

Etkin Lider Algısının Tükenmişlik Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi

Süreyya ECE ¹, Gülçin ÇETİNKAYA ÖZDEMİR ²

Özet

Tükenmişlik sendromu, her çalışanın yaşaması muhtemel olan bir durumdur. Tükenmişlik sendromu yaşayan bir çalışan için yaptığı işi anlamını kaybeder, kendisine anlamsız gelen işi yapmak ona ağır gelir, gergin ve stresli olur. Bu durum devam ettiğinde işten ayrılmayı düşünür. Ancak çalışanın yöneticisini etkin bir lider olarak algılaması, onun tükenmişlik sendromu yaşamasını engelleyebileceği gibi işten ayrılma niyetini de azaltacağı düşünülmektedir. Bu çalışmada işgörenlerin etkin lider algılarının tükenmişlik sendromu ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Çalışmanın amacı, yöneticilerin etkili bir yönetim sergilemesinin, çalışanları nasıl etkilediğini ortaya koymaktır. Bu kapsamda özel sektör çalışanlarıyla anket yapılarak, etkin lider algısı, tükenmişlik sendromu ve işten ayrılma niyetleri ölçülmüştür. Elde edilen verilere regresyon analizi yapılarak, çalışmanın hipotezleri test edilmiştir. Analizler sonucunda etkin lider algısının, tükenmişlik sendromu ve işten ayrılma niyeti üzerinde negatif bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Tükenmişlik sendromunun, işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif bir etkisi olduğu elde edilen bir diğer sonuçtur. Bu çalışma, yöneticilere, çalışanların tükenmişlik düzeylerini ve işten ayrılma niyetlerini nasıl azaltacağı konusunda bir fikir vermesi açısından önem taşımaktadır.

Anahtar Kelimeler: Etkin lider algısı, tükenmişlik sendromu, işten ayrılma niyeti

The Effect Of The Effective Leader Perception On Burnout And Intention To Quit

Abstract

Burnout syndrome is a condition that every employee is likely to experience. For an employee who experiencing burnout syndrome, his/her job loses its meaning, doing the job seems meaningless to him/her become hard and therefore feel tense and stressful. When this situation continues, he /she becomes to think to quit. However, it is thought that the employee's perception of his/her manager as an effective leader may prevent him/her from experiencing burnout syndrome or decrease his/her intention to quit. In this study, the effect of effective leadership perceptions of employees on burnout syndrome and intention to quit was investigated. The purpose of the study is to reveal how the managers' effective management affects the employees. In this context, by conducting a survey with private sector employees, effective leader perception, burnout syndrome and intention to quit were measured. The hypotheses of the study were tested by performing regression analysis to the obtained data. As a result of the analysis, it was determined that effective leader perception had a negative effect on burnout syndrome and intention to quit. Another result is that burnout syndrome has a positive effect on the intention to quit. This study is important in terms of giving managers an idea of how to reduce employee burnout levels and intention to quit.

Keywords: Effective leader perception, burnout syndrome, intention to quit.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Şırnak Üniversitesi, sureyyaace@yahoo.com, ORCID: 0000-0002-2110-8091

² Yüksek Lisans Öğr., Marmara Üniversitesi, gulcincetinkaya4@gmail.com, ORCID: 0000-0002-8296-2187

GİRİŞ

İş dünyasındaki şiddetli rekabet ortamında işletmelerin varlığını sürdürebilmesi, kendilerini geliştirmeleriyle mümkündür. İşletmedeki faaliyetlerin işgörenler tarafından yapıldığı dikkate alındığında söz konusu gelişimin büyük ölçüde çalışanların katkılarına bağlı olduğu söylenebilir.

İşgörenler, farklı nedenlerden dolayı iş yerinde tükenmişlik sendromu yaşayabilirler. Tükenmişlik sendromu yaşayan bir çalışan, işyerinde harcadığı çabanın bir anlam ifade etmediğini düşünür, bu nedenle her zaman yaptığı iş ona ağır gelmeye başlar, işi tarafından kısıtlandığını hisseder. Bir çalışanın yaşadığı bu tükenmişlik durumu uzun sürdüğünde bir çıkış yolu da bulamazsa işinden ayrılmayı düşünür. Ancak bu şekilde yaşadığı stresten kurtulacağına inanır. Dolayısıyla tükenmişlik sendromu yaşayan çalışanların sorunları çözülmedikçe onlardan verim beklemek yanlış olur. Böyle bir durumda yöneticinin etkin olması büyük önem taşımaktadır.

Bir işletmede yöneticinin, çalışanlar tarafından lider olarak görülmesi, o yöneticinin çalışanlar üzerindeki etkisini artırır. Başka bir ifadeyle çalışanlar, yöneticiye makamından dolayı değil, gayretli, adaletli, örgütün çıkarlarını düşünen biri olduğuna inandıkları için hizmet ederler. Söz konusu özelliklere sahip bir yönetici de çalışanlar tarafından etkin lider olarak algılanır. Yöneticilerinin etkin bir lider olduğuna inanan işgörenler için yaptıkları iş anlamsız gelmez, aksine harcadıkları her çabanın kurum için bir anlamı olduğunu ve bu yüzden kurum için bir değerleri olduğunu düşünürler ve sonuçta tükenmişlik sendromu yaşama olasılıkları azalır. Tükenmişlik sendromu yaşayan bir çalışan ise, yöneticini etkin bir lider olarak algıladığında, yaşadığı sorunların yöneticisi tarafından çözüleceğine dair bir inancı olur ve bu nedenle sorunlarına rağmen işten ayrılmayı düşünmez.

Bu çalışmada, tükenmişlik sendromu, işten ayrılma niyeti ve etkin liderlik algısı ele alınarak, söz konusu değişkenlerin birbirleriyle ilişkisi ortaya konmaya çalışılmıştır.

1. Tükenmişlik Sendromu

Tükenmişlik kelime olarak enerji, güç veya kaynaklara yönelik tatmin edilmeyen istekler sonucunda başarısız olmak, yıpranmak veya bitkin düşmek şeklinde tanımlanmıştır (Freudenberger, 1974). İlk defa 1970 yılında hizmet sektöründe çalışanlar için kullanılan tükenmişlik sendromu ise (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001), özellikle insanlara hizmet eden bireyler arasında sıklıkla görülen duygusal tükenme ve sinizm sendromu olarak tanımlanmıştır (Maslach & Jackson, 1981). Başka bir tanıma göre tükenmişlik, stresli örgütsel koşullar altında çalışan bireyin, sürekli tükenme hissine sahip olması halini belirten bir olgudur (Azizoğlu & Özyer, 2010). Naktiyok ve Karabey (2005) tükenmişliği, bireyin, yaşadığı stresle başa çıkamama sonucunda fiziksel, zihinsel ve duygusal açıdan hissettiği bir durum olarak tanımlamıştır.

Kişilerarası ilişkilerin iyi olmaması, aşırı iş yükü ve bunlardan sonra kendini gösteren stresin bireyde tükenmeye yol açtığı ileri sürülmüştür (Naktiyok & Karabey, 2005). Tükenmişlik sendromunun, kişiden kişiye değişen farklı belirtiler ve düzeylerde

kendisini gösterdiği ve genellikle bir kişi bir kurumda çalışmaya başladıktan yaklaşık bir yıl sonra ortaya çıktığı, çünkü tam da bu noktada bir takım faktörlerin devreye girmeye başladığı ileri sürülmüştür (Freudenberger, 1974).

Tükenmişlik sendromunun daha çok kendini işine adayanlar ve işine bağlı olanlarda görüldüğü ileri sürülmüştür. Çünkü söz konusu kişiler çok uzun süreler ve yoğun bir şekilde çalışmaktadırlar. Bu kişiler, çalışmak ve yardım etmek için içsel bir baskı; kendisinden yardım isteyenlerden de dışsal bir baskı ve yöneticisi kendisinden biraz daha çaba harcamasını istediğinde ek bir baskı hissederek üç taraftan bir saldırı altında hisseder (Freudenberger, 1974).

Tükenmişlik sendromunun, aniden ortaya çıkmadığı, belirtilerinin yavaş yavaş ortaya çıktığı, bu belirtilerin de kişiden kişiye farklı olmakla beraber genel olarak fiziksel, psikolojik ve davranışsal belirtiler olduğu ileri sürülmüştür (Ardıç & Polatçı, 2008). Tükenmişlik sendromu yaşayan birey, çabuk öfkelenir, duygularına hâkim olmakta zorlanır, duygusallaşır ve en ufak bir baskı kendisini aşırı yüklenmiş hissettirir (Freudenberger, 1974).

Tükenmişlik sendromu Maslach vd. (2001) tarafından üç boyutlu olarak ele alınmıştır. Söz konusu boyutlardan biri olan duygusal tükenme, kendisini en açık bir şekilde gösterir ve iş yükü ile başa çıkmanın bir yolu olarak, kişinin işinden duygusal ve bilişsel olarak uzaklaşmasına neden olduğu ifade edilmiştir. Duyarsızlaşma boyutu, kendilerini benzersiz kılan nitelikleri aktif olarak göz ardı ederek, bireyin kendisi ile başkaları arasında mesafe koyma girişimidir. İnsanlar bitkin ve cesaretsiz olduklarında kayıtsızlık veya alaycı bir tutum geliştirerek bilişsel mesafeyi kullanır ve bu uzaklaşma tükenmişliğe oldukça hızlı bir şekilde tepki verir. Son olarak kişisel başarıda azalma hissi boyutu, tükenmişliğin diğer iki boyutuna göre biraz daha karmaşıktır. Tükenmeye veya sinizme katkıda bulunan kronik, karşı konulamaz talepleri olan bir çalışma durumunun, kişinin etkililik duygusunu aşındırması muhtemeldir. Çünkü bireyin kendisini yorgun hissettiğinde veya kayıtsız olduğu insanlara yardım ederken bir başarı duygusu kazanması zor olacaktır (Maslach, Schaufeli, & Leiter, Job burnout, 2001).

2. Etkin Lider Algısı

Lider, ihtiyaç duyulduğunda takipçilerine yol gösterebilen biri olmalıdır. Liderlik, bir pozisyon ve otorite makamından ziyade lider ve takipçileri arasındaki karşılıklı etkileşimin kalitesiyle ilgili bir süreçtir (İnce, Bedük, & Aydoğan, 2004). Liderliğe ilişkin yapılan tanımların grup ya da örgüt, yapı, kişilerarası ilişkileri gibi unsurları içermesinin liderlik ve örgüt arasındaki güçlü bağı belirttiği ifade edilmiştir (Andersen, 2006). Etkili lider, davranışlarıyla örgüt üyelerinden birisi olarak algılanan ve örgüt üyelerine, kendilerini rahat hissettiren bir ortam sağlayan kişi olarak tanımlanmıştır (İnce, Bedük, & Aydoğan, 2004). Liderin etkin olarak algılanmasının farklı bağlam ve durumlarda değişkenlik göstermesi nedeniyle etkin lider, durumsallık yaklaşımı açısından değerlendirilmiştir. Durumsallık yaklaşımına göre uygun koşullarda uygun davranışları sergileyen bir lider etkin bir lider olarak algılanır (Yılmaz, 2014). Andersen'e (2006) göre etkililik bir şeye ulaşmak ve başka bir şeye göre sonuç elde etmekle ilgiliyse, eylemlerin veya faaliyetlerin önkoşullar olduğu sonucu çıkar. Bir şey elde etmek için öncelikle

eylemler gerçekleştirilmelidir. Her şeyden önce, liderliğin örgütsel etkililiğe neden olup olmadığı belirlenmelidir.

3. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, çalışanların, iş ortamında bir memnuniyetsizlik yaşamaları durumunda göstermiş oldukları yıkıcı ve aktif bir eylem olarak tanımlanmıştır (Onay & Kılıcı, 2011). Price (1997) işten ayrılma niyetini, bireylerin, bir örgütün üyelik sınırları içindeki hareketleri olarak tanımlamıştır. Çalışanlar, işten ayrılmadan önce kendilerinde buna yönelik bir niyet oluşmaktadır. Bir işyerinde, çalışanlarda, örgüte ilişkin olumsuz düşünce ve davranışlara neden olarak çalışanları işten ayrılmaya yönelten bu faktörlerin tespit edilerek önlenmesi önem taşımaktadır (Polat & Meydan, 2010).

4. Literatür Taraması

Etkin bir lider, çalışanı örgüte bağlar ve bu sayede çalışanın örgütsel özdeşleşme arttığı da işten ayrılma niyetinin azaldığı ileri sürülmüştür (Polat & Meydan, 2010). A.B.D.'de yapılan bir çalışmada, örgüt içerisindeki iletişim ve örgütsel kimliğin çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir (Scott, ve diğerleri, 1999).

Türkiye'de tekstil, kâğıt ve kimya işletmelerinde çalışanlarla yapılan bir araştırmada yöneticilerin liderlik tarzlarının, çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelenmiştir. Analizler sonucunda demokratik ve karizmatik liderlik ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunmamış; ancak otokratik liderlik ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Başka bir ifadeyle yöneticilerin otokrat bir şekilde davranması, çalışanların işten ayrılma niyetini arttırmaktadır (Telli, Ünsar, & Oğuzhan, 2012). Muğla'da yapılan bir çalışmada lider-üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur (Şahin, 2011). Fransa'da yapılan bir araştırma sonucunda lider-üye etkileşiminin, çalışanların işten ayrılma niyetini azalttığı belirlenmiştir (Ohana & Meyer, 2010). Hindistan'da yapılan bir araştırmada da lider-üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif korelasyon tespit edilmiştir (Agarwal, Datta, Blake-Beard, & Bhargava, 2012). A.B.D.'de yürütülen bir çalışmada katılımcıların, lider-üye etkileşimine yönelik algılarının, işten ayrılma niyetleri üzerinde negatif yönde bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Bu sonuca göre, çalışanların, liderin etkin olduğuna yönelik algılarının, işten ayrılma niyetlerini azalttığı söylenebilir (Hughes, Avey, & Nixon, 2010).

İzmir'de yapılan bir araştırmada tükenmişliğin, işten ayrılma niyetini arttırdığı belirlenmiştir (Onay & Kılıcı, 2011). Hatay'da otel çalışanlarının katılımıyla yapılan bir araştırmada tükenmişlik sendromunun üç boyutunun da (duyarsızlaşma, duygusal tükenme, kişisel başarı hissinde azalma) işten ayrılma niyeti ile ilişkili olduğu, tükenmişlik arttıkça işten ayrılma niyetinde de artış gözlemlendiği açıklanmıştır (Aslan & Etyemez, 2015). İstanbul'da yürütülen bir çalışma sonucunda da benzer şekilde, tükenmişlik sendromunun bütün boyutlarının yanı sıra genel olarak da işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif bir etkisi olduğu tespit edilmiştir (Tanrıverdi, Koçaslan, & Taştan, 2018). Telli ve arkadaşlarının (2012) yaptığı çalışmada duyarsızlaşma ve kişisel başarı

hissi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunamamış; ancak duygusal tükenme ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur.

5. Alan Araştırması

5.1. Araştırmanın yöntemi ve örnekleme

Çalışmada veri setini elde etmek amacıyla anket formu hazırlanmış olup, çalışmanın anakütlesini Şırnak ilindeki özel sektör çalışanları oluşturmaktadır. 5'li Likert ölçeği ile hazırlanan anket formu, katılımcılar ile yüzyüze görüşülere uygulanmıştır. Katılımcılar kar topu örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Toplanan 139 anket değerlendirmeye uygun bulunmuş olup anket verileri SPSS 23.0 ile analiz edilmiştir.

Çalışmada etkin liderlik algısı için Chen ve Tjosvold (2005) tarafından geliştirilen ve Yılmaz (2014) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan ölçek; tükenmişlik sendromu için Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ölçek ve işten ayrılma niyeti için ise Carson vd (1999) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır.

5.2. Araştırmanın amacı ve hipotezleri

Çalışmada etkin liderlik algısı ve tükenmişlik sendromunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini araştırmak amaçlanmıştır. Bu amaçlarla aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H₁: Tükenmişlik sendromu, işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemektedir.

H₂: Etkin liderlik algısı, işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilemektedir.

H₃: Etkin liderlik algısı, tükenmişlik sendromunu pozitif yönde etkilemektedir.

5.3. Araştırmanın bulguları

Çalışmada öncelikle faktör, güvenirlik ve korelasyon analizleri; ardından hipotezleri test etmek için regresyon analizleri yapılmıştır. Faktör analizi ve güvenirlik analizi sonucunda analizden çıkarılmış ifadeler olup yeniden faktör ve güvenirlik analizi yapılarak Tablo 1'deki sonuçlara ulaşılmıştır:

Tablo 1. Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	Soru İfadesi	Faktör Ağırlığı	Faktör Açıklayıcılığı	Güvenilirlik
Etkin Liderlik	Yöneticim liderlik rollerini uygun bir şekilde yerine getirir	,676	71,171	0,863
	Yöneticim bir lider olarak sorumluluklarını iyi şekilde yerine getirir	,830		
	Yöneticimin, bir lider olarak genel etkinliğinden memnunum	,717		
	Yöneticimin liderliğinde etkin bir şekilde çalışabilirim	,624		
İşten Ayrılma Niyeti	Çalıştığım işi bırakmayı düşünüyorum	,719	75,258	0,834
	Çalıştığım işten ayrılmaya niyetim var	,814		
	Başka bir iş bulursam işimden ayrılmayı düşünüyorum	,724		
Duyarsızlaşma	İşim gereği hizmet verdiğim insanlara ne olduğu umurumda değildir	,778	31,673	
	Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum	,684		
	Doğrudan insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor	,656		
	Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	,621		
Duygusal Tükenmişlik	Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum	,736	13,114	0,702
	İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum	,703		
	İşimden soğuduğumu hissediyorum	,510		
Kişisel Başarı	İşimde hizmet verdiğim insanlarla aramda rahat bir ortam yaratıyorum	,703	12,047	
	Bu işte kayda değer birçok başarı elde ettim	,665		
	İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum.	-		
		,575		

Faktörlerin KMO ölçek geçerliliği etkin liderlik için 0,794; işten ayrılma niyeti için 0,703; tükenmişlik için ise 0,781 olarak bulunmuş olup örnekleme yeterliliğinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bartlett küresellik testi sonucunda p değerleri 0,000 (Sig. < 0,05); Ki kare değerleri etkin liderlik için 271,139; işten ayrılma niyeti 165,622; tükenmişlik için 207,933 standart hata değeri etkin liderlik için 6; işten ayrılma niyeti için 3; tükenmişlik için 45 olarak bulunmuştur. Bu bağlamda değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucu bulunmuştur. Analiz yapmaya uygun bulunan bu sonuçlara dayanarak korelasyon ve regresyon analizine geçilmiştir.

5.3.1. Demografik bilgiler

Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 2’de gösterilmiştir:

Tablo 2. Demografik Bilgiler

Cinsiyet	Kadın 56 (%40,3)			Erkek 83 (%59,7)		
Yaş	24 ve altı	25-34	35-44	45 ve üstü		
	49 (%35,3)	75 (%54)	12 (%8,6)	3 (%2,1)		
Eğitim	Eğitim	İlkokul	Ortaokul	Lise	Üniversite	
	Almamış 1 (%0,7)	12 (%8,6)	22 (%15,8)	56 (%40,3)	48 (%34,5)	
Medeni hal	Bekar			Evli		
	98 (%70,5)			41 (%29,5)		
Kıdem	1 yıl	3 yıl	5 yıl	7 yıl	9 yıl	11 yıl
	27 kişi %19,4	30 kişi %21,6	10 kişi %7,2	2 kişi %1,4	2 kişi %1,4	2 kişi %1,4
Günlük Çalışma Süresi	2 yıl	4 yıl	6 yıl	8 yıl	10 yıl	12 yıl
	36 kişi %25,9	16 kişi %11,5	5 kişi %3,6	4 kişi %2,9	3 kişi %2,2	12 yıl 1 kişi %0,7
Günlük Çalışma Süresi	5 saat	7 saat	9 saat	11 saat		
	3 kişi %2,2	7 kişi %5	18 kişi %12,9	6 kişi %4,3		
Günlük Çalışma Süresi	6 saat	8 saat	10 saat	12 saat		
	9 kişi %6,5	64 kişi %46	21 kişi %15,1	11 kişi %7,9		

Demografik özellikler değerlendirildiğinde katılımcılar arasında erkeklerin oranının fazla olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcıların %89,3'ünün 35 yaşının altında olduğu görülmektedir. Bunların nedeni ise gerek bölgesel gerekse de ulusal bağlamda erkeklerin ve gençlerin istihdamdaki payının yüksek olmasıdır. Diğer taraftan katılımcıların %70,5'inin bekâr olması da evlilik yaşının yükselmiş olmasının bir yansıması olarak değerlendirilebilir. Katılımcıların %85,6'sının 5 yıl ve altında kıdem süresinin olması da hem katılımcıların genç olmasından hem de istihdamdaki istikrarın düşük olmasından kaynaklanmaktadır. Son olarak günlük 8-10 saat çalışanların %74'lük bir orana sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuç ise, Türkiye'de mesai saatinin 8 saat olmasının ve ek mesainin de uygulanabiliyor olmasının bir sonucudur.

5.3.2. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi değişkenlerin bağımlı - bağımsız olmasına bakmaksızın aralarında bulunan ilişkiyi ölçmekte ve bu ilişkinin yönü ve derecesini vermektedir (Durmuş vd. 2011). Analiz sonucunda elde edilen korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında bir değer almaktadır ve söz konusu değer 1'e yaklaştıkça ilişkinin kuvveti artmakta olup, eksi (-) değer değişkenler arasındaki ters yöndeki; artı (+) değer ise doğru yöndeki ilişkiyi vermektedir. Çalışmada, değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon

katsayısı ile belirlenmiştir (Gegez, 2010). Korelasyon analizine yönelik sonuçlar Tablo 3'te gösterilmiştir:

Tablo 3: Korelasyon Sonuçları

		1	2	3	4	5
1. Duyarsızlaşma	Pearson Correlation	1				
	Sig. (2-tailed)					
2. Duygusal Tükenmişlik	Pearson Correlation	,507**	1			
	Sig. (2-tailed)	,000				
3. Kişisel Başarı	Pearson Correlation	,068	,229**	1		
	Sig. (2-tailed)	,425	,007			
4. Etkin Liderlik	Pearson Correlation	-,170*	-,318**	-,147	1	
	Sig. (2-tailed)	,045	,000	,083		
5. İşten Ayrılma Niyeti	Pearson Correlation	,490**	,600**	,176*	-,352**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,038	,000	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						

Korelasyon analizi sonuçlarına göre değişkenler arasında pozitif veya negatif yönde orta veya zayıf doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Elde edilen bu ilişkiler, %99 ve %95 güven aralığında yer almaktadır.

5.3.3. Regresyon Analizi

Regresyon analizi bağımlı değişkenin bağımsız değişken/ler tarafından nasıl açıklandığını vermektedir. Değişkenlerin aralarındaki nedensellik ilişkisini de tahmin etmektedir (Nakip, 2005). Bu tahminler ise ilişkilerin yönünü, derecesini ve bilinmeyen diğer değerleri ortaya çıkarmaktadır (Durmuş vd. 2011). Tükenmişlik sendromunun, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemek için yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

Tablo 4: Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyetine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	P	R	R Square
	B	St. Hata	Beta				
(Constant)	,188	,390		,482	,630	,640 ^a	,409
Duyarsızlaşma	,308	,093	,254	3,300	,001		
Duygusal Tükenmişlik	,521	,089	,459	5,829	,000	F 31,166	Sig. ,000 ^b
Kişisel Başarı	,097	,123	,054	,786	,433		
a. Dependent Variable: İşten Ayrılma Niyeti							

Tablodaki verilere göre tükenmişliğin duyarsızlaşma ve duygusal tükenme boyutunun, işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır (F(3,135)=31,166). Ancak kişisel başarı boyutunun, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Genel olarak modelin anlamlı olduğu (p<0,05) ve tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerinde %40,9 oranında açıklayıcılığa sahip olduğu görülmektedir. Bu durum, çalışanların duyarsızlaşma ve duygusal tükenmişlik düzeyleri arttıkça, işten ayrılma niyetlerinin de artacağını göstermektedir. Ancak çalışanların, kişisel başarı açısından tükenmişlik düzeylerinin, işten ayrılma niyetlerini etkilemediği anlaşılmaktadır. Bu durumun olası bir nedeni bireyin, kişisel olarak kendini yetersiz gördüğünde başka iş yerinde de aynı duyguyu yaşayacağını düşündüğünden mevcut işinden ayrılmayı düşünmemesidir. Bu sonuçla H₁ hipotezi kısmen desteklenmiş olup, regresyon denklemi şu şekilde yazılabilir:

$$\text{“İşten Ayrılma Niyeti} = 0,188 + 0,308 \cdot \text{Duyarsızlaşma} + 0,521 \cdot \text{Duygusal Tükenmişlik} + 0,097 \cdot \text{Kişisel Başarı”}$$

Çalışmanın ikinci hipotezini test etmek için basit regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 5’te sunulmuştur:

Tablo 5: Etkin Lider Algısı ve İşten Ayrılma Niyetine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	p	R	R Square
	B	St. Hata	Beta				
(Constant)	4,146	,306		13,533	,000	F	Sig.
Etkin Lider Algısı	-,379	,086	-,352	-4,402	,000	19,380	,000 ^b
a. Dependent Variable: İşten Ayrılma Niyeti							

Yapılan basit regresyon analizi sonucunda etkin lider algısının, işten ayrılma niyetini negative yönde etkilediği ($F(1,137)=19,380$; $p<0,05$) ve bu etkinin %12,4 oranında açıklayıcılığının bulunduğu tespit edilmiştir. Buna göre çalışanların, etkin lider algısı arttıkça işten ayrılma niyetlerinin azalacağı beklenebilir. Başka bir ifadeyle çalışanların, yöneticilerinin etkin olduğuna dair algıları, işten ayrılma niyetlerini düşürebilmektedir. Bu sonuç, H_2 hipotezini desteklemektedir.

Elde edilen verilere göre H_2 hipotezine ilişkin regresyon denklemi şu şekilde kurulmuştur:

$$\text{“İşten Ayrılma Niyeti} = 4,146 - 0,379 \cdot \text{Etkin Lider Algısı”}$$

Araştırmanın son hipotezini test etmek için yapılan basit regresyon analizinin sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

Tablo 6: Etkin Lider Algısı ve Tükenmişlik Sendromuna Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

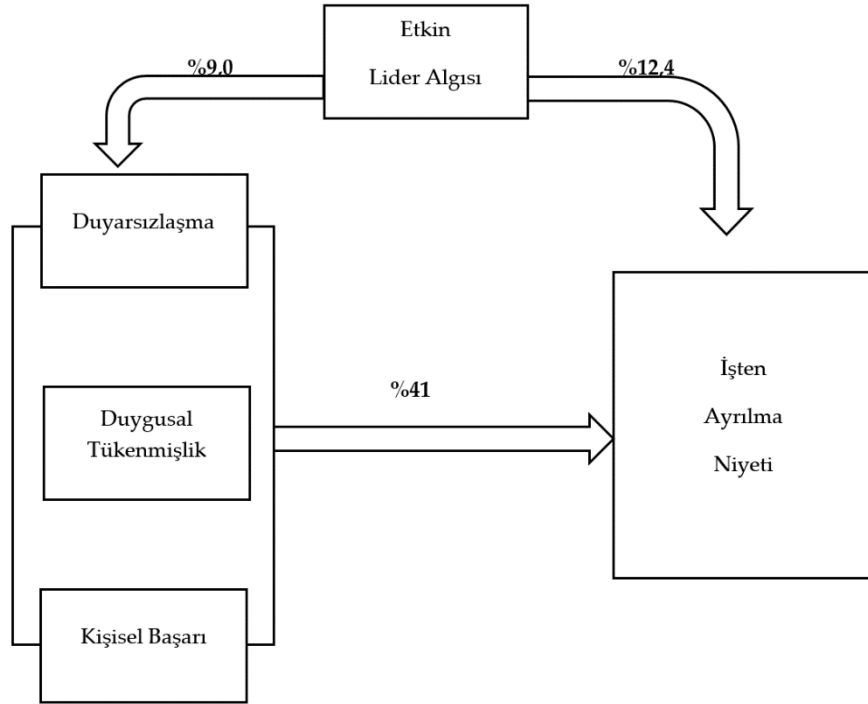
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	p	R	R Square
	B	St. Hata					
(Constant)	3,423	,174		19,706	,000	F	Sig.
Etkin Lider Algısı	-,180	,049	-,301	-3,689	,000	13,611	,090 ^b

a. Dependent Variable: Tükenmişlik

Tablo 6’deki bilgilere göre etkin liderlik algısı, tükenmişlik sendromunu negatif yönde etkilemektedir ($F(1,137)=13,611$; $p<0,10$). Bu sonucun %10 güven aralığında istatistiksel açıdan anlamlı olduğu kabul edilebilir. Buna göre çalışanların etkin liderlik algısı arttıkça, genel olarak tükenmişlik sendromu azalmaktadır. Veriler incelendiğinde Etkin liderliğin tükenmişlik üzerinde %9 oranında açıklayıcılığının bulunduğu görülmektedir. Bu sonuca göre bir çalışan, yöneticisinin işletme faaliyetlerinde etkin olduğunu, sorunların üstesinden gelebileceğine yönelik algısı arttıkça, yaptığı işin onun için önemini kaybetmeyeceği, aksine daha fazla katkıda bulunarak yöneticisine destek olma eğiliminde olacağı ve bu nedenle kendini tükenmiş hissetmeyeceği söylenebilir. Bu sonuçla, çalışmanın H_3 hipotezi desteklenmiştir. Etkin liderlik algısının, tükenmişlik sendromu üzerindeki etkisini gösteren regresyon denklemi aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

$$\text{“Tükenmişlik} = 3,423 - 0,180 \cdot \text{Etkin Lider Algısı”}$$

Yapılan analiz sonuçlarına göre araştırma modelinin son hali Şekil 1’de gösterilmiştir:



Şekil 1. Regresyon Analizi Sonuçları

Regresyon analizi sonuçları değerlendirildiğinde her üç ilişkide de bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde pozitif yönde bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Şekil 1) ve kurulan hipotezlerin tamamı kabul edilmiştir.

SONUÇ

Çalışmada etkin liderlik ve tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi incelenmiştir. Çalışmada oluşturulan üç hipotez kabul edilmiştir.

Etkin liderlik bağlamında rollerin ve sorumlulukların önemi, katılımcıların ifadelerine olan katılım düzeylerinde görülmüştür ve çalışanların da liderliği etkin bir şekilde yerine getiren yöneticilerle çalışmak istedikleri ortaya çıkmıştır (Mean: 3,36). Çalışanların işten ayrılmaya yönelik ifadelerine katılımları orta düzeydedir (Mean: 2,87). Tükenmişlik bağlamında, duyarsızlaşmada çalışanlardaki umursamazlık ve stres halinin önemi; duygusal tükenmişlikte çalışanlardaki yılma, kısıtlanma ve işlerinden soğuma gibi durumların önemi; kişisel başarıda ise çalışanların serinkanlılıklarının, müşterilerle olan ilişkilerinin, işlerinde göstermiş oldukları başarılarının önemi ortaya çıkmıştır ve orta düzeyde bir katılım saptanmıştır (Mean: 2,81).

Regresyon analizleri sonuçları genel itibariyle değerlendirildiğinde etkin liderliğin işten ayrılma niyeti değişkeni üzerinde %12,4; tükenmişlik değişkeni üzerinde ise %9 oranında pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi bulunmuştur. Tükenmişliğin işten ayrılma niyeti değişkeni üzerindeki etkisi ise %40,9 oranında pozitif yönde ve anlamlı olarak saptanmıştır. Bu sonuçlar, önceki çalışmaları destekler niteliktedir (Polat & Meydan, 2010; Telli, Ünsar, & Oğuzhan, 2012; Şahin, 2011; Ohana & Meyer, 2010; Agarwal, Datta,

Blake-Beard, & Bhargava, 2012; Hughes, Avey, & Nixon, 2010; Onay & Kılıcı, 2011; Aslan & Etyemez, 2015; Tanrıverdi, Koçaslan, & Taştan, 2018).

Tüm bu analiz sonuçları değerlendirildiğinde etkin liderlik ve tükenmişlik konularının önemi ortaya çıkmaktadır. Etkin liderlik ile birlikte çalışanların işletmeye olan bağlılıklarının artacağı ve işten ayrılma niyetlerinin azalacağı teorik olarak da ortaya konmuştur. Diğer taraftan ise tükenmişlik hissi yaşayan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin artmaktadır ve bunun da işletmeye olumsuz etkileri bulunmaktadır.

Bu araştırmada elde edilen sonuçların, çalışanlarının işlerine olan bağlılığını ve görevlerinde çalışmayı sürdürerek kurumun gelişimine katkı sunmalarında yöneticilerin rolünü ortaya koyması açısından önem taşımaktadır. Araştırma sonuçlarıyla yöneticilere, etkin bir lider olarak algılanmalarının çalışanları açısından nasıl bir değişim yaratacağı konusunda bir fikir vereceği düşünülmektedir.

Bu çalışma sadece Şırnak'ta faaliyet gösteren işletme çalışanlarıyla yapılmıştır. Bölgedeki sosyal koşullar da dikkate alınırca, çalışanların işyerinde yaşadıkları stresi üzerlerinden atabileceği kısıtlı imkanların olduğu ve bu durumunda çalışanlar olumsuz olarak etkileyebileceği düşünülmektedir. Bu nedenle sosyal imkanları gelişmiş bölgelerde faaliyet gösteren işletme çalışanlarıyla da bu çalışmanın yapılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Agarwal, U. A., Datta, S., Blake-Beard, S., & Bhargava, S. (2012). Linking LMX, innovative work behaviour and turnover intentions The mediating role of work engagement. *Career Development International*, 17(2), 208-230.
- Andersen, J. A. (2006). Leadership, personality and effectiveness. *The Journal of Socio-Economics*, 35, 1078–1091.
- Ardıç, K., & Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 69-96.
- Aslan, Z., & Etyemez, S. (2015). İşgörenlerin tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Hatay'daki otel işletmelerinde bir araştırma . *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 482-507.
- Azizoğlu, Ö., & Özeyer, K. (2010). Polislerde tükenmişlik sendromu üzerine bir ampirik çalışma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 21(1), 137-147.
- Carson, K. D., Carson, P. P., Roe, C., Birkenmeier, B. J., & Phillips, J. (1999). Four commitment profiles and their relationships to empowerment, service recovery and work attitudes. *Public Personnel Management*, 28(1), 1-13.
- Chen, Y. F., & Tjosvold, D. (2005). Cross-cultural leadership: Goal interdependence and leader–member relations in foreign ventures in China. *Journal of International Management*, 11(3), 417-439
- Durmuş, B., Yurtkoru, E. S., Çinko, M. (2011). *Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Gegez, E. (2010). *Pazarlama araştırmaları*. İstanbul: Beta Yayıncılık
- Hughes, L. W., Avey, J. B., & Nixon, D. R. (2010). Relationships between leadership and followers' quitting intentions and job search behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(4), 351 –362.
- İnce, M., Bedük, A., & Aydoğan, E. (2004). Örgütlerde takım çalışmasına yönelik etkin liderlik nitelikleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 423-446.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422.
- Nakip, M. (2005). *Pazarlama araştırmalarına giriş*. Ankara: SeçkinYayıncılık.
- Naktiyok, A., & Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve tükenmişlik sendromu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 179-198.
- Ohana, M., & Meyer, M. (2010). Should I stay or should I go now? Investigating the intention to quit of the permanent staff in social enterprises. *European Management Journal*, 28(6), 441-454.

- Onay, M., & Kılıcı, S. (2011). İş stresi ve tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: garsonlar ve aşçıbaşılar. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 363-372.
- Polat, M., & Meydan, C. H. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.
- Price, J. L. (1997). Handbook of organizational measurement. *International Journal of Manpower*, 305-558.
- Şahin, F. (2011). Lider-Üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde cinsiyetin etkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11(2), 277-288.
- Scott, C. R., Connaughton, S. L., Diaz-Saenz, H. R., Maguire, K., Ramirez, R., Richardson, B., . . . Morgan, D. (1999). The impacts of communication and multiple identifications on intent to leave: A multimethodological exploration. *Management Communication Quarterly*, 12(3), 400-435.
- Tanrıverdi, H., Koçaslan, G., & Taştan, N. O. (2018). Psikolojik şiddet algısı, tükenmişlik sendromu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: banka çalışanları üzerinde bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 113-131.
- Telli, E., Ünsar, A., & Oğuzhan, A. (2012). Liderlik davranış tarzlarının çalışanların örgütsel tükenmişlik ve işten ayrılma eğilimleri üzerine etkisi: Konuyla ilgili bir uygulama. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 2(2), 135-150.
- Yılmaz, T. (2014). Lider etkinliği ölçeğinin türkçeye uyarlanması çalışması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 1-21.