



İşgören Yıpranması Ölçeği (İYÖ): Ölçek Geliştirme Çalışması ◆◆◆ Employee Attrition Scale (EPS): Scale Development Study

Hasan TUTAR*

Ahmet Tuncay ERDEM**

DOI: <https://doi.org/10.25204/iktisad.1023806>

Öz

Makale Bilgileri

Makale Türü:
Araştırma
Makalesi

Geliş Tarihi:
15.11.2021

Kabul Tarihi:
11.04.2022

© 2022 İKTİSAD
Tüm hakları
saklıdır.



İnsanlar yaşamlarının önemli bir kısmını işyerlerinde geçirmektedirler ve bu durum onların fiziksel, zihinsel ve psikolojik olarak yıpranmalarına neden olmaktadır. Bu çalışmanın temel amacı, işörenlerin zihinsel ve psikolojik yıpranma algılarını belirlemek amacıyla İşgören Yıpranması Ölçeğini (İYÖ) geliştirmektir. Ölçeğin geliştirilmesi sürecinde önce Dünya Sağlık Örgütü'nün zihinsel ve psikolojik sağlık koşullarını esas alarak zihinsel ve psikolojik yıpranma durumlarına uygun "aday ölçek" madde havuzu oluşturulmuştur. Daha sonra ölçeğin kapsam geçerliği için uzman görüşüne başvurulmuştur. Kapsam geçerliği çalışmasından sonra taslak ölçeğin pilot çalışması imalat işletmelerinde çalışan 145 işgörenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Aday ölçek ile toplanan veriler önce Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ile analiz edilmiştir. Açıklayıcı Faktör Analizi sonucunda ölçeğin dört faktörlü yapısı tespit edilmiştir. Ölçeğin ana uygulaması aynı örneklemin genişletilmesiyle tabakalı örnekleme yöntemiyle belirlenen 334 işgörenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Ana uygulamada İşgören Yıpranması Ölçeğinin geçerliği Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA), güvenilirliği Cronbach alfa katsayısı ile belirlenmiştir. Doğrulayıcı Faktör Analizi sonuçları pilot çalışma aşamasında geliştirilen dört boyutlu İşgören Yıpranması Ölçeğinin yapısını doğrulamıştır. Yapılan geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonuçları geliştirilen ölçeğin güvenilir ve geçerli bir veri toplama aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşgören, yıpranma, ölçek geliştirme.

Abstract

Article Info

Paper Type:
Research Paper

Received:
15.11.2021

Accepted:
11.04.2022

© 2022 JEBUPOR
All rights
reserved.



People spend a significant part of their lives in their workplaces, and this causes them to wear out physically, mentally, and psychologically. The primary purpose of this study is to develop the Employee Attrition Scale (ESS) to determine the employees' mental and psychological attrition perceptions. In the process of developing the scale, firstly, the "candidate scale" item pool was created based on the mental and psychological health conditions of the World Health Organization, suitable for mental and psychological wear and tear. Then, expert opinion was sought for the content validity of the scale. After the content validity study, the pilot study of the draft scale was carried out with 145 employees working in manufacturing enterprises. The data collected with the candidate scale were first analyzed with Exploratory Factor Analysis (EFA). As a result of the Exploratory Factor Analysis, the four-factor structure of the scale was determined. The main application of the scale was carried out with the participation of 334 employees selected by the stratified sampling method by expanding the same sample. In the main application, the validity of the Employee Attrition Scale was determined by Confirmatory Factor Analysis (CFA), and the Cronbach alpha coefficient determined its reliability. Confirmatory Factor Analysis results confirmed the structure of the four-dimensional Employee Attrition Scale developed during the pilot study. As a result of the validity and reliability analysis, it was concluded that the developed scale is a reliable and valid data collection tool.

Keywords: Employee, attrition, scale development.

Atıf/ to Cite (APA): Tutar, H. ve Erdem, A.T. (2022). İşgören yıpranması ölçeği (İYÖ): Ölçek geliştirme çalışması. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 7(18), 316-336

* ORCID Prof. Dr., Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, İletişim Fakültesi Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü, hasantutar@ibu.edu.tr

** ORCID Doç. Dr., Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, İletişim Fakültesi Görsel İletişim Tasarım Bölümü, ahmeterdem@ibu.edu.tr

Extended Abstract

Research Purpose:

People are physically, mentally, and psychologically worn out after long working hours in the workplace. This research aims to develop the Employee Attrition Scale (EPS) related to the mental and psychological attrition experienced by the employees regarding various problems arising from work and organizational psychology.

Method(s):

In order to test the theoretical framework of the research, the employee attrition scale includes a process consisting of three basic stages and ten steps: First stage: Creation of the scale structure. This stage consists of determining the purpose of the scale to be developed, scanning the literature, determining conceptual definitions and basic assumptions. This was followed by the phase of determining the items to be included in the final scale. At this stage, the last step is to determine the content validity of the scale. In the second stage, a pilot study was conducted. At this stage, firstly, for the pilot study, data were collected from a sample of 145 people, and a 62-item "candidate scale" form was created in a five-point Likert type according to the content validity index. Then, the comprehensiveness of the candidate scale's features that were tried to be measured was checked, and the scale was reviewed for the actual application. In the third stage, the main work was done. At this stage, the sample was determined for the actual application, and the data were collected. The analysis of the collected data and the scale dimensions were evaluated first. In determining the sample, the stratified sampling technique, one of the probability sampling techniques, was used voluntarily to ensure that the participants to be sampled could represent the general universe.

Findings:

Exploratory Factor Analysis (EFA), test-retest, and confirmatory factor analyzes were performed for the construct validity of the employee attrition scale. In the Exploratory Factor Analysis, data were collected with the Employee Attrition Scale (ESS) developed by the researchers and comprised 62 items. After the experiment, the test-retest method was applied to determine the time invariance of the scale applied within the scope of the research at the Exploratory Factor Analysis (EFA) stage. For this purpose, the scale was applied to 57 participants for the second time for factor analysis with the help of the candidate scale. Confirmatory Factor Analysis followed this. Data were collected with the Employee Attrition Scale (ESS) consisting of 27 items with four factors, which emerged according to the exploratory factor analysis findings. It has been determined that the Employee Attrition Scale is a 5-point Likert-type structured scale. The participants' opinions on the scale; were asked to respond as 1= Strongly Disagree, 2=Disagree, 3= Undecided, 4=Agree, and 5=Strongly Agree. The data collected by Exploratory Factor Analysis were analyzed in SPSS 22 program with standard deviation, mean, Chronbach Alpha reliability coefficient, Pearson product of moments correlation. The data obtained from the exploratory factor analysis (EFA) were subjected to Confirmatory Factor Analysis with the AMOS 8 analysis program.

Results:

As a result of the analysis, scale dimensions were revealed. Employee Attrition Scale; It has been observed that it consists of the dimensions of Loss of Motivation, Decreased Purpose, Organizational Depersonalization, and decreased perception of Self-Efficacy. The compatibility of the obtained dimensions with the theoretical framework was evaluated. In the next step, reliability analyzes of the scale were made. For this purpose, internal consistency analyzes of the scale (determination of Chronbach Alpha coefficient and item analysis) were made, and the scale was given its final form. It has been decided that the Employee Attrition Scale is a scale that can be used safely by those working in organizational behavior and industrial psychology and by researchers interested in employee attrition.

Conclusion:

The purpose of developing the Employee Attrition Scale (ESS) is to develop a scale to determine the physical, mental, and psychological weariness perceptions of employees in different sectors. Although there is a phenomenon called "employee attrition," which differs from organizational burnout in some aspects, the absence of an employee attrition scale makes this research necessary, meaningful, and functional. It is thought that the Employee Attrition Scale will make an essential contribution to the literature. It is possible to apply the Employee Attrition Scale (ETS) to employees in all sectors and public institutions where employee attrition is questioned. According to the analysis results made within the research scope, the Employee Attrition Scale is a valid and reliable measurement tool. The Employee Attrition Scale is an original, reliable, and highly valid scale that complies with all scale development processes. The Employee Attrition Scale can be used safely by those working in organizational behavior and industrial psychology and by researchers interested in employee attrition. The findings and results obtained from the scale can be generalized to all sectors. Since blue-collar and white-collar workers were included in the development of the scale, it can be argued that it has a wide application area.

1. Giriş

Yıkıcı bir rekabet ortamında işgörenlerin gelecek kaygısı, statü veya pozisyon elde etme endişesi, onları sürekli stres altında çalışmaya zorlamaktadır. Aşırı rekabet ortamında insanların stresli ve gerilimli bir örgütsel iklimde çalışması, işgörenlerin yarış halinde kalmalarına ve zihinsel ve psikolojik olarak yıpranmalarına neden olabilmektedir (Zhang vd., 2018; Guthier vd., 2020). Söz konusu stres ortamında örgütlerin teknolojik, ekonomik, siyasi ve sosyal değişimler karşısında daha verimli olma arzuları ve rekabetçi güçlerini artırmaya dönük arayışları işgörenler üzerinde ilave baskılar yaratmaktadır. Küresel bir piyasada rekabet edebilmek, dinamik bir çevrede ayakta kalabilmek için işgörenlerden daha büyük bir özveri beklenmektedir. Dinamik ve yetkin bir iş gücüne sahip olma ihtiyacı, işgörenleri aşırı yarışmacı ve rekabetçi bir ortamda çalışmaya zorlamaktadır. Bu durum örgütlerin işgörenlerden olan beklentilerini artırmaktadır. İşgörenlerin öznel iyi oluş koşullarından uzak bir iş ortamında çalışmak durumunda kalmaları ise, onların psikolojik ve zihinsel olarak yıpranmalarına neden olabilmektedir (Anglim vd., 2020; Jebb vd., 2020). Söz konusu yıpranma ve sürekli yorgunluk durumu, onların aynı zamanda zihinsel ve psikolojik tutum objelerine karşı duyarsızlaşmalarına neden olabilmektedir.

Küresel rekabet ortamında, rekabet avantajı sağlamak için özellikle nitelikli işgörenleri uygun koşullarda çalıştırmak ve elde tutabilmek önem taşımaktadır. Çalışanların zihinsel ve psikolojik olarak yıpranmaya maruz kalmamaları, örgütsel sahiplik algılarının güçlenmesi ve verimlilikleri açısından önemlidir (Langat ve Lagat, 2017; Davis, 2018). Yıkıcı rekabet koşullarında nitelikli bir işgöreni kaybetmek örgüt açısından stratejik bir yeteneğin kaybedilmesi anlamına gelmekte, entelektüel sermaye sağlayan bir işgörenin kaybı ise, örgüt açısından yıkıcı bir etkiye neden olabilmektedir. Bu nedenle işgörenlerin örgütlerde dünya sağlık örgütünün ileri sürdüğü zihinsel ve psikolojik sağlık koşullarında istihdamı, insan kaynaklarının yönetimi açısından büyük önem taşımaktadır. Dünya Sağlık Örgütü'ne göre zihinsel sağlık "bireyin becerilerini gerçekleştirdiği, yaşamında normal stresleriyle başa çıkabildiği, yüksek motivasyonla verimli ve üretken bir biçimde çalışabileceği ve yaşadığı topluma katkı sağlayabildiği bir iyilik hali" olarak tanımlanmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü'nün psikolojik (ruhsal) sağlık tanımı ise, ruhsal hastalığın yokluğundan öte stresle baş edebilme, yetenekleri geliştirebilme, topluma katkıda bulunma ve üretkenliğin oluşturduğu bir ruhsal iyilik hali" şeklindedir (Langat ve Lagat, 2017; Davis, 2018). Tanımda vurgulanan ifadelerle bakıldığında zihinsel sağlık ile psikolojik sağlık koşullarının birbirinden bağımsız olarak ele alınamayacağı anlaşılmaktadır. Bu nedenle bu ölçek geliştirme çalışmasında işgören yıpranması psikolojik ve zihinsel sağlık koşulları açısından ele alınmıştır.

Dünya Sağlık Örgütü'nün psikolojik ve zihinsel sağlık tanımından hareketle örgütlerde işgörenlerin yıpranmasına neden olan faktörler; özyeterlilik algısında düşüş, amaç azalması, işe ve örgüte karşı duyarsızlaşma hali ve motivasyon kaybı gibi faktörlerdir. Burada özyeterlilik algısında düşüş, kişinin, kendisinden beklenen çabayı göstermesine ve potansiyelini açığa çıkarmasına dair inancını yavaş yavaş kaybetmesidir. Özyeterlilik algısı azalan işgörenlerin zor ve belirsiz görevleri yapabilme ve zorluklarla baş edebilmeye dair inancını kaybedeceği ileri sürülebilir. Kişinin önceden kolaylıkla üstesinden geldiği sorunlarla başa çıkmada zorlanması, görevin gereğini yerine getirememesi, kendisine dair güvenini kaybetme derecesi özyeterlilik algısıyla ilgili önemli sorunlardır (Açıkgül ve Aslaner, 2019; Coban ve Atasoy, 2019). Öz yeterlilik algısı birçok açıdan insanların davranışlarını etkileyen, klinik psikolojiden örgütsel ve endüstriyel psikolojiye kadar pek çok alanda inceleme konusu olmaktadır.

İşgören yıpranması algısının önemli değişkenlerinden biri de amaç azalmasıdır. Amaç azalması, belli işleri yapan işgörenlerin yaptığı işte ilerleme, terfi, beceri zenginliği ve iş çeşitlendirme gibi yeni amaç edinme konularında görece isteksiz davranmalarıdır. Amaç azalması sorunu yaşayan insanlar yeni bir amaç edinip onu gerçekleştirme konusunda isteksiz davranırlar. Bu insanlar hedef ve amaç odaklı olma arzularını önemli ölçüde kaybeder. İnsanın kendisine olan inancının ve yeterlik algısının azalmasından bağımsız olarak ele alınamayacak bir duygu durumu olan

amaç azalması, örgütlerde işgörenin eğitim, geliştirme, öğrenme gibi konulara ilgilerinin önemli ölçüde kaybolmasına neden olabilmektedir (Stets ve Burke, 2000: 224; Cameron, 2003; Wrzesniewski, 2003: 301; Coban ve Atasoy, 2019). Amaç azalması işgörenlerin iş yaşamında ilerleyici bir idealizmden mahrum olmaları, enerji ve motivasyon kaybıyla kendisini somutlaştırır. İşgörenlerin yıpranmalarının önemli göstergelerinden biri de işe ve örgütsel amaçlara karşı duyarsızlaşma halidir (Michaelson, 2005). Burada işe karşı duyarsızlaşma iş geliştirme, işi ilerletme, yenilik ve yaratıcılık gibi her türlü girişimden bireyin kendini alıkoymasına, bir tür örgütsel sessizlik göstermesidir. Amaç azalmasının bir sonucu olarak ortaya çıkan işe ve örgüte karşı duyarsızlaşma, her tür yenilik ve değişim karşısında kayıtsız kalma şeklinde kendini gösterir.

İşgören yıpranmasının önemli göstergelerinden biri de motivasyon kaybıdır. Yıpranmadan kaynaklanan motivasyon kaybı içsel ve dışsal motivasyon kaybı şeklinde olabilir. İçsel motivasyon kaybı, belli bir faaliyette bulunan bireyin faaliyetin kendisi için ilgi çekiciliğini zamanla kaybetmesi ve rutinleşmesidir. Söz konusu rutinleşmenin arkasından gelecek duygu ise kaçınılmaz olarak monotonluk algısının güçlenmesi ve iş doyumunun azalmasıdır. İşe karşı ilginin azalması ve dışsal ödüllerin anlamının ve değerinin (valens) önemsizleşmesidir. Yıpranmış bireyin kendisi açısından önemli sonuçlarından biri, merak ve keşfetme duygularının körelmesidir. Bireyin bilgi ve yetenekleri ilgileriyle uyuşan faaliyetler aracılığıyla gelişir (Ryan ve Deci, 2000; Herdiana vd., 2017: 56; James, 2020). İçsel motivasyon kaybı yaşayan işgören, başarı duygusunu ve ödüllere karşı ilgisini önemli ölçüde kaybeder. Dışsal motivasyon kaybı ise; ücret, denetim, kişilerarası ilişkiler, statü, çalışma koşulları, iş güvenliği gibi (hijyen) faktörlerinden kaynaklanan tatmin duygusunun azalmasıyla somutlaşır (Austenat ve Stahl, 2019; Vachez vd., 2020). Örgüt dışı motivasyon unsurlarının örgütsel boyutu iş performansını artırmak amacıyla örgütün sunduğu imkân ve kaynakların artık birey açısından anlamını kaybetmesidir.

Bireysel performansın yanında, örgütsel verimlilik ve etkililik açısından yönetilmesi gereken bir durum olan işgören yıpranması, özellikle örgütsel yaratıcılık, örgütsel gelişme ve inovasyon açısından büyük öneme sahiptir. İşgören yıpranmasının önlenmesi, örgütlerde fiziksel, zihinsel ve psikolojik sağlık koşullarının iyileştirilmesiyle yakından ilişkilidir (Özer vd., 2019; Aaby vd., 2020). İşgören yıpranmasının önlenmesi özellikle işgörenin örgütsel sahiplenme duygularının güçlenmesi ve örgütsel performanslarının artırılması bakımından önemlidir. Sonuç olarak işgörenin verimliliği, etkililiği ve performansı üzerinde etkisi olan işgören yıpranmasının ölçülebilmesi, bu ölçek geliştirme çalışmasının gerekçesini oluşturmaktadır.

2. İşgören Yıpranması ve Bileşenleri

2.1. İşgören Yıpranması

İşgören yıpranması, işgörenin kendini zihinsel ve psikolojik olarak iyi hissetmemesi, psikolojik iyi oluş durumundan uzak olması halidir. İşgörenlerin kişisel başarı arzusunun azalması, işe karşı motivasyonunu kaybetmesidir. Aşırı rekabet baskısı altında ve gerilimli iş ortamlarında işgörenin kendisini zihinsel ve psikolojik olarak yorgun, bitkin ve güçsüz hissetmesi halidir. Psikolojik ve zihinsel olarak yıpranmış biri için iş ilginçliğini kaybeder. İşgören zihinsel ve psikolojik olarak kendisinde kronik bir yorgunluk hali duymaya başlar. Bunun sonucu olarak işgörenin kendisinde görev ve sorumluluklarının üstesinden gelebilecek gücü kendisinde bulamaz. Yıpranmış bir işgören zamanla kronikleşmiş bir yorgunluk hali, işine ve genel yaşama karşı soğuma, içe kapanma, sosyal ve duygusal yalnızlık duygusu ve genel bir yetersizlik hali hissetmeye başlar. İşgörenin psikolojik olarak kırılğan, kendinden olan beklentilerini azaltması, yaşam sevincinin ve coşkusunun yavaş yavaş kaybolması işgören yıpranmasının belirtileri arasındadır (Jain ve Nayyar, 2018; Fallucchi vd., 2020). Ayrıca yaşama karşı genel bir duyarsızlaşma, yaşamın zorlukları karşısında çaresizlik algısı, işe ve yaşama karşı soğuma işgören yıpranmasının diğer belirtileridir. İşgörenin başarı hissi, içsel motivasyon ve olaylar üzerinde kontrol kaybı, işgören yıpranmasının göstergeleri arasındadır.

İşgörenlerin işyerlerinde yıpranmalarına neden olabilecek birçok faktör vardır; ancak bunların en bilinenleri, yetersiz yönetim ve yöneticiler, iş tasarımının yetersiz olması, kariyer imkânlarının yetersizliği ve kariyer bariyerlerinin bulunması, korku ve kaygının egemen olduğu gerilimli bir örgütsel iklim, yetersiz ve temsil yeteneği zayıf örgütsel kültür başlıca işgören yıpranması nedenleridir. Diğer taraftan örgüt politikalarının sadece iş ve örgüt ihtiyaçlarına göre tasarlanıp insanı ihmal etmesi, nitelik ve nicelik olarak yetersiz personelle birlikte çalışma, düşük moral ve motivasyon koşulları diğer yıpranma nedenidir (Shankar vd., 2018; Fallucchi vd., 2020). Örgütlerde işgören yıpranmasının önemli nedenlerinden biri de aşırı örgütsel strestir. İş-yaşam dengesinin iyi kurulamaması, işlerin monotonluğu, kişi-rol uyumsuzluğu, kişide yetersizlik hissi ve amaç azalması uyandıracak faktörler, mobbing ve örgütsel çatışma gibi her tür olumsuz çalışma koşulları önemli yıpranma nedenleridir.

2.2. Özyeterlilik Algısında Düşüş

Özyeterlilik, bireyin kendi yeterlilikleri hakkındaki kanaati, bir davranışı gerçekleştirme için gereken yeteneğe dair inancıdır. Özyeterlilik, bireylerin belirli görevleri başarmak amacıyla ihtiyaç duydukları motivasyon, bilişsel ve psikolojik kaynakları bir araya getirerek seferber etme konusundaki istekliliğidir. En kısa tanımıyla bireyin kendisi hakkındaki kanaatidir (Wood ve Bandura, 1989; Öztürk vd., 2020). Göreve ve mesleğe ilişkin öz yeterlilik algısının zayıflaması, genel öz yeterlilik algısında düşüş çerçevesinde incelenmektedir. Öz yeterlilik algısında düşüş işgörenin sadece işyerinde yaşadığı bir yıpranma hali değil, kişinin yaşamının tüm alanlarında karşılaşılabileceği durumlarla ilgilidir (Altunkaya ve Topuzkanamis, 2018). Özyeterlilik algısı, bireylerin sahip oldukları yeterlilikleri konusundaki kanaatlerine ve bunun davranışlara etkisiyle ilgilidir. Özyeterlilik, Bandura'nın ortaya atmış olduğu "sosyal-bilişsel öğrenme teorisi"ne dayanmaktadır. Bandura, bireyin bir davranışı gerçekleştirme için gerekli motive edici unsurlara (beklenen sonuçlara ve bu sonuçlara yönelik değere) özyeterliliği de eklemiştir. Özyeterlilik, bireylerin belirli bir görevi başarıyla yapmak için, belirli koşullarda, ihtiyaç duydukları bilişsel kaynaklar, motivasyon ve davranış biçimlerini harekete geçirebilme yeterliliğine dair kendilerine duydukları güveni yansıtır. Öz yeterlilik algısı bireysel performans başta olmak üzere bireyin örgütsel davranışlarını birçok yönden etkileyen, kişilerin örgütsel performans ve verimliliklerini açıklayan önemli bir faktördür (Açıkgül ve Aslaner, 2019; Coban ve Atasoy, 2019). Özyeterlilik algısında düşüş duygusal olarak kendisini bitkin, olaylara karşı duyarsızlaşmış, kişisel başarı hissinde azalma gibi elverişsiz duygu durumlarıyla ortaya çıkar. Özyeterlilik algısı sorunu yaşayan işgörenlerin iş ve özel yaşamında yeni bir amaç edinerek onu gerçekleştirme için kendisinde yeterince istek ve enerji bulması kolay değildir. Bireyin belli şartlarda ve belli bir görev kapsamında ele alınan özyeterliliği, onu harekete geçirici güçlerin işlevselliği ile ilgilidir. Özyeterlilik durumsal olmakla birlikte işgören yıpranması durumu yaşayan bireyin özyeterlilik algısının yetersizliği yapısal bir özellik gösterir. Bu yönüyle işgören yıpranması yaşayan bireyde işgören yıpranma algısı zamana ve duruma bağlı değil yapısal bir özellik gösterir (Gardner ve Pierce, 1998: 52; Luthans, 2005: 294).

Bir faaliyette veya örgütte bireyi sonuca ulaştıracak iki tür beklenti söz konusudur. Bunlardan biri özyeterlilik, diğeri ise amaç azalmasından kaynaklanan sonuç beklentisinin olmamasıdır. İnsanın sahip oldukları özyeterlilik genel olarak performans durumlarını etkiler. Kişinin özyeterliliği bireyin kendi yeteneğini nasıl algıladığı ve işin zorluk derecesi gibi durumsal ve bilişsel süreçler tarafından etkilenir (Luthans vd., 2007: 43-44). Bireyin kendisine dair gözlemlediği başarısızlık, kendisine ilişkin özyeterlilik algısı zayıflatır. Ayrıca bireyin iş ortamında işi başarıyla yapması yönünde kendisini motive eden faktörlerden mahrum olması da özyeterlilik algısı üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir. Özellikle işe yeni başlayanlar açısından, örgüt ve yönetici desteği özyeterlilik algısını güçlendirirken aksine bir durum özyeterlilik algısının zayıflamasına neden olabilmektedir (Fisher, 1985: 39; Jex ve Bliese, 1999: 349). Kişinin pozitif psikolojik algısı, olumlu psikolojik iyi oluş hissi, bilişsel ve duygusal duruma ve özyeterliliğe pozitif etki eder. İşyerinde destek algısı ve motivasyon faktörlerinin bulunması işgörenin özyeterlilik algısını güçlendirir. Ayrıca

yönetime, yöneticiye ve örgüte güven işgörenlerin özyeterlik algılarını güçlendiren diğer önemli faktörlerdir. Çalışanların, işlerin ve örgütün olumsuzluklarına odaklanmalarına neden olan özyeterlilik algısının yetersizliği, önemli bir işgören yıpranması nedenidir.

2.3. Amaç Azalması

Amaç azalması bireyin başarı arzusu duymama, başarılı olmak için çaba harcamama, deneyim zenginliği elde etmeye gerek duymama, yeni işler ve faaliyetler için kendisinde bir istek bulamama durumudur. Bu aynı zamanda insanın her tür yeniliğe, gelişmeye, yaratıcılığa karşı ilgisinin kaybolması anlamına gelmektedir. Ayrıca işe karşı ilgi kaybı önemli bir amaç azalması göstergesidir. İş yaşamında kronik yorgunluk, işlere yönelik ilgi kaybı ve yeterlik duygusunun azalması amaç azalmasının diğer belirtileridir. Amacı azalmış ve yeni amaçlar edinme gereği duymayan bireyin kendisini psikolojik olarak iyi hissetmesi kolay değildir. Amaç azalması sorunu yaşayan bir işgören için örgütte anlamlı bir iş yönelimi, kariyer yönelimi ve mesleki yönelim göstermenin anlamı kalmaz (Hatchimonji vd., 2021; Hill vd., 2021). Amacı azalmış biri için işini değerli bulma, işine zorunluluk dışında bir anlam yükleme söz konusu olmaz (Stets ve Burke, 2000: 224; Michaelson, 2005: 18; Steger vd., 2006: 323). Kendilerini yıprattığını düşündükleri işler, faaliyetler, meslekler ve iş ortamlarında insanların yeni amaçlar edinerek onu gerçekleştirme arzuları zamanla körelir. Amaç azalması yaşayanlar için işin kimlik üretme yeteneği zayıflamış ve statü sembollerinin önemi azalmıştır. Amacı azalmış biri yeteneği olmasına rağmen, kendinde yeni bir amaç edinmek için yeterince istek ve motivasyon bulamaz. İnsanda işlerine karşı ilerleyici bir idealizm bulamadığı durumlarda amaç azalması kaçınılmaz olur.

İşgörenin zihinsel ve psikolojik yıpranmasından kaynaklanan amaç azalması bireyin yaşama karşı soğuması, beklentisinin azalması, kendisine anlamlı ve amaca yönelik gelebilecek bir şey bulamaması durumlarıdır (Cartwright ve Holmes, 2006: 202; Park, 2010: 257-258). Amaç azalması durumu yaşayan biri için eyleme geçip birşeyler yapma isteği önemli ölçüde zayıflar. Bu durumda olan biri için yaşamda çok az şeyin anlamı ve önemi vardır. İş anlamlı bulma amaç azalması yaşayan biri için kolay değildir (Pratt ve Ashforth, 2003a; Clausen ve Borg, 2010: 311; King vd., 2016: 212). Onun için işi, ideallerine hizmet etme yeteneğini önemli ölçüde kaybetmiştir. Bütün bunlar psikolojik ve zihinsel olarak yıpranmış birinin yaşayacağı duygu durumlarıdır (Arnold vd., 2007: 195; Steger ve Dik, 2010: 133; Dimitrov, 2012: 355-357). Amacı azalmış biri için iş, hobi tadında yürütülen bir eylem olmaktan çıkar ve görevin veya yükümlülüğün gereği olarak isteksizce yapılır. Psikolojik ve zihinsel olarak yıpranmış bir işgören, kendi ile işleri ve işyeri arasında psikolojik temas noktalarını kaybeder (Reich, 2002: 6; Pratt ve Ashforth, 2003b: 311; Vuori vd., 2012: 233). Belli bir işe sahip olmaktan duyulan memnuniyet hissi yavaş yavaş ortadan kalkar ve kişi dışsal zorunluluklar olmadan işini yapamaz hale gelir. Kişinin işten algıladığı tatmin hissi azalır, kişi yaratıcı yeteneklerini örgüt yararı için kullanma gereği duymaz. İş birey için örgütsel ortamda anlam ifade etmediği gibi, yaşamı açısından da bir anlam ifade etmez. İşgören işe değer katmak için kendinde yeterince motivasyon bulamaz. Amaç azalması yaşayan birey “aslında nereye aitim”, “olduğum yer olmam gereken yer midir”, “kendi yaşamıma ve başkalarının yaşamına kattığım bir anlam var mıdır” sorularına olumlu cevap bulmakta zorlanırlar (King vd., 2016: 212). Birey iş ve genel yaşama karşı bir soğuma duygusu yaşar. Amaç azalması yaşayan birinin yaratıcı yetenekleri örselenir. Kronik yorgunluk, isteksizlik, ilgi azalması gibi durumlar yeni bir amaç edinmeyi engeller. İşgörenlerde amaç azalmasını takip eden duygu durumu iş arkadaşlarına, işlere ve örgüte karşı duyarsızlaşmadır.

2.4. Örgütsel Duyarsızlaşma

Duyarsızlaşma, işgörenin işine, mesleğine ve işyerine karşı genel bir kayıtsızlık ve duyarsızlık halidir. Duyarsızlaşma nedeniyle işgören kendini daha az başarılı ve yeterli görür. Duyarsızlaşma ve ilgi kaybı nedeniyle, işgörenin işinden dolayı karşılaştığı insanlara yönelik soğuk, ilgisiz, katı ve olumsuz bir tavır halinde olur. Bu durum genel olarak hızla artmakta olan uzaklaşma duygusu, işe yönelik

idealizmin yok olması ve çalışanın muhatabını bir obje olarak görmesinden kaynaklanmaktadır (Delmolino, 2018; Okamura vd., 2018). İşine karşı duyarsızlaşmış birinin psikolojik gerginlikle ve stresle başa çıkması kolay değildir. Çevresini ve işini kontrol edemediğini düşünen çalışan kendini çaresiz ve yetersiz hissetmeye başlar. Duyarsızlaşmış biri bir makinanın mekanik işleyişi gibi insanlara ve diğer çevresel faktörlere karşı ilgisini önemli ölçüde kaybeder. Bu kişiler çevrelerinde olup bitenler karşısında gerekli ve yeterli tepkiyi gösteremezler. Zihinsel ve psikolojik olarak yıpranmış işgörenler duyarsızlaşmanın sonucunda işe, iş arkadaşlarına ve örgüte karşı kayıtsızlık gösterirler (Baycan, 1985; Garden, 1987). Duygu durumlarında, tutum ve davranışlarında soğuk, mat ve mesafelidirler. Başkalarının duygu ve düşüncelerinin onlar için pek bir önemi ve anlamı yoktur. Duyarsızlaşmanın yoğunluğuna bağlı olarak her tür tutum objesine karşı ilgisiz ve tepkisizlik söz konusu olur.

İşe karşı duyarsızlık yenilik, heyecan umut, arzu ve istek azalmasına neden olur. İşe karşı duyarsızlaşma ve ilgi kaybı, diğerlerine karşı aldırılmazlık, onlardan uzaklaşma, içe kapanma ve yetersiz refleks şeklinde kendini gösterir. Duyarsızlaşma genel olarak bireyin kendinden uzaklaşması, diğer insanları kendisinden uzaklaştıracak şekilde davranma, diğer insanlara karşı soğuk ve mesafeli olma ve diğer insanlara ve her tür tutum objesine karşı ilgisizlik ve tepkisizlik şeklinde kendini gösterir. Bunlar genel olarak kişinin kendisine ve çevresine karşı uzaklaşması ve soğuması anlamına gelir. Bu durumdaki bireyde kaçınılmaz olarak ilgi azalması durumu yaşanır. Duyarsızlaşmış bireyin çevresinde olup bitenleri ahlaki açıdan değerlendirme eğilimi, yerini daha ilkel, birincil ve dürtüsel süreçlere bırakır. Merhamet, sevgi, yardım, destek, güven ve özveri gibi duygulara atfedilen anlam azalır (Krahé vd., 2011; Ferguson ve Beresin, 2017). Bireyin her tür insani değerlere karşı duyarlılığı zayıflar ve ilgisi azalır. İlgi azalmasının ve duyarsızlaşmanın birey açısından en önemli sonuçlarından biri bireysel başarı hissinde azalmadır. İşine ve genel olarak yaşama karşı soğuyan birinin başarı güdüsü görece düşmeye başlar. Duyarsızlaşma ile birlikte işgörenin içsel ve dışsal motivasyon faktörlerine karşı ilgisi azalır. Bu durumda bireyin kendi potansiyelinden tam olarak yararlanması söz konusu olmaz. Kişi elverişsiz olarak kodladığı durumu değiştirme yönünde bir çaba göstermediği gibi, göstereceği çabanın da işe yaramayacağını düşünür (Albulescu ve Pépin, 2019; Budisavljevic vd., 2021). İşe ve örgütsel faaliyetler konusunda genel bir yılgınlık durumu söz konusu olur. İlgi azalması genel olarak kendini kararsızlık, zihin karışıklığı, zihinsel durgunluk, konsantrasyonda azalma ve yaşam olaylarını olumsuz etiketleme eğiliminin güçlenmesi şeklinde gösterir.

2.5. Motivasyon Kaybı

Motivasyonun bireyi herhangi bir amaç doğrultusunda harekete geçiren içsel güç anlamına gelir. Motivasyon insanların düşünceleri, umutları, inançları, arzu, ihtiyaç ve korkuları ile ilgilidir. İnsanı içten dürtüleyen kuramlar kapsam (içerik) kuramları, dıştan güdüleyen kuramlar ise süreç kuramları olarak adlandırılır. Motivasyon kaybı yaşayan insanlar bu harekete geçirici güçten mahrum kalırlar. Motivasyon kaybı genellikle yılgınlık, bıkkınlık ve yorgunluk nedeniyle ortaya çıkan bir örgütsel sorundur. Motivasyon kaybı yaşayan biri bir işi başarmaya dair isteğini önemli ölçüde kaybeder. Motivasyon kaybı yaşayan insanlarda istek azalması veya çok az şeye ihtiyaç duymak gibi bir duygu durumu söz konusu olur (Christodoulou vd., 2017; Kayalar ve Güler Arı, 2017). Duyarsızlaşma ve amaç azalması da motivasyon kaybıyla birlikte ortaya çıkan belli bir eylemde bulunmaya duyulan ihtiyacın azalması durumudur. İçsel motivasyonun azalmasında kişinin başarı, itibar, güçlü olma gibi istekleri geri plana itilir. Bireyin takdir edilme hisleri zayıflar. Kişi ait olma ve kendini gerçekleştirilmeye karşı görece daha az ilgi göstermeye başlar. İşgören örgüt politikasına, gözetim biçimine, iş koşullarına, ücret düzeyine, çalışanlar arası ilişkilere, astlarla ilişkilere (hijyen faktörleri) görece daha az anlam atfeder (Octaviannand vd., 2017; Salehi, 2018). Motivasyonunu önemli ölçüde kaybetmiş birinin tanınma, başarı, sorumluluk, işin kendisi, gelişme, ilerleme gibi motivasyon faktörlerine karşı ilgisi görece düşüktür. Alderfer'in ERG Kuramına göre de motivasyon kaybı kişinin varlığını sürdürme, başka insanlarla ilişkide bulunma ve gelişme gibi ihtiyaçları olumsuz etkilenir.

Kişi var olmaya, ait olmaya ve gelişmeye yeterince bir anlam atfetmez. Motivasyon kaybı McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı açısından da önemli bir performans düşüklüğü kaynağıdır. McClelland'a göre kişinin motivasyonunu kaybetmesi başkaları ile ilişki kurma, gruba girme ve bir işi ekip halinde birlikte yapma isteğinin azalmasına neden olur (Chaoqun, 2021; Wang vd., 2021). Kişide güç kazanma arzusu zayıflar ve başarıma ihtiyacı görece düşer.

Bir işgören yıpranma nedeni olan dışsal motivasyon, insanın motivasyonunu dışsal faktörlerde arar. İnsanı dışarıdan etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla geliştirilen dışsal motivasyon (süreç) kuramlarından biri olan beklenti kuramı, insanın herhangi bir beklentisi yok ise belli bir davranışta bulunmayacağını ileri sürer. Beklenti kuramı, insan davranışlarının niyetli, nedenli ve amaçlı olduğunu varsayar. Amaç azalması yaşayan birinin yaşamdan beklentileri doğal olarak zayıflar. Beklenti kuramı motivasyonun; belli bir amacın gerçekleştirilmesi için arzunun gücü, diğeri, üretkenlik ve amacın gerçekleşmesi arasındaki ilişkinin görülebilmesi, kişinin kendi yeteneklerini görebilmesine bağlı olduğunu ileri sürer (Locke ve Schattke, 2019). Beklenti kuramı kişinin belli bir çaba göstererek ulaşacağı ödülü arzulama derecesini önemser. Dışsal motivasyon kuramlarından biri de işlevsel pekiştirme kuramıdır. Bu kuram, bireyin motivasyonunun belirli uyarıcıların uyarıcı olma derecesine bağlı olduğunu ileri sürer. Kuramın temel tezi motivasyonun davranışların sonuçlarına göre olacağı şeklindedir. Konuyla doğrudan ilgili diğer bir dışsal motivasyon kuramı amaç kuramıdır. Amaç kuramı, kişilerin belirlediği amaçların onların motivasyon derecelerini belirleyeceğini varsayar. Kurama göre kişinin ulaşmak istediği hedef kendisi için ne kadar önemli ise kişi o ölçüde motive olacaktır. Amaç kuramı yüksek beklentisi olan kişi, beklentisi düşük olan kişiye oranla işinde daha yüksek performans gösterecektir. Daha yüksek performans ise daha yüksek motivasyonu gerektirir. Burada amaç, başlıca içerik ve yoğunluk olmak üzere iki unsur içerir. Amaç içeriği amacın özelliklerini (amacın zorluğu), amaç yoğunluğu ise amaca erişmede veya onu başarıma sürecini içerir. Amaç azalması, özyeterlik algısının düşüklüğü, işe karşı ilgi kaybı ve duyarsızlaşma gibi değişkenler motivasyon kaybının başlıca nedenleri olması nedeniyle ölçek geliştirme sürecinde birlikte düşünülmüştür.

3. Yöntem

3.1. Amaç ve Kapsam

Bu araştırmanın temel amacı işgörenlerin çalışma ve örgüt psikolojisinden kaynaklanan çeşitli sorunlara ilişkin yaşadıkları zihinsel ve psikolojik yıpranma durumlarıyla ilgili İşgören Yıpranması Ölçeği (İYO) geliştirmektir.

3.2. Ölçek Geliştirme Süreci

Araştırmanın teorik çerçevesini test etmek amacıyla işgören yıpranması ölçeği aşağıdaki gibi üç temel aşama ve on adımdan oluşan bir süreci kapsamaktadır:

Birinci aşama: Ölçek yapısının oluşturulması. Bu aşamada yürütülen faaliyetler üç aşamadan oluşmaktadır:

- Geliştirilecek ölçeğin amacının belirlenmesi, literatürün taranması, kavramsal tanımların ve temel varsayımların belirlenmesi,
- Nihai ölçekte yer alacak maddeleri belirleyebilmek (Aguinis vd., 2009; Slavec ve Drnovšek, 2012) amacıyla madde havuzunun oluşturulması, oluşturulan madde havuzunun alanında uzman 13 kişiye gönderilerek görüşlerinin alınması,
- Ölçeğin kapsam geçerliliğinin belirlenmesi için madde puan değerlerinin belirlenmesi, kapsam geçerlilik indeksleri yeterli (.80) olmayan maddelerin ölçekten çıkarılması, aday ölçeğin pilot çalışmaya hazır hale getirilmesi.

İkinci aşama: Pilot çalışmanın yapılması. Bu aşamada yapılan faaliyetler sırasıyla aşağıdaki gibidir:

- Pilot çalışması için 145 kişilik bir örneklemden verilerin toplanması, kapsam geçerlilik indeksine göre beşli Likert tipinde 62 maddelik “aday ölçek” formunun oluşturulması,
- Veri analizlerinin yapılması, literatürden ve uzman görüşlerinden yararlanılarak ölçeğin muhtemel boyutlarının belirlenmesi,
- Aday ölçeğin ölçülmeye çalışılan özellikleri kapsayıcılığının (ölçeğin varyansı açıklama gücü) kontrol edilmesi, asıl uygulama için ölçeğin gözden geçirilmesi.

Üçüncü aşama: Asıl çalışmanın yapılması. Bu aşamada yürütülen faaliyetler sırasıyla şu adımlardan oluşmaktadır:

- Asıl uygulama için örnekleme çerçevesinin belirlenmesi, evreni temsil yeteneği olan örneklemin belirlenmesi ve verilerin toplanması,
- Toplanan verilerin analizi ile önce ölçek boyutlarının değerlendirilmesi ve yapı geçerliliği için Açıklayıcı Faktör Analizinin (AFA) yapılması ve ölçek boyutlarının ortaya çıkarılması, elde edilen boyutların teorik çerçeveye uyumunun değerlendirilmesi,
- Ölçeğin güvenilirlik analizlerinin yapılması, ölçeğin iç tutarlılık analizleri (Chronbach Alpha katsayısı ve madde analizlerinin belirlenmesi),
- Zamana göre değişmezlik (test-tekrar test) testlerinin yapılması, ölçeğin yapı geçerliliğine sahip olup olmadığının belirlenmesi için Doğrulayıcı Faktör Analizinin (DFA) yapılması.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Örnekleme tekniği ve örneklemin belirlenmesi: Örnekleme alınacak katılımcıların genel evreni temsil edebilme özelliğinde olabilmelerini sağlamak amacıyla gönüllülük esasına göre olasılıklı örnekleme tekniklerinden tabakalı örnekleme tekniği kullanılmıştır (Tutar ve Erdem, 2020: 248; Sümbüloğlu ve Sümbüloğlu, 2005: 37). Bu örnekleme tekniği incelenen değişkenin katılımcıların demografik ve kültürel özelliklerinden etkilenme olasılığının olmasıdır. Evrendeki bireylerin sosyal, ekonomik, kültürel ve hizmet süresi gibi demografik göstergelerinden etkilenebilir olması varsayımıyla tabakalı örnekleme tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırmada veri toplamak amacıyla Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu’ndan 04.11.2021 tarih ve 2021/11 toplantısından Etik Kurul İzni alınmıştır.

3.4. Veri Toplanması

Açıklayıcı faktör analizi için veriler, 145 kişilik bir örneklemden 10.08–2021 ve 01.09.2021 tarihleri arasında yüz yüze ve internet üzerinden toplanmıştır. Asıl ölçek için veriler ise 04.09.2021-14.10.2021 tarihleri arasında 334 kişiden elde edilmiştir. Test-tekrar test için ise veriler, 57 kişiden 17.10.2021-30.10.2021 tarihleri arasında toplanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA): Araştırma kapsamında veriler, araştırmacılar tarafından geliştirilen ve 62 maddeden oluşan İşgören Yıpranması Ölçeği (İYÖ) ile toplanmıştır. Ölçeğin ölçüt geçerliğini test etmek amacıyla Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Tükenmişlik Ölçeğinin seçilmesinin nedeni geliştirilen İşgören Yıpranması Ölçeği ile benzerlik göstermesidir. Ergöçen (2006) tarafından geliştirilen Tükenmişlik Ölçeği 5’li Likert tipinden oluşan toplam 13 maddelik bir ölçektir.

Test-Tekrar Test Tekniği: Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) aşamasında araştırma kapsamında uygulanan ölçeğin zamanla değişmezliğini belirleyebilmek amacıyla test-tekrar test yöntemi uygulanmıştır. Bu amaçla aday ölçek yardımıyla faktör analizi için 57 kişiye ölçek uygulaması ikinci defa yapılmıştır.

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA): Açımlayıcı faktör analizi bulgularına göre ortaya çıkan dört faktörlü 27 maddelik İşgören Yıpranması Ölçeği (İYÖ) ile veriler toplanmıştır. İşgören Yıpranması Ölçeği 5'li Likert tipi ile yapılandırılmış bir ölçektir. Ölçekte katılımcılardan kanaatlerini; 1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4=Katılıyorum ve 5=Kesinlikle Katılıyorum şeklinde cevaplandırmaları istenmiştir. Verilerin analizinde aynı zamanda Kapsam Geçerlik İndeksi (KGİ-Content Validity Index) hesaplanmıştır. Açımlayıcı Faktör Analizi ile toplanan veriler SPSS 22 programında standart sapma, ortalama, Chronbach Alpha güvenilirlik kat sayısı, Pearson Momentler çarpımı korelasyonu ile analiz edilmiştir. AFA sonucunda elde edilen veriler AMOS 8 analiz programıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi'ne tabi tutulmuştur.

4. Bulgular

4.1. Demografik Bulgular

Araştırma kapsamında örneklemden elde edilen bulgulara göre katılımcıların %64'ü (215) erkek iken %36'sı (119) kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların yaş değişkenine göre dağılımlarına bakıldığında %70'inin (138) 36-45 yaş olduğu belirlenirken %5'inin (15) 18-25 yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların medeni durumuna göre %78 (261) genel olarak evli oldukları belirlenirken bekar olan katılımcıların oranı %21 (73)'dir. Son olarak katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılım incelendiğinde ağırlıklı olarak %53 (177) katılımcının lisansüstü eğitim aldığı, %10 (28) katılımcının ise lise mezunu olduğu belirlenmiştir.

4.2. Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi

Araştırma kapsamında elde edilen veriler öncelikle açımlayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur.

Tablo 1. Verilerin Faktör Analizi İçin Uygunluğunun incelenmesi (n=334)

Kaiser-mayer-Olkin (KMO) Örneklem Ölçüm Değer Yeterliliği		
		,965
Bartlett testi	Ki-Kare Değeri	9325,37
	Sd	351
	p	,000

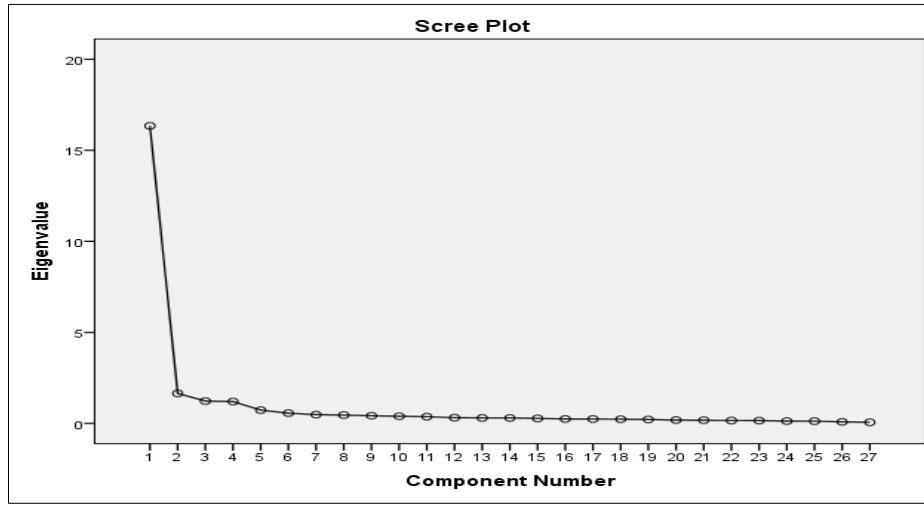
Araştırma kapsamında KMO değerinin ,965 olarak belirlenmesi seçilen örneklem büyüklüğünün mükemmelliğini göstermektedir. Yapılan Bartlett's Test Sphericity analizi sonucunda Ki-kare değeri 9325,37 bulunmuştur ($p < 0,000$). Bu değer örneklemin yeterli olmasını ve verilerin normal bir dağılıma sahip olduğunu göstermektedir (Tablo 1).

Faktör Sayısına Karar Verilmesi: Faktör sayısını belirlemek için faktörlerin açıkladıkları çizgi grafiği (Şekil 1) ve varyans miktarları (Tablo 2) belirtilmiştir. Uygulanan faktör analizine göre toplam varyansın %75,605'ini açıklayan ve 1'in üzerinde öz değeri belirlenen dört faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Faktör 1 toplam varyansın %32,025'ini; Faktör 2 %18,819'unu; Faktör 3 %14,501'ini ve Faktör 4 %10,261'ini açıkladığı belirlenmiştir.

Tablo 2. Faktörlerin Toplam Varyansı Açıklama Oranları (n=334)

Faktör Bileşenleri	İlk Özdeğerler			Kare Yüklemelerin Döndürme Toplamları		
	Toplam	% of Varyans	Kümülatif %	Toplam	% of Varyans	Kümülatif %
Motivasyon Kaybı	16.339	60,515	60,515	8.647	32,025	32,025
Amaç Azalması	1.647	6,103	66,618	5.081	18,819	50,844
Örgütsel Duyarsızlaşma	1.228	4,549	71,167	3.915	14,501	65,344
Özyeterlilik Algısında Düşüş	1.198	4,438	75,605	2.770	10,261	75,605

Açıklanan varyans değerinin yüksek bulunması, ilgili yapı veya kavramın iyi ölçülme derecesine sahip olduğu biçiminde yorumlanır (Geçkil ve Tikici, 2015). Bilimsel bir araştırmada faktörlerin toplam varyansın 2/3'ünü açıklaması beklenir. Ancak sosyal bilimler alanında varyans oranlarının %40 veya %60 aralığında olması yeterli kabul edilir (Scherer vd., 1988).



Şekil 1. İşgören Yıpranması Ölçeği Öz Değer Çizgi Grafiği (Scree Plot)

Araştırma ölçek maddelerinin öz değerlerinin birleştirilmesiyle elde edilen Şekil 1'deki çizgi grafiğinde görüleceği üzere hızlı düşüşlerin meydana getirdiği kırılma noktaları faktör sayılarını vermektedir (Çokluk vd., 2012; Tutar ve Erdem, 2020). Şekil 1'de grafikte görüleceği üzere hızlı düşüşler 1, 2, 3 ve 4 numaralı faktörlerde görülmekte olup, 5 numaralı faktörden başlayarak çizgilerin yatay bir görünüm seyrettiği görülmektedir. Bu sonuç araştırma ölçeğinin anlamlı faktör sayılarının dört olduğunu göstermektedir. Şekil 1'de birinci faktördeki ivmeli düşüşten sonra bir yavaşlama ve düzleşme görülmektedir. Açımlayıcı faktör analizinde Varimaks döndürme yöntemi kullanılmadan tek faktörlü ölçek yapısı için açıklanan varyans oranı 60,515 (%60,51) bulunmuştur. Varimaks döndürme tekniği uygulandıktan sonra bu oran 32,025 (%32,02) olmuştur (Tablo 2). Daha sonra ölçeğin faktör sayısını belirlemede öz değeri (Eigenvalues) 1 ve üzeri faktörler dikkate alınarak işleme devam edilmiştir. Bu çerçevede ölçeğin, değişkeni daha fazla bir yüzde ile 75,605 olarak açıklanmıştır (Tablo 2).

Faktörlerin İncelenmesi ve İsimlendirilmesi: AFA analizi sonucunda dört faktör bir ölçek elde edilmiştir. Bu faktörler ile faktörlerde kümeleşen maddelerin faktör yükleri belirlenmiştir (Tablo 3). Faktör yükü ölçek ifadeleri ile faktör arasındaki ilişki olarak ifade edilebilir. Ölçekteki bir ifadenin faktör yükünün düşük olması o ifadenin faktörle yeterince bir ilişkisinin olmadığını gösterir. Ölçek ifadelerinden he bir maddenin faktör yükü ve ölçekten çıkarılarak tekrar AFA analizi yapılması gerekir. Bir maddenin faktör yük değerinin genel olarak ,40 olması gerekliliği ilgili literatürde belirtilmektedir (Çokluk vd., 2012: 194). Araştırma kapsamında ölçek ifadelerinin daha yüksek faktör kümeleri oluşturabilmesi amacıyla bu faktör yük değeri olarak ,50 dikkate alınmıştır. Bu çerçevede faktör yükleri ,50 altında olan 35 madde ölçek kapsamından çıkarılarak kalan 27 maddeye tekrar AFA yapılmıştır.

Tablo 3'te görüleceği üzere, ölçeğin ilk faktörü 12 maddeden oluşmaktadır. Faktör yükleri ,82 ile ,60 arasında değişmekte olan bu faktörde toplanan maddeler motivasyon azalması boyutunu ifade ettiği için bu faktör Motivasyon Kaybı olarak isimlendirilmiştir. Ölçeğin ikinci faktöründe ,74 ile ,56 arasında faktör yükleri değişen 7 madde bulunmakta olup bu maddeler amaç kaybı ile ilişkili olduğu için bu faktör Amaç Azalması olarak isimlendirilmiştir. Ölçeğin üçüncü faktörü, faktör yükleri ,64 ile ,80 aralığında olan beş maddeden oluşmakta olup bu faktördeki maddeler örgütsel duyarsızlaşma kavramlarıyla ilişkili olduğu için ölçeğin üçüncü boyutu İş ve Örgütsel Duyarsızlaşma olarak nitelendirilmiştir. Ölçeğin dördüncü ve son boyutu üç maddeden oluşmakta ve faktör yükleri ,71 ile ,84 arasında değişmektedir. Ölçeğin son boyutunda kümeleşen maddeler çalışanların özyeterlilik algılarının azalmasıyla ilişkili olduğu için bu boyut Özyeterlilik Algısında Düşüş olarak isimlendirilmiştir.

Tablo 3. Faktör Yapısı ve Maddelerin Faktör Yükleri (n=334)

Ölçek Maddeleri	Faktörler/Boyutlar			
	Faktör I Motivasyon Kaybı	Faktör II Amaç Azalması	Faktör III Örgütsel Duyarsızlaşma	Faktör IV Özyeterlilik Algısında Düşüş
MK1	,829	,272	,232	,195
MK2	,783	,329	,257	,217
MK3	,771	,328	,314	,209
MK4	,765	,416	,281	,127
MK5	,763	,412	,285	,139
MK6	,762	,249	,276	,197
MK7	,736	,218	,244	,238
MK8	,724	,265	,240	,166
MK9	,723	,165	,252	,266
MK10	,706	,354	,167	,247
MK11	,703	,450	,244	,173
MK12	,606	,494	,286	,157
AA1	,385	,748	,216	,153
AA2	,340	,725	,065	,242
AA3	,478	,714	,164	,175
AA4	,459	,672	,244	,114
AA5	,461	,649	,261	,204
AA6	,506	,647	,257	,096
AA7	,038	,569	,310	,155
ÖD1	,216	,146	,803	,236
ÖD2	,245	,207	,777	,234
ÖD3	,417	,274	,696	,089
ÖD4	,388	,350	,647	,208
ÖD5	,476	,266	,644	,179
ÖAD1	,197	,232	,163	,843
ÖAD2	,265	,153	,224	,824
ÖAD3	,341	,223	,316	,716

Ölçüt-Bağımlı Geçerliği: Bu geçerlik pratik ve objektif geçerlik sınaması olarak kabul edilmekle birlikte bu sınamada ölçek maddelerinin puanları benzer dış ölçeklerle ilişkileri aranır. Bu kapsamda dış ölçüt bulmak amacıyla önceden geçerliliği kabul edilmiş bir ölçek kullanılır (Tezbaşaran, 1996: 49).

Araştırma kapsamında dış ölçüt ölçeği ile araştırmada oluşturulan ölçek aynı örneklem gurubuna uygulanmıştır. Daha sonra iki ölçek arasındaki korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Bu çalışmada dış ölçüt olarak geliştirilen ölçeğe en uygun ölçeğin Tükenmişlik Ölçeği olduğu düşünüldüğü için Tükenmişlik Ölçeği ile İşgören Yıpranması Ölçeği arasındaki korelasyon katsayısı $r=,74$ olarak belirlenmiştir (Tablo 4). Bu analizdeki korelasyon katsayısı ne kadar yüksek olursa her iki ölçeğin ölçme değeri benzer şekilde yüksek ve aynı ölçümü yapıyor demektir. Tablo 4'te görüleceği üzere iki ölçek arasındaki uyumun yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 4. İşgören Yıpranması ile Tükenmişlik Ölçeği Arasındaki İlişki

Ölçekler	Sayı (n)	r	p
İşgören Yıpranması	334	,740	,000
Tükenmişlik	309		

Güvenirlilik Analizi: Bir araştırmaya konu olan ölçekleri oluşturan ifadelerin cevaplayan katılımcılar tarafından benzer biçimde anlaşılması, ölçme aracının kararlı ve tutarlı bir ölçüm oluşturması anlamına gelen güvenirlik analizi ile ölçek ifadelerinin konuyu tam olarak ölçüp ölçmediği belirlenir (Tutar ve Erdem, 2020: 484). Araştırma ölçeğinin güvenirlik düzeyini tespit etmek amacıyla değişmezlik (stability), bağımsız gözlemciler arası uyum ve iç tutarlılık (internal consistency) tekniklerinden yararlanılmıştır

İç Tutarlılık Analizi: İç tutarlılık analizi kapsamında madde analizi yapılarak her maddenin ölçek puanı arasındaki korelasyon değerleri hesaplanmıştır. Madde toplam korelasyon katsayısının değeri sıfır, sıfıra yakın veya işareti eksi olan maddeler ölçek kapsamından çıkarılmıştır (Karasar, 2009; Tutar ve Erdem, 2020). İç tutarlılık analizinde korelasyon katsayısının ,30'un üzerinde olması koşulu sağlanmıştır (Kline, 2011: 244). Faktör analizi sonucunda ölçeğin 27 maddeden ve 4 faktörlü (boyut) bir yapısı olduğu belirlenmiştir (Tablo 5).

Tablo 5. İşgören Yıpranması Ölçeğinin Madde Analizi Değerleri (n=334)

Maddeler	Ortalama	Standart Sapma	Madde - Toplam Korelasyonu	Madde- Faktör Korelasyonu	Ortak Faktör Varyansı
MK1	2,69	1,254	0,73	0,77	0,57
MK2	2,64	1,280	0,72	0,79	0,63
MK3	2,53	1,207	0,25	0,32	0,45
MK4	1,87	1,001	0,46	0,49	0,94
MK5	2,55	1,211	0,45	0,51	0,46
MK6	2,83	1,269	0,43	0,49	0,60
MK7	2,90	1,275	0,38	0,44	0,62
MK8	2,29	1,091	0,47	0,52	0,39
MK9	2,43	1,177	0,40	0,44	0,38
MK10	2,31	1,142	0,39	0,43	0,34
MK11	2,42	1,154	0,40	0,46	0,33
MK12	2,46	1,182	0,44	0,48	0,39
AA1	2,54	1,143	0,41	0,45	0,34
AA2	2,46	1,204	0,41	0,46	0,45
AA3	2,63	1,216	0,47	0,54	0,47
AA4	2,59	1,182	0,42	0,49	0,39
AA5	2,64	1,293	0,45	0,51	0,67
AA6	2,38	1,171	0,46	0,49	0,37
AA7	2,54	1,236	0,44	0,52	0,52
ÖD1	2,57	1,225	0,45	0,47	0,53
ÖD2	3,05	1,312	0,44	0,55	0,72
ÖD3	2,90	1,317	0,48	0,51	0,73
ÖD4	2,65	1,261	0,44	0,53	0,59
ÖD5	2,69	1,254	0,47	0,49	0,57
ÖAD1	2,64	1,280	0,50	0,54	0,63
ÖAD2	2,53	1,207	0,46	0,56	0,45
ÖAD3	1,87	1,001	0,73	0,81	0,98
TOPLAM	68,60	32,54			

Tablo 5'e göre "İşgören Yıpranması Ölçeği" toplam puan ortalaması 68,60 (Standart Sapma: 32,54), ölçek ifadelerinin ortalaması 1,87 ile 3,05 toplam ifade korelasyonları ,25 ile ,73 arasında, ifade-faktör korelasyonu ,32 ile ,81 arasında olduğu görülmektedir. Ölçek ifadelerinin ortak faktör varyansları (h²) ,33 ile ,92 arasında değişmektedir. Bu değer ölçekteki herhangi bir ifadenin toplam varyansa yapmış olduğu katkıyı göstermektedir. "0" veya "1" arasında değer almakta olup bu değer

1'e yaklaşmasıyla ölçek ifadelerinin toplam varyansa katkılarının yüksek olduğu, 0'a yaklaşımları durumunda ise düşük olduğu anlaşılmaktadır (Çokluk vd., 2012: 241).

Chronbach Alpha Katsayısı: Likert tipi bir ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için alfa (α) katsayısı kullanılır. Birbiriyle yüksek ilişki gösteren maddelerin Cronbach α katsayısının yüksek olması beklenir. Cronbach α katsayısının yüksek olması, ölçek maddelerin iç tutarlılığının veya homojenliğinin yüksek olduğu anlamına gelir (Tutar ve Erdem, 2020). Ölçeğin toplam ve faktör Cronbach Alfa katsayıları Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. İşgören Yıpranması Ölçeği Toplamı ve Faktörlere Ait Cronbach Alfa Katsayıları

Ölçek	Cronbach Alfa	Madde Sayısı	n
Faktör 1: Motivasyon Kaybı	0,97	12	334
Faktör 2: Amaç Azalması	0,92	7	334
Faktör 3: Örgütsel Duyarsızlaşma	0,90	5	334
Faktör 4: Özyeterlilik Algısında Düşüş	0,88	3	334

Tablo 6'ya göre İşgören Yıpranması Ölçeği'nin toplam Cronbach Alfa kat sayısı 0,97 olarak belirlenmiştir. İşgören Yıpranması Ölçeği'nin alt boyutları alpha kat sayıları; Faktör 1: 0,97; Faktör 2: 0,92; Faktör 3: 0,90 ve Faktör 4: 0,88 olarak belirlenmiştir. Likert tipi ölçekte α değerlerinin ,90 değerine yakın olması "mükemmel" ,80 "çok iyi" ve ,70 değerine yakın olması "yeterli" olarak nitelendirilir (Özcan ve Balyer, 2013: 144; Tutar ve Erdem, 2020: 484). Buna göre İşgören Yıpranması Ölçeğinin iç tutarlılık değerinin mükemmel (0,97), faktörlerin iç tutarlılığı ise çok iyidir.

Değişmezlik: Araştırma ölçeğinin güvenilirliğini belirlemek amacıyla değişmezlik yöntemi uygulanmış, paralel form güvenilirliği veya test-tekrar test yaygın olarak kullanılmakla birlikte bu araştırma kapsamında test-tekrar test güvenilirliği değişmezlik testini sınamak amacıyla uygulanmıştır (Tezbaşaran, 1996: 46). İşgören Yıpranması Ölçeği test tekrar test uygulaması için 145 kişilik örneklem grubuna iki hafta ara ile ölçek uygulanmış, elde edilen verilere Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon analizi uygulanmıştır. Birinci ölçümde korelasyon eşitliği değeri ,84 (p:000) olarak hesaplanmıştır (Tablo 7). Daha sonraki test-tekrar test korelasyon ölçüm değerinin ,89 çıkması, ölçeğin ölçüm yetkinliğinin zamana göre değişmediğini hatta ölçüm niteliğinin arttığını göstermektedir.

Tablo 7. İşgören Yıpranması Ölçeğinin Test-Tekrar Test Puanlarının Korelasyon Analizi

İşgören Yıpranması Ölçeği	Sayı (n)	r	p
Birinci Ölçüm	145	,892	,000
İkinci Ölçüm	334		

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA): Ölçek geliştirme sürecinde AFA yapılmasıyla elde edilen ölçek yapısının doğrulanması ve birbiriyle etkileşimi belirlenen birçok değişkeni bir arada analiz ederek kavramsal yönden anlamlı, az sayıda yeni faktörleri keşfetmek amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi uygulanır (Hair vd., 2012). Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda İşgören Yıpranması Ölçeği (İYÖ)'nün ifadelerine yönelik belirlenen modele ilişkin uyum ve hata iyiliği değerleri belirlenmiştir (Tablo 8).

Tablo 8. İşgören Yıpranması Ölçeği Hata ve Uyum İyiliği Değerleri (n=334)

Uyum Ölçütleri	Elde Edilen Değerler
χ^2/df	811,87/313=2,594**
RMSEA	0,069**
GFI	0,852**
NFI	0,916***
CFI	0,946***
TLI	0,940***
IFI	0,946***
PGFI	0,705*
AGFI	0,821*

*** Mükemmel Uyum ** İyi Uyum * Kabul Edilebilir Uyum

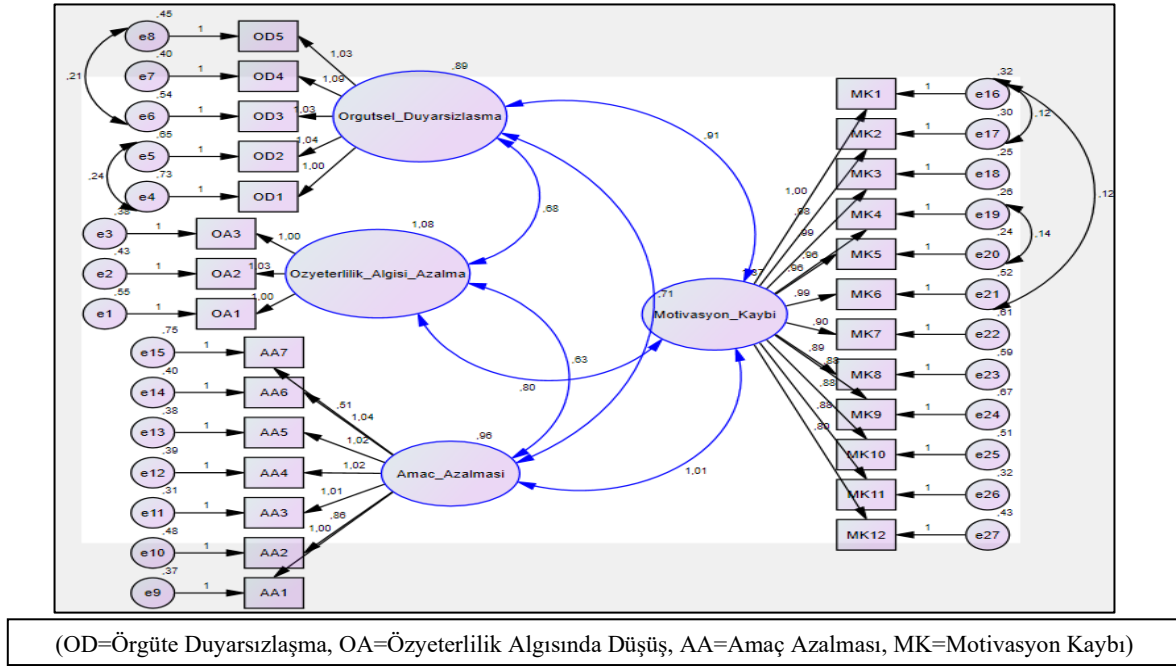
DFA bulgularına göre elde edilen X^2 değeri $X^2=811,87$ (Serbestlik derecesi- $df=313$) olup p ($p<0,05$) değeri anlamlıdır (Kline, 2011: 307; Çokluk vd., 2012: 254; Hair vd., 2012). Uyum yeterliliğinin (X^2/df) 0-2 arasında olması mükemmel uyuma ve 2-3 arasında olması iyi uyuma işaret eder. Araştırma kapsamında $X^2/df=2.59$ sonucu mükemmel uyumu göstermektedir (Erkorkmaz vd., 2013). Tablo 8'de görüldüğü gibi RMSEA değeri ,069 olup, RMSEA değeri ,05-,08 arası iyi uyum göstergesidir (Hair vd., 2006; MacKenzie ve Podsakoff, 2012; Kline, 2014). NFI=,91, TLI=,94, IFI=,94 ve CFI=,94) değerleri iyi uyumu göstermektedir (Fornell ve Larcker, 1981; Hair vd., 2006). Ölçeğin GFI=,85 ve AGFI=,82 bulunmuş olup, GFI ve AGFI değerleri bire yaklaştıkça araştırma modelinin iyi uyum gösterdiği şeklinde yorumlanır (Fornell ve Larcker, 1981; Joreskog ve Sorbom, 1993; Hair vd., 2006). İşgören Yıpranması Ölçeği (İYÖ)'nin DFA sonuçları değerlendirildiğinde kurgulanan ölçek modelinin iyi uyum gösteren bir araştırma modeli olduğu söylenebilir.

İşgören Yıpranması Ölçeği (İYÖ)'nin faktör boyutlarına yönelik path diyagramı Şekil 2'de belirtilmektedir. Şekil 2'de İşgören Yıpranması Ölçeği (İYÖ)'nin alt boyutlarındaki hata varyantlarının Özyeterlilik Algısında Düşüş boyutunda 0,37–0,55, Amaç Azalması boyutunda 0,31–0,75, İşe ve Örgüte Karşı Duyarsızlaşma boyutunda 0,40–0,73 ve Motivasyon Kaybı boyutunda 0,24–0,66 arasında belirlenmiştir ve bu değerlerin kabul edilebilir seviyede olduğu belirlenmiştir (Özcan ve Balyer, 2013: 144). Diyagramda, standardize edilmiş parametre değerleri Tablo 9'da gösterilmektedir;

Tablo 9. İşgören Yıpranması Ölçeği (İYÖ) İfadelerinin Standartlaştırılmış Faktör Yükleri (n=334)

Ölçek Kodu	Ölçek Maddeleri	Standardize Edilmiş Faktör Yükleri
Motivasyon Kaybı		
MK1	İşimin artık beni yeterince tatmin etmediğini düşünüyorum.	,899
MK2	İşime dair beklentilerimin zayıfladığını düşünüyorum.	,903
MK3	İşimden memnuniyetimin azaldığını hissediyorum.	,917
MK4	Her geçen gün işime karşı ilgimin azaldığını hissediyorum.	,910
MK5	İşimin çekiciliğini kaybettiğini düşünüyorum.	,916
MK6	İşimi ancak mecburiyetler nedeniyle sürdürüyorum.	,847
MK7	Son zamanlarda işimi monoton bulmaya başladım.	,803
MK8	İşimin ideallerime hizmet etmediğini düşünüyorum.	,803
MK9	İşimde motive edici fazla faktör göremiyorum.	,782
MK10	İşimde çaba göstererek ulaşacağım sonucu merak etmiyorum.	,821
MK11	İşimin anlamını önemli ölçüde kaybettiğini düşünüyorum.	,877
MK12	Artık iş yaşamımda çok az şeyi önemli buluyorum.	,818
Amaç Azalması		
AA1	İşimde yeni deneyimler yaşama konusunda isteksiz olduğumu hissediyorum.	,851
AA2	İşimde kendimi geliştirme konusunda pek istekli olmadığımı düşünüyorum.	,772
AA3	İş başarma arzumu önemli ölçüde kaybettiğimi düşünüyorum.	,872
AA4	İşyerimde yaratıcılığa karşı ilgimin azaldığımı hissediyorum.	,850
AA5	İşyerimde her geçen gün kendimden olan beklentilerimin azaldığımı hissediyorum.	,850
AA6	İşimde merak duygumun azaldığını düşünüyorum.	,849
AA7	İşimde yetersiz olduğumu düşünmeye başladım.	,500
İşe ve Örgüte Karşı Duyarsızlaşma		
ÖD1	İşimdeki aşırı yorgunluk özel yaşamımı da olumsuz etkiliyor.	,740
ÖD2	İşyerimde kendimi zihinsel olarak fazla yorgun hissediyorum.	,770
ÖD3	Çevreme karşı duyarsızlaştığımı düşünüyorum.	,797
ÖD4	İşyerimde kendimi bitkin hissediyorum.	,852
ÖD5	Örgütsel sahiplik algım her geçen gün zayıflıyor.	,822
Özyeterlilik Algısında Düşüş		
OA1	İşyerimde değerli olduğumu hissetmiyorum.	,814
OA2	İşyerimde bana yeterince değer verilmediğini düşünüyorum.	,853
OA3	İşyerimde kendimi iyi hissetmiyorum.	,861

Tablo 9'a göre Özyeterlilik Algısında Düşüş boyutundaki ifadelerin standartlaştırılmış faktör yükleri ,81-,86 arasında, Amaç Azalması boyundaki ifadelerin yükleri ,50-,85, İşe ve Örgüte Karşı Duyarsızlaşma boyutundaki faktör yükleri ,74-,85 ve Motivasyon Kaybı boyutundaki faktör yükleri ise ,78-,91 arasında değiştiği belirlenmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinde ölçek modeline ilişkin gizil değişkenlerin (faktörlerin) gözlenen faktörler tarafından açıklanma seviyesine yönelik t değerlerinin 1,96'nın üzerinde olduğunda ,05 seviyesinde ve 2,56'nın üzerinde olduğunda ,01 seviyesinde anlamlı olduğu belirtilmektedir (Albright ve Park, 2009). Bu kapsamda araştırma kapsamında geliştirilmiş İşgören Yıpranması Ölçeği (İYÖ)'nin bütün maddelerinin t değerleri 4,84 ile 10,57 arasında değişmekte olup tüm maddelerin $p < ,01$ düzeyinde anlamlı t değeri verdiği söylenebilir (Şekil 2).



Şekil 2. İşgören Yıpranması Ölçeği (İYÖ) Dört Boyutlu Ölçek Modeli (n=334)

5. Sonuç ve Öneriler

İşgören Yıpranması Ölçeğinin (İYÖ) geliştirilmesi amacı farklı sektörlerde çalışanların fiziksel, zihinsel ve psikolojik yıpranmışlık algılarını belirlemeye yarayan bir ölçek geliştirmektir. "İşgören yıpranması" diye bir olgu bulunmasına, bunun örgütsel tükenmişlikten bazı yönleriyle farklılaşmasına rağmen işgören yıpranması ölçeğinin bulunmaması bu araştırmayı gerekli, önemli ve fonksiyonel kılmaktadır. İşgören Yıpranması Ölçeğinin literatüre önemli bir katkısının olacağı düşünülmektedir. İşgören Yıpranmasının açıklanmasına, öncül ve sonuçlarıyla daha iyi anlaşılmasına katkı sağlamak ölçeğin geliştirilmesinin diğer bir amacıdır. Ölçek geliştirme sürecinde İşgören Yıpranması Ölçeğinin ölçek yapısının kuramsal ve yöntemsel olarak kurgulanmasına ve açıklanmasına odaklanılmıştır. Bu çerçevede işgören yıpranmasının ölçülmesine katkı sağlayacak bir ölçeğin geliştirilmesinin literatüre önemli bir katkısının olacağı düşünülmektedir. İşgören Yıpranması Ölçeği dört boyutlu bir ölçek yapısına sahiptir. Ölçeğin toplam Chronbach Alpha katsayısı ,97 olarak belirlenmiştir ve bütün boyutların güvenilirlik katsayısı ,70 üzerindedir. Benzer ölçek korelasyon katsayısı ,74 test tekrar test katsayısı ,89 olarak belirlenmiştir. İşgören Yıpranması Ölçeğinin işlevselliğinin artırılması için ölçek bir bütün olarak kullanılabilirliği gibi her boyut tek başına da kullanılabilir.

Araştırma örneklemini kamu ve özel sektör çalışanları oluşturmaktadır. Örneklemin eğitim düzeyi oldukça yüksektir. Bu durum bulgu ve sonuçların genellenmesine ve dışsal geçerliliğinin yükselmesine katkı sağlamaktadır. Ölçeğin işgörenlerin yıpranmasının söz konusu olduğu tüm

sektörler ve kamu kurumlarındaki işgörelere uygulanması mümkündür. Araştırma kapsamında yapılan analiz sonuçlarına göre, İşgören Yıpranması Ölçeği'nin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna varılmıştır. İşgören Yıpranması Ölçeği, ölçek geliştirme süreçlerinin ilkelerine uyularak geliştirilmiş özgün ve güvenilir bir ölçektir. İşgören Yıpranması Ölçeği, örgütsel davranış ve endüstri psikolojisi alanında çalışanlara ve işgören yıpranması konusuyla ilgilenen araştırmacılar tarafından güvenle kullanılabilir nitelikte bir ölçektir. İşgören yıpranması ölçeği hem kamu kesiminde hem de özel sektörde kullanılabilir çok amaçlı bir ölçektir. Bu durum bulguların ve sonuçların diğer sektörlerle genellenmesini mümkün kılmaktadır. Ölçeğin geliştirilmesinde mavi yakalılar ve beyaz yakalılar örnekleme dahil edildiği için geniş bir uygulama alanına sahiptir.

Kaynakça

- Aaby, A., Simonsen, C. B., Ryom, K. ve Maindal, H. T. (2020). Improving organizational health literacy responsiveness in cardiac rehabilitation using a co-design methodology: results from the heart skills study. *International journal of environmental research and public health*, 17(3), 1015.
- Açıkgül, K. ve Aslaner, R. (2019). Investigation relations between the technological pedagogical content knowledge efficacy levels and self-efficacy perception levels of pre-service mathematics teachers. *Cukurova University Faculty of Education Journal*, 48(1), 1-31.
- Aguinis, H., Henle, C. ve Ostroff, C. (2009). Endüstri ve örgüt psikolojisinde ölçüm, endüstri, iş ve örgüt psikolojisi. *Örgüt Psikolojisi*, 35-61.
- Albright, J. J. ve Park, H. M. (2009). Confirmatory factor analysis using amos, LISREL, Mplus, Sas/Stat Calis.
- Albulescu, C. ve Pépin, D. (2019). The money demand and the loss of interest for the euro in Romania. *Applied Economics Letters*, 26(3), 196-201.
- Altunkaya, H. ve Topuzkanamis, E. (2018). The effect of using facebook in writing education on writing achievement, attitude, anxiety and self-efficacy perception. *Universal Journal of Educational Research*, 6(10), 2133-2142.
- Anglim, J., Horwood, S., Smillie, L. D., Marrero, R. J. ve Wood, J. K. (2020). Predicting psychological and subjective well-being from personality: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 146(4), 279.
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K. ve McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: the mediating role of meaningful work. *Journal of occupational health psychology*, 12(3), 193.
- Austenat, E. ve Stahl, T. (2019). 11. Loss of motivation. In *Insulin pump therapy* (pp. 137-144): De Gruyter.
- Baycan, A. (1985). *An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups*. Boğaziçi Üniversitesi SBE Doktora Tezi, İstanbul.
- Budisavljevic, A., Kelemenic-Drazin, R., Plavetic, N. D., Fucak, I. K., Silovski, T., Dobric, V. T., Nalbani, M., Curic, Z., Boric-Mikez, Z. ve Ladenhauser, T. (2021). Impact of the COVID-19 outbreak on the level of distress in patients with breast cancer. *The Breast*, 56, S85.
- Cameron, K. S. (2003). Organizational virtuousness and performance. *Positive organizational scholarship*, 48, 65.
- Cartwright, S. ve Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human resource management review*, 16(2), 199-208.
- Chaoqun, H. (2021). Incentive mechanism of social work service organisations based on existence, relatedness and growth (ERG) theory. *Higher Education and Oriental Studies*, 1(1).
- Christodoulou, I., Pogonidou, E., Pogonidis, C. ve Charalambous, C. (2017). Loss of motivation and frustration for visitor surgeons in provincial health centers or psychiatric hospitals in Greece. *European Psychiatry*, 41(S1), S378-S379.

- Clausen, T. ve Borg, V. (2010). Do positive work-related states mediate the association between psychosocial work characteristics and turnover? A longitudinal analysis. *International Journal of Stress Management*, 17(4), 308.
- Coban, O. ve Atasoy, R. (2019). An examination of relationship between teachers' self-efficacy perception on ICT and their attitude towards ICT usage in the classroom. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 14(1), 136-145.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları* (Vol. 2): Pegem Akademi Ankara.
- Davis, P. (2018). Leadership as a profession: a special case dependent on organizational ownership, governance, mission and vision. In *Professionalizing Leadership* (pp. 109-124): Springer.
- Delmolino, G. (2018). The economics of conjugal debt from gratian's decretum to decameron 2.10: boccaccio, canon law, and the loss of interest in sex. In *Reconsidering Boccaccio* (pp. 133-163): University of Toronto Press.
- Dimitrov, D. (2012). Sources of meaningfulness in the workplace: A study in the US hospitality sector. *European Journal of Training and Development*. Vol. 36 No. 2/3, pp. 351-371. <https://doi.org/10.1108/03090591211204788>
- Ergöçen, S. (2006). *Yeni bir tükenmişlik ölçeğinin geliştirilmesi ve psikometrik açıdan incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Bioistatistik ABD, Ankara.
- Erkorkmaz, Ü., Etikan, İ., Demir, O., Özdamar, K. ve Sanisoğlu, S. Y. (2013). Doğrulayıcı faktör analizi ve uyum indeksleri. *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences*, 33(1), 210-223.
- Fallucchi, F., Coladangelo, M., Giuliano, R. ve William De Luca, E. (2020). Predicting employee attrition using machine learning techniques. *Computers*, 9(4), 86.
- Ferguson, C. J. ve Beresin, E. (2017). Social science's curious war with pop culture and how it was lost: The media violence debate and the risks it holds for social science. *Preventive medicine*, 99, 69-76.
- Fisher, C. D. (1985). Social support and adjustment to work: A longitudinal study. *Journal of management*, 11(3), 39-53.
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.
- Garden, A.M. (1987). Depersonalization: A valid dimension of burnout? *Human relations*, 40(9), 545-559.
- Gardner, D. G. ve Pierce, J. L. (1998). Self-esteem and self-efficacy within the organizational context: An empirical examination. *Group & Organization Management*, 23(1), 48-70.
- Geçkil, T. ve Tikici, M. (2015). Örgütsel demokrasi ölçeği geliştirme çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 48(4).
- Guthier, C., Dormann, C. ve Voelkle, M. C. (2020). Reciprocal effects between job stressors and burnout: A continuous time meta-analysis of longitudinal studies. *Psychological Bulletin*, 146(12), 1146.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. ve Tatham, R. (2006). *Multivariate data analysis*. Uppersaddle River. In: NJ: Pearson Prentice Hall.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M. ve Mena, J. A. (2012). An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research. *Journal of the academy of marketing science*, 40(3), 414-433.
- Hatchimonji, D. R., Gregory, A., Osher, D., Selby, E. A. ve Elias, M. J. (2021). Student self-reported positive purpose over two years in urban middle schools. *Journal of Research on Adolescence*, 31(1), 101-119.
- Herdiana, Y., Wahyudin ve Sispiyati, R. (2017). *Effectiveness of discovery learning model on mathematical problem solving*. Paper presented at the AIP Conference Proceedings. 40:1, 1-11.

- Hill, P. L., Beck, E. D. ve Jackson, J. J. (2021). Maintaining sense of purpose following health adversity in older adulthood: a propensity score matching examination. *The Journals of Gerontology: Series B*.
- Jain, R. ve Nayyar, A. (2018). *Predicting employee attrition using xgboost machine learning approach*. Paper presented at the 2018 International Conference on System Modeling & Advancement in Research Trends (SMART). pp. 113-120, doi: 10.1109/SYSMART.2018.8746940.
- James, D. (2020). The highest proficiency does not make up for loss of sense of discovery. *News Weekly*(3073), 21. <https://search.informit.org/doi/10.3316/informit.383112540666302>
- Jebb, A. T., Morrison, M., Tay, L. ve Diener, E. (2020). Subjective well-being around the world: trends and predictors across the life span. *Psychological science*, 31(3), 293-305.
- Jex, S. M. ve Bliese, P. D. (1999). Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work-related stressors: a multilevel study. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 349.
- Hooper, D., Coughlan, J ve Mullen, M. (2007). Structural equation modeling: guidelines for determining model fit. *The Electronic Journal of Business Research Methods*. 6.
- Karasar, N. (2009). Bilimsel araştırma yöntemi (19. bs). *Ankara: Nobel Yayın Dagitim*.
- Kayalar, F. ve Güler Arı, T. (2017). Investigation of the factors causing motivation loss of the lecturers in language teaching. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(3), 191-203.
- King, L. A., Heintzelman, S. J. ve Ward, S. J. (2016). Beyond the search for meaning: A contemporary science of the experience of meaning in life. *Current Directions in Psychological Science*, 25(4), 211-216.
- Kline, P. (2014). *An easy guide to factor analysis*: Routledge.
- Kline, R. B. (2011). Principles and practice of structural equation modeling (3. Baskı). *New York, NY: Guilford*.
- Krahé, B., Möller, I., Huesmann, L. R., Kirwil, L., Felber, J. ve Berger, A. (2011). Desensitization to media violence: links with habitual media violence exposure, aggressive cognitions, and aggressive behavior. *Journal of personality and social psychology*, 100(4), 630.
- Langat, E. ve Lagat, C. (2017). Effect of organizational ownership and culture on employee performance among selected banks in kenya. *European Scientific Journal, ESJ*, 13, 13.
- Locke, E. A. ve Schattke, K. (2019). Intrinsic and extrinsic motivation: Time for expansion and clarification. *Motivation Science*, 5(4), 277.
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior*, 10.Ed., McGraw-Hill, New York.
- Luthans, F., Youssef, C. M. ve Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge* (Vol. 198): Oxford University Press Oxford.
- MacKenzie, S. B. ve Podsakoff, P. M. (2012). Common method bias in marketing: Causes, mechanisms, and procedural remedies. *Journal of retailing*, 88(4), 542-555.
- Michaelson, C. (2005). " I want your shower time!": Drowning in work and the erosion of life. *Business & Professional Ethics Journal*, 24(4), 7-26.
- Octaviannand, R., Pandjaitan, N. K. ve Kuswanto, S. (2017). Effect of job satisfaction and motivation towards employee's performance in XYZ shipping company. *Journal of education and practice*, 8(8), 72-79.
- Okamura, T., Ura, C., Miyamae, F., Sugiyama, M., Inagaki, H., Ayako, E., Hiroshi, M., Motokawa, K. ve Awata, S. (2018). Prevalence of depressed mood and loss of interest among community-dwelling older people: Large-scale questionnaire survey and visiting intervention. *Geriatrics & gerontology international*, 18(11), 1567-1572.
- Özcan, K. ve Balyer, A. (2013). Liderlik oryantasyon ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(1), 136-150.
- Özer, Ö., Uğurluoğlu, Ö., Saygılı, M. ve Songur, C. (2019). The impact of work alienation on organizational health: A field study in health sector. *International Journal of Healthcare Management*, 12(1), 18-24.

- Öztürk, M., Akkan, Y. ve Kaplan, A. (2020). Reading comprehension, mathematics self-efficacy perception, and mathematics attitude as correlates of students' non-routine Mathematics problem-solving skills in Turkey. *International Journal of Mathematical Education in Science and Technology*, 51(7), 1042-1058.
- Park, C. L. (2010). Making sense of the meaning literature: an integrative review of meaning making and its effects on adjustment to stressful life events. *Psychological Bulletin*, 136(2), 257.
- Pratt, M. G. ve Ashforth, B. E. (2003a). Fostering meaningfulness in working and at work. *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*, 309, 327.
- Pratt, M. G. ve Ashforth, B. E. (2003b). Fostering meaningfulness in working and at work. Teoksessa KS Cameron, JE Dutton & RE Quinn (toim.) Positive organizational scholarship. In: San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Reich, R. B. (2002). *The future of success: Working and living in the new economy*: Vintage.
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54-67.
- Salehi, K. (2018). Representation of Causes of Reducing the Job Motivation of Teachers to perform Occupational Activities: A Phenomenological Study. *Research in Teacher Education (RTE)*, 2(1), 71-107.
- Scherer, R. F., Luther, D. C., Wiebe, F. A. ve Adams, J. S. (1988). Dimensionality of coping: Factor stability using the ways of coping questionnaire. *Psychological reports*, 62(3), 763-770.
- Shankar, R. S., Rajanikanth, J., Sivaramaraju, V. ve Murthy, K. (2018). *Prediction of employee attrition using datamining*. Paper presented at the 2018 iee international conference on system, computation, automation and networking (icscan). 2018, pp. 1-8, doi: 10.1109/ICSCAN.2018.8541242.
- Slavec, A. ve Drnovšek, M. (2012). A perspective on scale development in entrepreneurship research. *Economic and business Review*, 14(1).
- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S. ve Kaler, M. (2006). The meaning in life questionnaire: assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of counseling psychology*, 53(1), 80.
- Steger, M. F., ve Dik, B. J. (2010). Work as meaning. In P. A. Linley, S. Harrington, & N. Page (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology and work* (pp.131–142). Oxford, England: Oxford University Press.
- Stets, J. E. ve Burke, P. J. (2000). Identity theory and social identity theory. *Social psychology quarterly*, 224-237.
- Sümbüloğlu, V. ve Sümbüloğlu, K. (2005), Klinik ve saha araştırmalarında örnekleme yöntemleri ve büyüklüğü, *Alp Ofset Matbaacılık Ltd. Şti.*, Ankara.
- Tezbaşaran, A. (1996). Likert tipi ölçek geliştirme kılavuzu, Psikologlar Derneği Yayınları. In: Ankara.
- Tutar, H. ve Erdem, A. T. (2020). Örnekleriyle bilimsel araştırma yöntemleri ve-SPSS uygulamaları. *Seçkin Yayıncılık*.
- Vachez, Y., Carcenac, C., Magnard, R., Kerkerian-Le Goff, L., Salin, P., Savasta, M., Carnicella, S. ve Boulet, S. (2020). Subthalamic nucleus stimulation impairs motivation: implication for apathy in Parkinson's disease. *Movement Disorders*, 35(4), 616-628.
- Vuori, T., San, E. ve Kira, M. (2012), "Meaningfulness-making at work", *Qualitative Research in Organizations and Management*, Vol. 7 No. 2, pp. 231-248. <https://doi.org/10.1108/17465641211253110>
- Wang, T.-C., Chen, W.-T., Kang, Y.-N., Lin, C.-W., Cheng, C.-Y., Suk, F.-M., Chen, H.-Y., Hsu, C.-W., Fong, T.-H. ve Huang, W.-C. (2021). Why do pre-clinical medical students learn ultrasound? Exploring learning motivation through ERG theory. *BMC medical education*, 21(1), 1-9.
- Wood, R. ve Bandura, A. (1989). Impact of conceptions of ability on self-regulatory mechanisms and complex decision making. *Journal of personality and social psychology*, 56(3), 407.

- Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*, 296-308.
- Zhang, C., Mayer, D. M. ve Hwang, E. (2018). More is less: Learning but not relaxing buffers deviance under job stressors. *Journal of Applied Psychology*, 103(2), 123.