3): 325-339.
- WEISS, H. M., “Deconstructing Job Satisfaction Separating Evaluations, Beliefs and Affective Experiences”, Human Resource Management Review, Vol:12, 2002, ss. 173-194.

ÖZGEÇMİŞ

Ahmet Turan ÖZDOĞAN; 1980 yılında Malatya’da doğdu. İlkokulu kendi köyünde, Ortaokulu Yatılı İlköğretim Bölge Okulunda, Liseyi Düz Lisede ve Vakıflar Öğrenci Yurdunda kalarak okudu.

2006 yılında İnönü Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümünden mezun oldu.

2005 yılında Milli Eğitim Bakanlığı Direksiyon Eğitimi Öğreticileri Eğitimini,

2008 yılında Milli Eğitim Bakanlığı Trafik ve Çevre Bilgisi Öğreticileri Eğitimini,

2012 yılında TOBB Sigorta Acenteleri Teknik Personel Eğitimini,

2014 yılında Hasan Kalyoncu Üniversitesi Aile Danışmanlığı Eğitimlerini,

2015 yılında Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Formasyon Eğitimini,

2015 yılında Milli Eğitim Bakanlığı Hizmetiçi Eğitimi Rehber Öğretmenlik Eğitimini bitirdi.

Halen Erzurum Atatürk Üniversitesi Adalet Meslek Yüksek Okulu 1. Sınıfında Okumaktadır.

2007 yılından beri İstanbul İli, Eyüp İlçesi, Göktürk Mahallesinde Göktürk Sürücü Kursu ve Bölgede Öğrenci ve Personel Taşıma mesleğine devam etmektedir.

2014 yerel seçimlerinde bir siyasi partiyi temsilen İl genel Meclisi Üyeliği Aday Adayı olarak profesyonel siyaset yaptı.

Öğrencilik yıllarından bu yana çeşitli dernek ve birliklerde yöneticilik yapmıştır.

Evli ve 1 çocuk babası ve halen İstanbul İli Eyüp İlçesi Kemberburgaz mahallesinde ikamet eder.