



İŞ TATMİNİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE TÜKENMİŞLİĞİN ARACILIK ETKİŐİ: SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR ÇALIŞMA

Doç.Dr. İlhami YÜCEL

Erzincan Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
iyucel@erzincan.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Daimi KOÇAK

Erzincan Üniversitesi, Ali Cavit Çelebioğlu Sivil Havacılık Yüksekokulu
dkocak@erzincan.edu.tr

Öz

Bu çalışmanın amacı, tükenmişliğin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde aracılık etkisinin incelenmesidir. Bu amacın gerçekleştirilmesine yönelik olarak Erzincan ilinde faaliyet gösteren bir kamu hastanesindeki toplam 820 çalışandan 308'ine anket uygulanmıştır. Anket sonucunda elde edilen veriler SPSS ve AMOS istatistik programları kullanılarak analiz edilmiş ve ortaya çıkan sonuçlar istatistiksel açıdan yorumlanmıştır. Yapılan analizler sonucunda iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki ve tükenmişliğin bu ilişkide tam aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, hastane çalışanlarının yaptıkları işten tatmin olma seviyelerinin yüksek, tükenmişlik ve işten ayrılma niyetlerinin ise düşük seviyede olduğu görülmüştür.

Anahtar kelimeler: İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti, Tükenmişlik.

MEDIATING EFFECT OF BURNOUT ON THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND INTENTIONS TO LEAVE: A STUDY IN THE HEALTH SECTOR

Abstract

The aim of this study is investigating of mediating effect of burnout on the relationship between job satisfaction and intentions to leave. In order to realize this aim, questionnaire was applied to 308 out of 820 employees in a public hospital in Erzincan province. The data obtained from the questionnaire was analyzed using SPSS and AMOS statistical programs and the results were interpreted statistically. As a result of the analyzes made, it was determined that there is a negative relationship between job satisfaction and intention to leave and burnout has a full mediating effect on this relationship. In addition, it has been observed that hospital worker's job satisfaction levels are high, burnout levels and intentions to leave are low.

Keywords: Job satisfaction, Intention to Leave, Burnout.

1. Giriş

Günümüzde işletmeler, aradıkları niteliklere uygun elemanların işe alımından işi yapabilecekleri niteliklere sahip olmalarına kadar geçen sürede hem zaman hem de para açısından önemli bir maliyete katlanırlar. Bu maliyetlerin artmasında en önemli etkenlerden birisi nitelikli işgörenin işletmeyi terk etmesidir. Mevcut nitelikli personelin işletmede tutulmasında birçok

faktör etkili olmaktadır. Bu faktörlerden çalışanın yaptığı işe karşı olumlu duygulara sahip olmasını ifade eden iş tatmini, bugünün yöneticilerinin çalışanlarını yönetmek konusunda karşı karşıya kaldıkları en karmaşık alanlardan birini temsil etmektedir (Aziri, 2011:77). Çalışanların işlerinden tatmin olmaları birçok faktöre bağlı olarak farklılık gösterebilmektedir. Bu faktörler kişisel ve örgütsel faktörler olarak ikiye ayrılır. Kişisel faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi vb. etkenleri kapsarken örgütsel faktörler ise; yönetim tarzı, işin niteliği, yükselme imkanları, ücret, çalışma arkadaşları, çalışma şartları vb. etkenleri kapsamaktadır (Özaydın ve Özdemir, 2014:254). Çalışanlar, yaptıkları işten düşük seviyede tatmin olmaları durumunda mevcut işletmeden ayrılmayı düşünebilirler. Yönetim literatüründe çalışanın mevcut işini bırakma ve yeni iş bulma isteğini ifade eden işten ayrılma niyeti işletmeler açısından en büyük sorunlardan biri haline gelmiştir (Mahdi vd., 2012:1520). Bu çalışma kapsamında iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracılık etkisi araştırılan tükenmişlik olgusu işletmecilik alanında son yıllarda popüler bir konu haline gelmiştir. Yapılan çalışmalar sonucunda tükenmişliğin sebepleri ve sonuçları tespit edilmeye çalışılmış ve yok edilmesine yönelik çözüm önerileri ortaya atılmıştır (Wong, 1999:1). Tükenmişlik, uzun vadede duygusal ve kişilerarası stres kaynaklarına yanıt olarak kullanılan ve çoğunlukla insanlarla çok fazla etkileşim içerisinde olmayı gerektiren işlerde çalışan kişilerde, çok fazla çalışmanın ve çok az iyileşmenin bir sonucu olarak ortaya çıkan psikolojik bir durumdur (Ogresta, 2008:365). Bu çalışmanın amacı, Erzincan ilindeki bir hastanede çalışan personele uygulanan anketlerle elde edilen verilere göre iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tükenmişliğin aracılık etkisinin tespit edilmesidir.

2. Kuramsal Çerçeve

Araştırmanın bu başlığı altında birinci bölümde iş tatmini kavramı, ikinci bölümde tükenmişlik kavramı ve boyutları ve son olarak üçüncü bölümde ise işten ayrılma niyeti kavramı hakkında bilgi verilmiştir.

2.1. İş Tatmini

1960'lı yıllardan günümüze kadar birçok araştırmacı tarafından incelenen iş tatmini kavramının çok farklı şekillerde tanımı yapılmış olmasına rağmen herkes tarafından kabul gören bir tanım henüz yapılamamıştır (Yücel, 2012:3). Farklı kişilere farklı anlamlar ifade eden, karmaşık ve çok yönlü bir kavram olan iş tatmini kavramı, insanların işleri hakkında sahip oldukları tutum ve duyguları ifade eder. İşine karşı olumlu ve iyi niyetli tutumlara sahip işgörenlerin yaptıkları işten tatmin oldukları söylenebilir (Aziri, 2011:78).

İş tatmini kavramı genel olarak, çalışanların yaptıkları işe karşı hissettikleri olumlu veya olumsuz duyguların bir kombinasyonu olarak tanımlanabilir (Schwepker, 2001:41).

Diğer bir ifade ile iş tatmini, çalışanın zihninde tasarladığı beklentileri ile elde ettiği sonuçlar arasındaki farka göre yüksek veya düşük olarak ortaya çıkan, kişisel ve örgütsel birçok faktöre (stres, iş kazaları, işe devamsızlık, işe geç gelme, işten ayrılma vb.) etki eden önemli bir konudur. İş tatmini yüksek olan çalışanların düşük olanlara göre daha yüksek performans gösterdikleri yapılan çalışmalar sonucunda ortaya konmuştur (Hyz, 2010; Judge vd. , 2001). Ayrıca iş tatmini çalışanların motivasyonlarının artırılmasında ve örgüte bağlılıklarının sağlanmasında çok büyük etkiye sahiptir. Çalışanın yaptığı işteki beklentileri karşılandıkça işinden tatmin olma seviyesi de artar. Çalışanların bu beklentilerini genel olarak yöneticilerin tutum ve davranışları, çalışanların aldıkları ücret, çalışma koşulları, sosyal ilişkileri, terfi fırsatları, ödüllendirilmeleri vb. faktörler oluşturur (Aziri, 2011:81).

2.2. Tükenmişlik

İlk olarak 1970'li yıllarda incelenmeye başlanan tükenmişlik kavramı, insanlarla yoğun bir şekilde etkileşim içerisinde olan çalışanların, düşük kaynaklarla yüksek iş taleplerini karşılamak zorunda oldukları durumlarda, yaşadıkları iş stresi sonucunda oluşan, duygusal ve fiziksel enerji tükenmesiyle karakterize edilen psikolojik bir sendromdur. Tükenmişliğin ana unsuru sürekli artan duygusal yorgunluk ve azalan enerji hissidir (Maslach ve Jackson, 1981:99). Çalışma hayatında işgörenlerin hem yaptıkları işe hem de çalıştıkları kuruma karşı tutum ve davranışlarına etki etmesinden ötürü tükenmişlik kavramı, birçok çalışmada ele alınan önemli bir konu olmuştur (Kerse, 2017:287).

Tükenmişlik kavramı, Maslach (1998) tarafından duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme olarak 3 boyutta incelenmiştir. **Duygusal tükenme** kavramı, bireyin duygusal olarak tükenmesini ifade eden ve psikolojik olarak insanlardan uzaklaşmasına neden olan boyutunu ifade eder. Duygusal olarak tükenmişlik yaşayan bireyler kendilerini yorgun, enerjileri düşük ve duygusal olarak yıpranmış hissederler (Kerse, 2017:288). Duygusal tükenme sonrasında kişide tükenmişliğin kişilerarası boyutunu ifade eden duyarsızlaşma meydana gelir. **Duyarsızlaşma**, bireyin hizmet ettiği kişilere ve çalıştığı kuruma karşı duygudan yoksun tutum ve davranışlar göstermesini ifade eder. Diğer bir ifade ile, çalışan çalışma arkadaşları ve müşterilerle arasına mesafe koyar ve asgari düzeyde etkileşim içerisinde olur. Tükenmişliğin bir diğer boyutu olan **kişisel başarıda düşme hissi** ise, bireyin kendini yetersiz olarak değerlendirmesi, yaptığı işi yeterince iyi yapmadığını ve harcadığı çabanın bir işe yaramadığını düşünmesi sonucunda ortaya çıkar (Maslach ve Goldberg, 1998:69). Bireyin kendisi ile ilgili olumsuz değerlendirmeleri sonucunda işi ile ilgili konularda ve işi gereği karşılaştığı kişilerle ilişkilerinde başarısızlık

görlür. Yaptığı işte ilerleyemeyen hatta gerilediğini hisseden birey kendini suçlu hisseder (Üngüren vd., 2010:2924).

2.3. İşten Ayrılma Niyeti

Günümüzde işletmeler çalışanların birtakım beklentilerini karşılamak zorundadırlar. Bu beklentilerin karşılanmaması durumunda çalışanlar işletmeyi terk ederler. Ancak işletmeyi terk etmeden önce bunun gerçekleşmesine yönelik olarak bir süreç başlar. İşten ayrılma niyeti olarak ifade edilen bu süreç, çalışanın yaptığı iş veya çalıştığı kurumdan ayrılmasına kadar olan süre içerisinde ayrılma ile ilgili plan ve düşüncelere sahip olması olarak tanımlanır (Fong ve Mahfar, 2013:35). İşten ayrılma niyeti, adından ve tanımdan da anlaşılacağı gibi çalışanın işten ayrılmasını değil işten ayrılma ile ilgili düşünce ve planlamalara sahip olmasını ifade eder. İşgören, çalıştığı örgütte istediklerini (maaş, terfi, arkadaş ortamı, yönetici davranışları, örgüt kültürü vb. konularda) bulamıyorsa örgütten ayrılmanın kendisi için daha yararlı olacağını düşünecek ve başka bir kurum veya iş arayışına girecektir. İşten ayrılma niyeti olan çalışan, yaptığı işte düşük performans gösterecek ve sonuçta işletmeye istenildiği kadar katkı sağlayamayacaktır (Polat ve Meydan, 2010:153).

İşten ayrılma niyeti çalışan ile işletme arasında çatışma olduğunun belirtisidir. İşten ayrılma niyeti sonucunda gerçekleşen işten ayrılmalar, işletmeler için istenmeyen bir durum olan işgücü devir oranının yüksek olmasına neden olur. İşgücü devir oranının yüksek olması, zayıf personel politikaları, yetersiz istihdam politikaları, kötü denetim uygulamaları, kötü şikayet prosedürleri veya motivasyon eksikliği gibi işletmeden kaynaklı olarak değerlendirilir (Kumar ve Govindarajo, 2014:510). İşletme yöneticilerinin çalışanları işten ayrılma niyetine sevk eden durumların farkında olmaları ve gerekli iyileştirmeleri yapmaları gerekir. Aksi takdirde en büyük rekabet aracı olan nitelikli insan gücünü kaybederler.

3. Yöntem

İş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tükenmişliğin aracılık etkisinin araştırıldığı bu çalışmada, öncelikle araştırma yöntemi, veri toplama araçları, araştırma ölçekleri, ölçekler arasındaki ilişkiler, hipotezler ve araştırma modeli hakkında bilgi verilmiştir. Daha sonrasında, hastane çalışanlarına uygulanan anket sonucunda elde edilen veriler SPSS ve AMOS programları kullanılarak analiz edilmiş ve araştırmanın hipotezleri test edilerek çıkan sonuçlar yorumlanmıştır. Araştırmanın son kısmında ise, ortaya çıkan sonuçlar genel olarak değerlendirilerek yönetici ve araştırmacılara önerilerde bulunulmuştur.

3.1. Araştırma Yöntemi ve Veri Toplama Araçları

Bu araştırmanın çalışma evreni Erzincan ilinde faaliyet gösteren bir hastanedeki 820 işgörenden oluşmaktadır. Bu çalışma evreninden %5'lik hata payı öngörülerek seçilecek örneklem büyüklüğü 262 olarak tespit edilmiştir (<https://www.surveysystem.com/sscalc.htm>). 350 adet hazırlanan anketlerden 324'ü geri dönmüş olup, bunlardan 16 adedi eksik ve yanlış doldurulduğu için değerlendirmeye dahil edilmemiştir. Geriye kalan 308 anketten elde edilen veriler SPSS 17 ve AMOS 18 istatistik programları kullanılarak analiz edilmiştir. Bu doğrultuda genel olarak, araştırma kapsamında ele alınan ölçeklerin yapısal geçerlilikleri açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılarak, hipotezler ise yol analizi ile test edilmiştir.

3.2. Araştırma Ölçekleri

Çalışmanın bu başlığı altında araştırmada ele alınan değişkenlerin ölçümüne yönelik kullanılan ölçekler hakkında kısaca bilgi verilmiştir. Her bir ölçeğe ait maddeler 5'li Likert yöntemine göre 1 “kesinlikle katılmıyorum”, 2 “katılmıyorum”, 3 “kararsızım”, 4 “katılıyorum” ve 5 “kesinlikle katılıyorum” şeklinde derecelendirilmiştir.

İş Tatmini Ölçeği: Araştırmada işgörenlerin yaptıkları işlerle ilgili tatminlerini ölçmeye yönelik olarak Schwepker (2001) tarafından güvenilirlik ve geçerliliği ispatlanan ve Kitapçı vd. (2013) tarafından Türkçe'ye uyarlanan tek boyutlu ve beş maddeden oluşan iş tatmini ölçeği kullanılmıştır.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Araştırma kapsamında çalışanların işten ayrılma niyetlerini tespit etmeye yönelik olarak Jenkins (1993) ve Kransz vd. (1995) tarafından geliştirilen ve Kitapçı vd. (2013) tarafından Türkçeye uyarlanan üç maddeli ve tek boyutlu işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır.

Tükenmişlik Ölçeği: Araştırmada çalışanların tükenmişlik seviyelerini tespit etmeye yönelik olarak Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Ergin (1992) tarafından Türkçeye uyarlanan 22 madde ve 3 boyuttan oluşan ölçek kullanılmıştır. Bu boyutlar; duygusal tükenme (9 Madde), duyarsızlaşma (5 madde) ve kişisel başarıda düşme hissidir (8 madde).

3.3. Ölçekler Arasındaki İlişkiler, Hipotezler ve Araştırma Modeli

Araştırmanın bu başlığı altında iş tatmini ile işten ayrılma niyeti, iş tatmini ile tükenmişlik ve tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi araştıran yerli ve yabancı araştırmalar incelenerek araştırma hipotezleri oluşturulmuştur. İş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar incelendiğinde, çoğunlukla iş tatmininin artması durumunda işten ayrılma niyetinin azaldığını tespit ettikleri görülmüştür (Masum vd., 2016:17; Abiodun vd., 2012:115; Hellman, 1997:681; Ramoo vd., 2013:3148;

Çekmecelioğlu, 2005:34). Bu sonuçlara dayanarak iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye ait araştırma hipotezi aşağıdaki gibi olmuştur:

H1: *İş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır.*

İş tatmini ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012:50; Yücel, 2012:16; Filiz, 2014:167; Ogresta vd., 2008:370; Myhren, 2013:5; Abushaikha ve Hazboun, 2009:195; Khamisa vd., 2015:660; Kitchel vd., 2012:34; Tsigilis vd., 2006:259) incelendiğinde genel olarak bu iki kavram arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre iş tatmini ile tükenmişlik arasındaki ilişkiye ait hipotez aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

H2: *İş tatmini ile tükenmişlik arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır.*

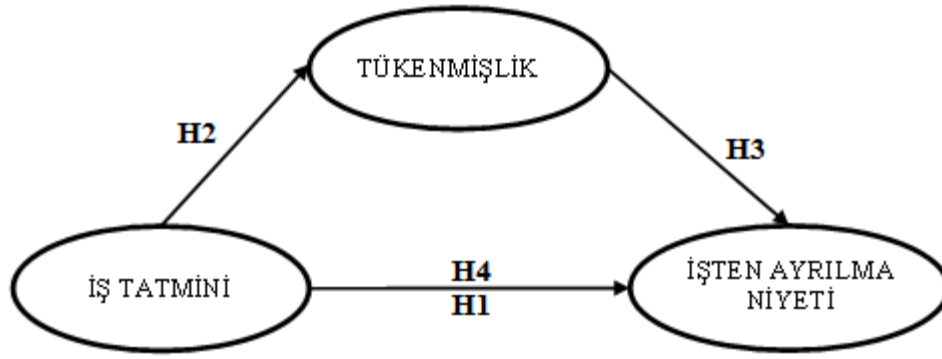
Tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalarda ise bu iki kavram arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Yıldırım vd., 2012:42; Aslan ve Etyemez, 2015:499; Knani ve Fournier, 2013:405; Geurtz, 1998:354; Alsaqri, 2014:228). Bu çalışmalardan elde edilen sonuçlara dayanarak tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye ait hipotez aşağıdaki gibi olmuştur:

H3: *Tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.*

Hamid ve Ahmad (2015) tükenmişliğin iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerindeki aracı etkisini inceledikleri çalışmada tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ve tükenmişliğin iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide kısmi aracılık etkisinin olduğunu ortaya koymuşlardır (Hamid ve Ahmad, 2015:28). Çetin vd. (2015) etik iklim algısının çalışanların işten ayrılma niyetine etkisinde tükenmişliğin aracılık etkisinin araştırıldığı çalışmalarında tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ayrıca tükenmişliğin etik iklim algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tam aracılık etkisinin olduğunu tespit edilmiştir (Çetin vd., 2015:27). Tziner vd. (2015) iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tükenmişliğin aracılık etkisini tespit etmeye yönelik yaptıkları çalışmada tükenmişliğin bu ilişkide aracı etkisinin olduğunu ortaya koymuşlardır (Tziner vd., 2015:211). Tüm bu bulgulara dayanarak iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tükenmişliğin aracı etkisini tespit etmeye yönelik olarak oluşturulan hipotez aşağıda belirtilmiştir.

H4: *İş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tükenmişliğin aracılık etkisi vardır.*

Bu çalışma kapsamında kullanılan araştırma modeli Şekil 1’de görüldüğü gibi oluşturulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

4. Bulgular

Verilerin analizlerine başlamadan önce, ölçeklerin normal dağılım gösterip göstermediklerinin tespit edilmesine yönelik olarak en güçlü testler olan Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri yapılmıştır. Bu testlere ait sonuçların istatistiksel olarak anlamlı çıkmaları verilerin normal dağılıma uymadığı şeklinde yorumlanır (Razali ve Wah, 2011). Sonuçlar incelendiğinde her bir ölçeye ve alt boyutlarına ait Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk değerlerinin istatistiksel olarak anlamlı oldukları görülmüştür. Ayrıca normal dağılım hakkında bilgi veren Skewness ve Kurtosis değerlerinin standart hata değerlerine bölünmesi sonucunda elde edilen değerlerin (Z) -1,96 ve +1,96 aralığında (Kim, 2013) olmadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlara dayanarak verilerin normal dağılmadıkları diğer bir ifade ile verilerin nonparametrik testler kullanılarak analiz edilmesi gerektiği söylenebilir.

Araştırma kapsamında iş tatmini, tükenmişlik ve işten ayrılma değişkenleri arasındaki ilişkilerin yön ve büyüklüklerinin tespit edilmesine yönelik olarak korelasyon analizi yapılmıştır. Bu araştırma sonucunda elde edilen verilerin normal dağılmadıkları göz önüne alınarak Spearman Korelasyon Analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 1’de özetlenmiştir.

Tablo 1. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

Faktörler	1	2	3	4	5	6
1 İŞT	1,000					
2 İAN	-,341**	1,000				
3 DUY	-,314**	,401**	1,000			
4 KBD	-,316**	,379**	,529**	1,000		
5 DYR	,072	-,156	,351**	,164	1,000	
6 TÜK	-,337**	,395**	,863**	,825**	,480**	1,000

**p<0,01; *p<0,05 (n=308)

(İŞT=İş Tatmini, İAN=İşten Ayrılma Niyeti, DUY=Duygusal, KBD=Kişisel Başarıda Düşüş, DYR=Duyarsızlaşma, TÜK=Tükenmişlik)

Tablodaki değerler incelendiğinde, iş tatmini ile tüklenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasında %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu görölmektedir. Tablodaki değerlere göre iş tatmini ile tüklenmişlik ($r=-0,337$) ve işten ayrılma niyeti ($r=-0,341$) arasında negatif yönlü ve orta seviyede bir ilişki olduğu ve işten ayrılma niyeti ile tüklenmişlik ($r=0,395$) arasında ise pozitif yönlü ve orta seviyede bir ilişki olduğu görölmektedir. Bu sonuçlardan hareketle, çalışanların iş tatminlerinin artması durumunda işten ayrılma niyetleri ve tüklenmişliklerinin azalacağı; tüklenmişliğin azalması durumunda işten ayrılma niyetinin de azalacağı söylenebilir.

Araştırmaya katılan işgörenlere ait demografik özellikler (meslek, eğitim, yaş, medeni hal, çocuk sayıları, tecrübeleri, birimde çalışma süreleri ve aldıkları maaş) Tablo 2’de özetlenmiştir.

Tablo 2. İşgörenlerin Demografik Özellikleri

ÖZELLİKLER	KATEGORİLER	FREKANS (N)	YÜZDE (%)
Meslek	Ebe	111	36,1
	Hemşire	91	29,6
	Sağlık Memuru	43	13,9
	Doktor	63	20,4
Eğitim	Lise	51	16,7
	Ön Lisans	108	35,2
	Lisans	117	38,0
	Yüksek Lisans	9	2,8
	Doktora	23	7,4
Yaş	25-35 Arası	74	24,1
	36-45 Arası	180	58,3
	46-55 Arası	48	15,7
	56 ve Üstü	6	1,9
Medeni Hal	Evli	254	82,4
	Bekar	54	17,6
Çocuk	Yok	83	26,9
	Bir	63	20,4
	İki	122	39,8
	Üç ve Üstü	40	13,0
Tecrübe	0-5 Yıl	54	17,6
	6-11 Yıl	106	34,3
	12-17 Yıl	106	34,3
	18-24 Yıl	36	12,0
	25 Yıl ve Üstü	6	1,9
Mevcut Birimde Çalışma Süresi	0-6 Ay	31	10,2
	7-12 Ay	40	13,0
	13-24 Ay	66	21,3
	25 Ay ve Üstü	171	55,6
Maaş	1500-2000 Arası	83	26,9
	2001-2500 Arası	148	48,1
	2501 ve Üstü	77	25,0

İşgörenlerin demografik özelliklerine ait veriler incelendiğinde; katılımcıların büyük çoğunluğunun (%36,1) ebe oldukları; eğitim seviyelerine göre lisans mezunu oldukları (%38); yaşlarına göre 36-45 arasında olukları (%58,3); medeni hallerine göre evli oldukları (%82,4); çocuk sayısına göre iki çocuk sahibi oldukları (39,8); tecrübe bakımından 6-11 yıl ve 7-17 yıl arası oldukları (%34,3); mevcut birimlerinde çalışma sürelerine göre 25 ay ve üstü oldukları (%55,6) ve aldıkları ücrete göre 2001-2500 arası maaş alanların çoğunlukta (%48,1) oldukları görülmüştür.

4.1. İş Tatmini Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Araştırmada 5 madde ve tek boyuttan oluşan iş tatminine ilişkin hastane personelinde elde edilen verilerin güvenilirliklerini ölçmeye yönelik olarak yapılan analiz sonucunda elde edilen veriler Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. İş Tatmini Ölçeğine Ait Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Madde No	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Madde Silinirse Ölçeğin Ortalaması	Madde Silinirse Ölçeğin Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Puan Korelasyonu	Madde Silinirse Ölçeğin Cronbach Alpha Katsayısı
İŞT1	3,32	1,003	13,19	10,495	,501	,760
İŞT2	3,68	,946	12,84	11,349	,395	,790
İŞT3	3,20	1,083	13,31	9,227	,662	,705
İŞT4	3,31	,981	13,21	10,225	,569	,739
İŞT5	3,01	1,219	13,51	8,495	,672	,700
GENEL	Ortalama 3,304	Standart Sapma 3,841	Varyans 14,757	Madde Sayısı 5	Cronbach Alpha ,782	

(İŞT=İş Tatmini)

Tablodaki değerler incelendiğinde her bir maddeye ait korelasyon değerlerinin ve her bir maddenin içsel tutarlılığı ve homojenliği hakkında bilgi veren cronbach alpha değerinin (.782) iyi seviyede olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara dayanarak ölçeğin içsel tutarlılığının sağlandığı söylenebilir.

4.2. İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi

Araştırma kapsamında ele alınan ölçeklerin yapısal geçerlilikleri açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılarak test edilmiştir. İş tatmini ölçeğinin geçerliliğini ölçmeye yönelik olarak faktörler arası korelasyon değerlerine bakılmış ve faktörler arasında herhangi bir ilişki olmamasından ötürü varimax tekniği kullanılmıştır. İş tatmini ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. İş Tatmini Ölçeğine Ait Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

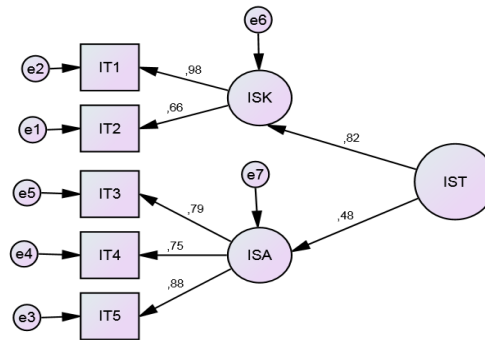
Faktörler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans	Cronbach Alpha
İŞK					
İŞT1	,868	2,688	53,768	53,768	,783
İŞT2	,918				
İŞA					
İŞT3	,838	1,283	25,659	79,426	,846
İŞT4	,874				
İŞT5	,879				
KMO: ,822 Küresellik Derecesi (Barlett's)=213,761					

(İŞK=İşin Kendisi, İŞA=İş Yeri Amiri)

Yapılan analiz sonucunda, iş tatminini ölçmeye yönelik beş maddenin iki faktörde toplandıkları ve her bir maddeye ait faktör yüklerinin 0,40'tan yüksek oldukları görülmektedir. Ölçekteki, işin kendisini ölçmeye yönelik ilk iki madde, toplam varyansın %54'ünü ve iş yeri amirini ölçmeye yönelik üç madde toplam varyansın %26'sını açıklamaktadır. Ölçekteki beş madde ise toplam varyansın %80'ini açıklamaktadır. Ayrıca verilerin faktör analizi ile ölçülüp ölçülemeyeceği konusunda belirleyici olan KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) değerinin yüksek (0,822) ve Barlett Küresellik Testi sonucunun (213,761, $p < 0,000$) anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

4.3. İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda tespit edilen faktör yapısının uyumunun kontrol edilmesine yönelik olarak iş tatmini ölçeğine doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır.

**Şekil 2.** İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

(İŞK= İşin Kendisi, İŞA= İş Yeri Amiri, İŞT= İş Tatmini)

Yapılan analiz sonucunda elde edilen standardize edilmiş faktör yükü değerlerinin Şekil 2'de görüldüğü gibi 0,5'in üzerinde ve uyum iyiliği değerleri Tablo 5'te görüldüğü gibi kabul edilebilir sınırlar içerisinde oldukları görülmektedir.

Tablo 5. İş Tatmini Ölçeğine Uygulanan DFA Sonucunda Ortaya Çıkan Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçüsü	İdeal Uyum Değeri	Kabul Edilebilir Uyum Değeri	Faktör Uyum Değeri
CMIN/DF	$0 \leq X^2/sd \leq 2$	$2 < X^2/sd \leq 5$	1,933
RMSEA	$RMSEA \leq 0.05$	$RMSEA \leq 0.08$,045
GFI	$0.95 \leq GFI$	$0.90 \leq GFI$,973
AGFI	$0.95 \leq AGFI$	$0.90 \leq AGFI$,902
CFI	$0.95 \leq CFI$	$0.90 \leq CFI$,982
NFI	$0.95 \leq NFI$	$0.90 \leq NFI$,965
IFI	$0.95 \leq IFI$	$0.90 \leq IFI$,983
TLI	$0.95 \leq TLI$	$0.90 \leq TLI$,955

Kaynak: Schermelleh-Engel vd., (2003:56).

4.4. İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırma kapsamında çalışanların iş tatmini seviyelerinin tespit edilmesine yönelik olarak her bir maddeye verilen cevaplar sonucunda elde edilen ortalamalar, standart sapmalar ve frekans dağılımları Tablo 6’da özetlenmiştir.

Tablo 6. İş Tatmini Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları

İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ			1		2		3		4		5	
	\bar{X}	SS	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
İŞT1	3,32	,848	3	2,8	10	9,3	33	30,6	56	51,9	6	5,6
İŞT2	3,68	,887	4	3,7	7	6,5	17	15,7	68	63,0	12	11,1
İŞT3	3,20	,912	2	1,9	14	13,0	34	31,5	47	43,5	11	10,2
İŞT4	3,31	,927	2	1,9	15	13,9	41	38,0	38	35,2	12	11,1
İŞT5	3,01	1,02	5	4,6	20	18,5	28	25,9	46	42,6	9	8,3
TOPLAM	3,30	,808	16	2,9	66	12,2	153	28,3	255	47,2	50	9,26

(1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum)

Tablodaki değerler yüzdeleri itibari ile incelendiğinde; araştırmaya dahil olan işgörenlerin iş tatminini ölçen maddeleri % 56,46’sının kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum, %15,18’inin kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum ve %28,3’ünün ise kararsızım şeklinde cevaplandıkları görülmüştür. Ortaya çıkan bu sonuçlara göre işgörenlerin yarısından çoğunun yaptıkları işlerden tatmin oldukları söylenebilir.

4.5. Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Güvenirlilik Analizi

Araştırmada çalışanların tükenmişlik seviyelerini ölçmeye yönelik olarak 22 madde ve 3 boyuttan oluşan tükenmişlik ölçeğine ilişkin verilerin güvenirlilik analizi sonuçları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Madde No	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Madde Silinirse Ölçeğin Ortalaması	Madde Silinirse Ölçeğin Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Puan Korelasyonu	Madde Silinirse Ölçeğin Cronbach Alpha Katsayısı
TUK1	2,5833	1,26140	63,1157	81,852	,440	,751
TUK2	2,5000	1,20358	63,1991	80,604	,529	,745
TUK3	2,2130	1,20785	63,4861	81,315	,492	,748
TUK4	3,7870	,86523	61,9120	91,631	,067	,773
TUK5	1,4074	,78582	64,2917	88,909	,267	,763
TUK6	3,0093	1,24176	62,6898	81,094	,485	,748
TUK7	4,0648	,70078	61,6343	91,085	,143	,769
TUK8	2,8519	1,10914	62,8472	81,519	,536	,746
TUK9	4,1759	,90511	61,5231	89,892	,162	,769
TUK10	2,0370	1,12678	63,6620	82,728	,463	,750
TUK11	1,9259	1,06520	63,7731	85,405	,353	,758
TUK12	3,7222	1,02157	61,9769	93,432	-,050	,782
TUK13	2,2500	1,12012	63,4491	81,704	,520	,747
TUK14	3,0278	1,21869	62,6713	87,167	,213	,768
TUK15	1,5093	,98109	64,1898	87,501	,274	,763
TUK16	2,7963	1,30963	62,9028	79,306	,534	,744
TUK17	3,8981	,81962	61,8009	92,885	-,004	,776
TUK18	3,5833	,86603	62,1157	92,227	,031	,775
TUK19	3,6019	,90626	62,0972	90,045	,152	,769
TUK20	1,7593	1,14280	63,9398	82,329	,475	,750
TUK21	3,8056	,79082	61,8935	93,182	-,021	,777
TUK22	2,3333	1,25303	63,3657	86,643	,226	,768
GENEL	Aritmetik Ortalama 2,8565	Standart Sapma ,42039	Varyans 1,075	Madde Sayısı 22	Cronbach Alpha ,773	

(TUK: Tükenmişlik)

Tablodaki değerler incelendiğinde her bir maddeye ait korelasyon değerlerinin ve her bir maddenin içsel tutarlılığı ve homojenliği hakkında bilgi veren cronbach alpha değerinin (,773) iyi seviyede olmasından ötürü ölçeğin güvenilirliğinin kabul edilebilir seviyede olduğu söylenebilir.

4.6. Tükenmişlik Ölçeğine Ait Açıklayıcı Faktör Analizi

Tükenmişlik ölçeğinin içsel tutarlılığının tespit edilmesine yönelik olarak yapılan açıklayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Tükenmişlik Ölçeğine Ait Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans	Cronbach Alpha
1. Faktör: DUY					
TUK3	,794				
TUK2	,787				
TUK20	,746	5,238	28,810	28,810	,836
TUK13	,641				
TUK1	,608				
TUK10	,539				
TUK22	,514				
2. Faktör: KBD					
TUK7	,752				
TUK9	,639				
TUK19	,598				
TUK12	,597	2,881	18,096	46,906	,768
TUK17	,595				
TUK4	,591				
TUK18	,554				
TUK21	,546				
3. Faktör: DYR					
TUK16	,816				
TUK6	,715				
TUK14	,682	2,018	14,174	60,08	,754
TUK11	,555				
TUK8	,508				
KMO: ,782		Küresellik Derecesi (Barlett's)=932,354		p=0,000	

(DUY=Duygusal Tükenme, KBD=Kişisel Başarıda Düşme, DYR=Duyarsızlaşma, TUK=Tükenmişlik)

Veriler incelendiğinde 22 maddelik ölçekte toplam varyansın %60,08'ini açıklayan 3 faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Faktörlerin güvenilirliklerini gösteren cronbach alpha değerleri birinci faktör (duygusal tükenme) için 0,836'dır ve bu faktör toplam varyansın %28,81'ini açıklamaktadır. İkinci faktör (kişisel başarıda düşme hissi) için cronbach alpha değeri 0,768 olup bu faktör toplam varyansın %18,096'sını açıklamaktadır. Son olarak üçüncü faktöre (duyarsızlaşma) ait cronbach alpha değeri 0,754'tür ve bu faktör toplam varyansın %14,174'ünü açıklamaktadır. Üçüncü faktörde yer alan 5 (0,25) ve 15. (0,32) maddelerin faktör yükleri düşük oldukları için çıkarılmışlardır. Tükenmişlik ölçeğine ilişkin ortaya çıkan KMO (,782) değerinin iyi seviyede ve Barlett testi değerinin %95 önem seviyesinde anlamlı olduğu görülmektedir (p=0,000).

4.7. Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Açıklayıcı faktör analizi sonuçları tespit edildikten sonra değişkenlerin bu faktörler ile yeterince temsil edilip edilmediğinin ortaya konmasına yönelik olarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda uyum iyiliği değerlerinin çok düşük çıktığı tespit edilmiştir. Bu nedenden ötürü sırasıyla 3, 9, 11, 12, 14, 17, 18, 19, 21 ve 22. maddeler modelden tek tek çıkarılmıştır. Çıkarılan maddelerden sonra yapılan doğrulayıcı

Tablo 10. Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları

TÜK ÖLÇEĞİ	\bar{X}	SS	1		2		3		4		5	
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
TÜK1	2,58	1,26	20	18,5	43	39,8	21	19,4	10	9,3	14	13,0
TÜK2	2,50	1,20	21	19,4	44	40,7	22	20,4	10	9,3	11	10,2
TÜK4	3,79	,86	3	2,8	4	3,7	24	22,2	59	54,6	18	16,7
TÜK6	3,01	1,24	17	15,7	23	21,3	18	16,7	42	38,9	8	7,4
TÜK7	4,06	,70	0	0	3	2,8	14	13,0	64	59,3	27	25,0
TÜK8	2,85	1,10	13	12,0	30	27,8	31	28,7	28	25,9	6	5,6
TÜK10	2,04	1,12	43	39,8	37	34,3	13	12,0	11	10,2	4	3,7
TÜK13	2,25	1,12	32	29,6	36	33,3	27	25,0	7	6,5	7	6,5
TÜK16	2,80	1,31	25	23,1	20	18,5	25	23,1	28	25,9	10	9,3
TÜK20	1,76	1,14	61	56,5	30	27,8	6	5,6	4	3,7	7	6,5
TOPLAM	2,76	,647	235	21,7	270	25	201	18,6	263	24,3	112	10,3

(1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum)

Tükenmişlik ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistik değerlerini incelendiğinde tercih edilen 1081 seçeneğin işgörenler tarafından %46,74'ünün "kesinlikle katılmıyorum" ve "katılıyorum" olarak işaretlendiği, %34,75'inin "kesinlikle katılmıyorum" ve "katılmıyorum" şeklinde işaretlendiği ve %18,61'inin ise "kararsızım" şeklinde işaretlendiği görülmektedir. Tükenmişliğe ilişkin genel ortalamaya bakıldığında 2,76 olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara dayanarak araştırmaya katılan işgörenlerin tükenmişlik seviyelerinin düşük olduğu söylenebilir.

4.9. İşten Ayrılma Niyeti Güvenirlilik Analizi

Araştırmada üç maddeden oluşan işten ayrılma niyeti ölçeğine uygulanan güvenilirlik analizi ile ölçeğin içsel tutarlılığı incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda madde silinirse cronbach alpha değerindeki değişimler incelendiğinde birinci maddenin silinmesi durumunda cronbach alpha değerinin, 0,611'den, 0,841'e çıkacağı görülmektedir. Bu artış değerinin çok fazla olmasından ötürü ilgili maddenin çıkarılmasına gerek duyulmuştur. İlgili madde çıkarıldıktan sonra ölçeğe ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 11'de görüldüğü şekilde olmuştur.

Tablo 11. İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Madde No	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Madde Silinirse Ölçeğin Ortalaması	Madde Silinirse Ölçeğin Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Puan Korelasyonu	Madde Silinirse Ölçeğin Cronbach Alpha Katsayısı
İAN2	2,44	1,138	1,80	,781	,568	,876
İAN3	1,80	,883	2,44	1,296	,542	,887
GENEL	Aritmetik Ortalama 2,12	Standart Sapma 2,85	Varyans 8,325	Madde Sayısı 2	Cronbach Alpha ,841	

(İAN=İşten Ayrılma Niyeti)

Tablodaki değerler incelendiğinde iki maddeden oluşan işten ayrılma niyeti ölçeğine ait cronbach alpha değerinin (0,841) yüksek seviyede olduğu görülmektedir.

4.10. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışanların işten ayrılma niyetlerine ait ortalama, standart sapma ve frekans değerleri Tablo 12’de özetlenmiştir.

Tablo 12. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları

İAN ÖLÇEĞİ	\bar{X}	SS	1		2		3		4		5	
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
İAN1	2,21	1,216	39	36,1	32	29,6	18	16,7	13	12,0	6	5,6
İAN2	2,44	1,138	26	24,1	31	28,7	35	32,4	9	8,3	7	6,5
Genel	2,33	1,177	65	30,1	63	29,6	53	24,5	22	10,1	13	6,05

(1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum)

Elde edilen sonuçlar incelendiğinde işgörenlerin %59,7’sinin ilgili maddelerdeki ifadelerle kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum; %16,2’sinin kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum ve %24,5’inin kararsızım şeklinde cevap verdikleri görülmüştür. Bu sonuçlar işgörenlerin çoğunluğunun işten ayrılma niyetlerinin olmadığını, çok azının işten ayrılma niyetinin olduğunu göstermektedir. Fakat %24,5’lik bir kısmının da kararsız olması işletme açısından olumsuz bir durum olarak yorumlanabilir.

4.11. Demografik Özelliklere Göre Yapılan Karşılaştırmalar

Yapılan normallik testi sonucunda verilerin normal dağılmadıkları daha önceden belirtilmişti. Bu nedenle ölçeklerin demografik özelliklerle olan ilişkileri incelenirken nonparametrik testler (Mann Whitney U ve Kruskal Wallis H) kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, çalışanların tecrübelerine göre işten ayrılma niyetlerinin farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($x^2=12,483$, $p=0,014$). Hangi gruplar arasında farklılık olduğunu tespit etmeye yönelik olarak yapılan analiz sonucunda; 0-5 yıl arası tecrübeye sahip çalışanların 18-24 ve 25 yıl üstü çalışanlardan daha yüksek oranda işten ayrılma niyetlerinin olduğu ayrıca 6-11 yıl arası çalışanların aynı şekilde 18-24 ve 25 yıl üstü çalışanlara göre daha yüksek oranda işten ayrılma niyetlerinin olduğu görülmüştür. Bu sonuç, çalışanların yaptıkları işlerdeki tecrübeleri, maddi veya maddi olmayan birikimleri (terfi, kıdem tazminatı, arkadaş ortamı vs.) arttıkça işten ayrılma niyetlerinin azaldığı şeklinde yorumlanabilir. Son olarak çalışanların birimlerinde çalışma sürelerine göre iş tatminleri ($x^2=10,982$, $p=0,012$) ve tükenmişliklerinin ($x^2= 10,329$, $p=0,016$) farklılık olduğu ortaya çıkmıştır. Birimlerindeki çalışma sürelerine göre hangi gruplar arasında iş tatminlerinin farklı olduğuna yönelik yapılan analiz sonucunda; 0-6 ay arası çalışanlar ile 7-12 ay arası çalışanlarda 7-12 ay arası çalışanlar

lehine ve 7-12 ay arası çalışanlar ile 25 ay ve üstü çalışanlar arasında 25 ay ve üstü çalışanlar lehine olduğu ortaya çıkmıştır. Diğer bir ifade ile 7-12 ay arası çalışanların iş tatminleri 0-6 ay arası çalışanlara göre daha yüksek iken 25 ay ve üstü çalışanların iş tatminleri ise 7-12 ay arası çalışanlara göre daha yüksek çıkmıştır. Bu sonuca göre, çalışanların birimlerindeki çalışma süreleri arttıkça iş tatminlerinin de artış gösterdiği söylenebilir. Birimlerdeki çalışma sürelerine göre hangi gruplar arasında tükenmişlik seviyelerinin farklı olduğunu tespit etmeye yönelik olarak yapılan analiz sonucunda 0-6 ay arası çalışanlar ile 7-12, 13-24 ve 25 ay üstü çalışanlar arasında anlamlı farklılığın 0-6 ay arası çalışanlar lehine çıktığı görülmüştür. Diğer bir ifade ile birimlerinde 0-6 ay arası çalışanların tükenmişlik seviyeleri 7-12, 13-24 ve 25 ay üstü çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Yapılan analizler sonucunda yukarıda bahsedilmeyen demografik özellikler ile değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

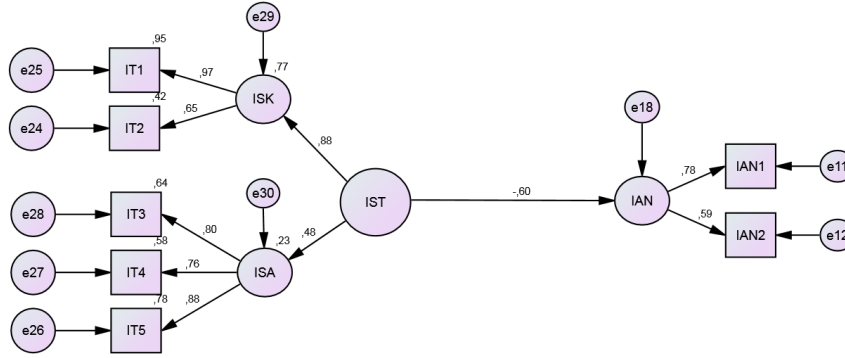
5. Hipotezlerin Test Edilmesi

Araştırmada iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tükenmişliğin aracılık etkisinin tespit edilmesine yönelik olarak iki model oluşturulmuştur. Birinci modelde iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki, ikinci modelde ise tükenmişliğin aracılık etkisi incelenmiştir. Baron ve Kenny (1986) aracılık etkisinin olmasını bazı şartlara dayandırmışlardır. Bu şartlar (Baron ve Kenny, 1986:1176);

1. Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olması,
2. Bağımsız değişken ile aracı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olması,
3. Aracı değişken ile bağımlı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olması ve
4. Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkide aracı değişken modele dahil edildiğinde bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamsızlaşması (tam aracı etki) veya bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin öncekine göre azalması (kısmi aracı etki) gerekir.

Modellerden birincisinde Baron ve Kenny'nin (1986) aracılık şartlarından bağımsız değişken (iş tatmini) ile bağımlı değişken (işten ayrılma niyeti) arasında anlamlı bir ilişkinin olma şartı, ikinci modelde ise birinci modele aracı değişkenin (tükenmişlik) dahil edilmesi sonucunda iki, üç ve dördüncü şartların sağlanıp sağlanmadığı kontrol edilmiştir. Araştırmada değişkenler arasında ilişki yapısal eşitlik modeli testi ile analiz edilmiştir.

İş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik olarak oluşturulan Model 1 Şekil 4’te verilmiştir.



Şekil 4. Model 1’e ait Kestirim Sonuçları

(İST=İş Tatmini, ISK= İşin Kendisi, ISA= İşyeri Amiri, İAN=İşten Ayrılma Niyeti)

Model 1’e ait uyum iyiliği değerleri Tablo 13’te verilmiştir.

Tablo 13. Model 1’e ait Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçüsü	İdeal Uyum Değeri	Kabul Edilebilir Uyum Değeri	Faktör Uyum Değeri
CMIN/DF	$0 \leq X^2/sd \leq 2$	$2 < X^2/sd \leq 5$	1,054
RMSEA	$RMSEA \leq 0.05$	$RMSEA \leq 0.08$	0,032
GFI	$0.95 \leq GFI$	$0.90 \leq GFI$	0,968
AGFI	$0.95 \leq AGFI$	$0.85 \leq AGFI$	0,926
CFI	$0.95 \leq CFI$	$0.90 \leq CFI$	0,997
NFI	$0.95 \leq NFI$	$0.90 \leq NFI$	0,953
IFI	$0.95 \leq IFI$	$0.90 \leq IFI$	0,997
TLI	$0.95 \leq TLI$	$0.90 \leq TLI$	0,995

Tablodaki değerler incelendiğinde modele ait uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir seviyede oldukları ve dolayısıyla oluşturulan modelin ilgili değişkenler arasındaki ilişkiyi ölçmeye uygun olduğu söylenebilir.

Model 1’e ait standardize faktör yükü, standart hata değeri, T değeri ve p değeri Tablo 14’te verilmiştir.

Tablo 14. Model 1’e ait Standardize Edilmiş Kestirim Sonuçları

Yordanan Değişken	Yordayan Değişken	Standardize R. Y.	S.H.	T Değeri (CR)	P
H1	İAN < -----İŞT	-0,599	0,328	-3,403	0,000

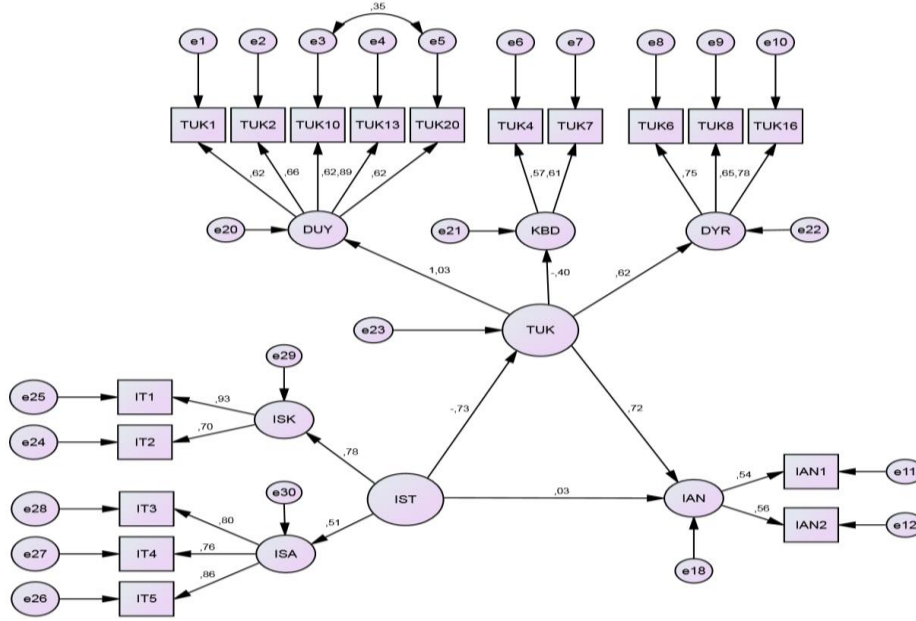
(İAN=İşten Ayrılma Niyeti, İŞT=İş Tatmini)

Tablodaki değerler incelendiğinde iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında %99 önem düzeyinde negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = -0,599$; $p = 0,000$). Elde edilen bu sonuçlara göre H1 nolu “iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif bir

ilişki vardır” hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuç iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi araştıran daha önceki çalışmalara ait bulgular ile örtüşmektedir.

Araştırma kapsamında iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tükenmişliğin aracılık etkisinin tespit edilmesi amacıyla oluşturulan Model 2 Baron ve Kenny'nin önerdiği ikinci, üçüncü ve dördüncü şartlarının sağlanıp sağlanmadığının test edilmesine yönelik olarak oluşturulmuştur.

5.1. Yapısal Eşitlik Modelinin Analizi ve Örtük Değişkenler Arasındaki İlişkiler



Şekil 5. Standardize Edilmiş Kestirim Sonuçlarının Model 2 Üzerinde Gösterilmesi (IST=İş Tatmini, ISK= İşin Kendisi, ISA= İşyeri Amiri, DUY=Duygusal Tükenme, KBD=Kişisel Başarıda Düşme, DYT=Duyarsızlaşma, İAN=İşten Ayrılma Niyeti, TUK=Tükenmişlik)

Model 2'nin geçerliliğinin tespit edilmesine yönelik olarak uyum iyiliği değerleri test edilmiş ve Tablo 15'te verilmiştir.

Tablo 15. Model 2'ye ait Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçüsü	İdeal Uyum Değeri	Kabul Edilebilir Uyum Değeri	Faktör Uyum Değeri
CMIN/DF	$0 \leq X^2/sd \leq 2$	$2 < X^2/sd \leq 5$	1,768
RMSEA	$RMSEA \leq 0.05$	$RMSEA \leq 0.08$	0,060
GFI	$0.95 \leq GFI$	$0.90 \leq GFI$	0,927
AGFI	$0.95 \leq AGFI$	$0.85 \leq AGFI$	0,882
CFI	$0.95 \leq CFI$	$0.90 \leq CFI$	0,961
NFI	$0.95 \leq NFI$	$0.90 \leq NFI$	0,946
IFI	$0.95 \leq IFI$	$0.90 \leq IFI$	0,961
TLI	$0.95 \leq TLI$	$0.90 \leq TLI$	0,944

Model 2'ye ait uyum iyiliği değerleri incelendiğinde bu değerlerin kabul edilebilir seviyede oldukları görülmektedir.

İkinci, üçüncü ve dördüncü hipotezlerin test edilmesine yönelik oluşturulan Model 2'ye ait kestirim sonuçları Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 16. Model 2'ye ait Standardize Edilmiş Kestirim Sonuçları

	Yordanan Değişken	Yordayan Değişken	Standardize R. Y.	S.H.	T Değeri (CR)	P
H2	TÜK < -----	İŞT	-0,730	0,325	-3,478	0,000
H3	İAN < -----	TÜK	0,725	0,311	1,960	0,032
H4	İAN < ---	TÜK---İŞT	-0,034	0,434	0,099	0,921

(TÜK=Tükenmişlik, İAN=İşten Ayrılma Niyeti, İŞT=İş Tatmini)

İş tatmini ile tükenmişlik arasındaki ilişkiye ait sonuçlar Tablo 16'da incelendiğinde iş tatmininin tükenmişlik üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir (-0,730; p=0,000). Diğer bir ifade ile işgörenlerin yaptıkları işten tatmin olma seviyeleri arttıkça tükenmişliklerinin azalacağı söylenebilir. Bu sonuçlara dayanarak H2 nolu "iş tatmini ile tükenmişlik arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır" hipotezinin kabul edildiği söylenebilir. Bu sonuçlar iş tatmini ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi araştıran çalışma sonuçları ile örtüşmektedir (Ertürk ve Keçecioglu, 2012:50; Yücel, 2012:16; Filiz, 2014:167; Gürsoy, 2013:134; Ogresta vd, 2008:370; Myhren, 2013:5; Abushaikha ve Hazboun, 2009:195; Khamisa vd., 2015:660; Kitche vd., 2012:34; Tsigilis vd., 2006:259).

Araştırmada tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik olarak yapılan analiz sonuçları Tablo 16'da verilmiştir. Tablodaki değerler incelendiğinde tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (0,725; p=0,032). Diğer bir ifade ile işgörenlerin tükenmişliklerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç doğrultusunda H3 nolu "tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır" hipotezinin kabul edildiği söylenebilir. Tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerine yönelik elde edilen sonuçlar bu iki kavram arasındaki ilişkiyi araştıran daha önceki çalışmalara ait sonuçlar ile örtüşmektedir (Yıldırım vd., 2012:42; Aslan ve Etyemez, 2015:499; Knani ve Fournier, 2013:405; Geurtz, 1998:354; Alsaqri, 2014:228).

Araştırma kapsamında tükenmişliğin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracılık etkisinin olduğunun söylenebilmesi için Baron ve Kenny (1986) tarafından ortaya konan şartların gerçekleşmesi gerekmektedir. Belirtilen bu şartlar dikkate alınarak Model 2 incelendiğinde iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracı değişken olan tükenmişlik dâhil edilmeden önce bu iki ölçek arasındaki ilişkinin negatif yönlü ve anlamlı olduğu görülmüştür (-0,599; p=0,000). Modele tükenmişlik dâhil edildikten sonra iş

tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin anlamsızlaştığı görülmüştür (-0,034; p=0,921). Ortaya çıkan bu sonuca göre iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tükenmişliğin tam aracı etkisinin olduğu söylenebilir. Diğer bir ifade ile iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye tükenmişlik aracı değişken olarak dâhil olması durumunda iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi anlamsızlaştığı için işten ayrılma niyeti üzerinde tükenmişliğin iş tatmininden daha fazla etkisinin olduğu söylenebilir.

Aracı değişkenler açısından modeldeki doğrudan, dolaylı ve toplam etkiler Tablo 17’de özetlenmiştir.

Tablo 17. Model 2’ye ait Örtük Değişkenlerin Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkileri

Değişkenler	Etkiler	İST	TÜK	İAN
TÜK	Doğrudan	-0,730	0,000	0,000
	Dolaylı	0,000	0,000	0,000
	Toplam	-0,730	0,000	0,000
İAN	Doğrudan	0,034	0,725	0,000
	Dolaylı	-0,529	0,000	0,000
	Toplam	-0,495	0,000	0,000

(TÜK=Tükenmişlik, İAN=İşten Ayrılma Niyeti)

Tükenmişliğin iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracılık etkisi Tablo 17’deki değişkenlerin doğrudan ve dolaylı etkilerine ait sonuçlar incelendiğinde de anlaşılmaktadır. İş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan etkisinin anlamsız çıkmış olması (0,034) ve iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin tükenmişlik aracılığı ile dolaylı olarak gerçekleştirmesi tam aracı etkinin olduğunu ispatlamaktadır (-0,529). Bu sonuçlara dayanarak H4 nolu “iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tükenmişliğin aracılık etkisi vardır” hipotezinin kabul edildiği söylenebilir.

İş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tükenmişliğin tam aracı etkisinin ortaya çıkmış olması tükenmişliğin işten ayrılma niyetini açıklama gücünü ortaya koymaktadır. Bir diğer anlatımla, işgörenlerin işten ayrılma niyetleri iş tatminleri ile şekillenmekte, bunun sonucu olarak da iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki tükenmişlik bağlamında oluşmaktadır. Çalışanların yaptıkları işten tatmin olmaları işten ayrılma niyetlerinin olmayacağı anlamına gelmemektedir. Bunun nedenlerinden biri (bu çalışma sonucunda ortaya çıkarılan) çalışanların tükenmişliklerinin yüksek olmasıdır.

6. Sonuç ve Öneriler

Erzincan ilinde bir kamu hastanesindeki hemşire, ebe, doktor ve sağlık memurlarından oluşan toplam 308 çalışanla yapılan anket çalışması sonucunda çalışanların iş tatmin seviyeleri, işten ayrılma niyetleri, tükenmişlik seviyeleri ve iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki ve bu ilişkide tükenmişliğin aracı etkisine ilişkin veriler elde edilmiştir.

Araştırma kapsamında ilk olarak çalışanların demografik özelliklerine göre (işgörenlerin meslek, eğitim, yaş, medeni hal, çocuk sayıları, tecrübeleri, birimde çalışma süreleri ve aldıkları maaş) iş tatmin düzeylerinin, işten ayrılma niyetlerinin ve tükenmişlik düzeylerinin farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Yapılan analizler sonucunda anlamlı farklılığın sadece tecrübe ve birimde çalışılan süreye göre olduğu görülmüştür. Tecrübeye göre yapılan değerlendirme sonucunda çalışanların tecrübeleri arttıkça işten ayrılma niyetlerinin de azaldığı tespit edilmiştir. Çalışanların çalışılan yıl sayısı arttıkça; ya duygusal olarak bağlı iseler zaten iş yerinden kolay kolay vazgeçmeyecekleri ya da zorunlu (sürekli) bağlılık duygusuna sahipse, çalıştıkları kurum için yaptıkları fedakârlıklardan vazgeçmenin ve dışarıda yeni iş bulmanın zorlukları gibi nedenlerle işten ayrılmayı düşünmeyecekleri şeklinde yorumlanabilir. Çalışma sürelerine göre ise, çalışılan süre arttıkça çalışanların yaptıkları işten tatmin olma seviyelerinin arttığı, tükenmişlik seviyelerinin de azaldığı görülmüştür. Çalışma süresi ile işten tatmin olma seviyesi arasındaki pozitif yönlü ilişki çalışanların zamanla beklentilerinin karşılandığı (terfi, maaş, yönetim, çalışma arkadaşları vb.) şeklinde yorumlanabilir. Çalışılan süre ile tükenmişliğin negatif yönlü ilişkili çıkmış olması işgörenlerin çalıştıkları süre arttıkça tükenmişlik seviyelerinin azaldığı söylenebilir. Bu sonuç olumlu ve olumsuz iki açıdan değerlendirildiğinde; (a) olumlu açıdan: çalışılan kurumdan, mevcut yöneticiden ve iş arkadaşlarından memnuniyet söz konusu ise çalışan çalışılan zamanla birlikte kuruma karşı daha da bağlı hale gelecek ve tükenmişlik duygusunun bundan dolayı azalacağı şeklinde yorumlanabilir, (b) olumsuz açıdan ise: çalışanlar mevcut işyerlerinde olumsuz birtakım hususlar olsa dahi bunları zaman geçtikçe kanksamaları ya da alışmaları veya işletme körlüğü ile açıklanabilir.

Yapılan analiz sonucunda anket çalışmasına katılan işgörenlerin iş tatminlerinin ortalamasının üzerinde olduğu (3,30), işten ayrılma niyetlerinin (2,33) ve tükenmişliklerinin ortalamasının altında olduğu (2,76) görülmüştür. İşten ayrılma niyetine ait sonuçlar incelendiğinde, işgörenlerin çoğunluğunun (%57'sinin) işten ayrılma niyetinde olmadıkları görülmüştür. Bu sonucun nedeni, araştırmanın bir kamu kurumunda yapılmış olması ve ülkemizde genellikle kamu kurumlarında çalışanların iş garantilerinin olması, özel sektöre göre daha yüksek ücret almaları gibi nedenlerden ötürü işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu söylenebilir. İşgörenlerin tükenmişlikleri ile ilgili veriler incelendiğinde, %47'sinin tükenmişlik seviyelerinin ortalamasının altında olduğu görülmüştür. Diğer bir ifade ile işgörenlerin yarısına yakınının tükenmişlik seviyesi düşük çıkmıştır. Tükenmişliğin boyutları itibari ile duygusal tükenmişlik (2,95), duyarsızlaşma (3,02) ve kişisel başarıda düşüş (2,65) ortalamalarında en yüksek oranın duyarsızlaşma boyutunda olduğu görülmüştür.

Araştırmada H1 nolu “iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır” hipotezini test etmeye yönelik olarak oluşturulan Model 1’deki sonuçlar incelendiğinde bu iki kavram arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür ($r = -0,599$; $p = 0,000$). Araştırma kapsamında H2 nolu “iş tatmini ile tükenmişlik arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır” hipotezini destekleyen sonuçlara ulaşılmıştır. Diğer bir ifade ile, işgörenlerin işleri ile ilgili tatmin olma seviyeleri arttıkça tükenmişliklerinin azalacağı sonucu ortaya çıkmıştır. Çıkan bu sonuç, iş tatmininin tükenmişlik üzerindeki etkilerini araştıran önceki çalışmaları desteklemektedir. Tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi test etmeye yönelik olarak oluşturulan H3 nolu hipotez, bu iki değişken arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı çıkan sonuçlar ile desteklenmiştir. Bu sonuç tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini araştıran çalışmalarda elde edilen sonuçlar ile örtüşmektedir. Araştırmaya konu olan ve bu çalışma kapsamında ana modeli oluşturan, iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tükenmişliğin aracılık etkisinin tespit edilmesine yönelik olarak oluşturulan H4 nolu hipoteze ait sonuçlar ikinci modelde incelendiğinde, tükenmişliğin iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tam aracılık etkisinin olduğu görülmüştür. Diğer bir ifade ile iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin tükenmişlik modele dahil edilmeden önce istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($r = -0,599$; $p = 0,000$), tükenmişliğin modele aracı değişken olarak dahil edilmesinden sonra ise iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamsızlaşmasından ötürü ($r = 0,034$; $p = 0,921$) tükenmişliğin bu ilişkide tam aracılık etkisinin olduğu söylenebilir. Bu sonuç iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerinde tükenmişlik aracılığı ile dolaylı bir etkisinin olduğu doğrudan bir etkisinin ise olmadığını ortaya çıkarmaktadır. Başka bir anlatımla işgörenlerin işten ayrılma niyetleri iş tatminleri artsa bile tükenmişliklerinin yüksek olması durumunda artacağı ve tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerinde iş tatmininden daha fazla bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. İşletme yöneticileri, çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltmak için öncelikli olarak çalışanların tükenmişliklerine etki eden olumsuz durumları tespit edip, bu olumsuzlukları yok etmeleri gerekmektedir. Araştırmada çalışanların büyük kısmının işten ayrılma niyetleri ve tükenmişlik seviyelerinin düşük, iş tatminlerinin yüksek çıkmış olmasına rağmen sağlık sektörü çalışanlarının insanlar için en önemli görevi yerine getirmelerinden ötürü iş tatminlerinin artırılması ve tükenmişliklerinin azaltılmasına yönelik uygulamaların yapılması gerektiği söylenebilir. Yöneticilerin çalışanların iş tatminlerini artırmak ve tükenmişliklerini azaltmak için iletişim, terfi, görev dağılımı, kararlara katılım, hizmet içi eğitim, iş zenginleştirme, kariyer planlama, sosyal destek gibi konularla ilgili yöntemlerini gözden geçirmeleri ve gerekli düzeltmeleri yapmaları daha işini seven, mutlu ve verimli çalışanları yönetmeleri ile sonuçlanacaktır.

Elde edilen bulgular ışığında ileride yapılacak çalışmalarda, iş tatmininin işten ayrılma niyetine etkisinde farklı değişkenler modele aracı değişken olarak dahil edilerek iş tatmini- işten ayrılma niyeti ilişkisi ile ilgili daha sağlıklı genellemeler elde edilebilir. Bu çalışma kapsamında işin kendisi ve iş yerindeki amiri değerlendirerek ele alınan iş tatmini ölçeği diğer ücret, terfi, çalışma ortamı, çalışma arkadaşları gibi farklı boyutları da dahil edilerek daha sağlıklı sonuçlara ulaşılabilir. Ayrıca, yapılan bu çalışma sadece Erzincan ilinde sağlık sektöründeki 308 çalışana uygulanan anket verilerine dayanmakta olup, sonuçların daha genellenebilir olması açısından aynı sektördeki daha fazla çalışana ve farklı sektörlerdeki çalışanlara uygulanması gerekmektedir.

Kaynakça

- Abiodun, A. J., Oyeniyi, J. O., & Osibanjo, A. O. (2013). Job Satisfaction, Task Significance & Value: An Investigation of Relationship among Salesmen in Transition Economy, *Journal of Management and Social Sciences*, 1(1), 53-67.
- Abushaikha, L., & Saca Hazboun, H. (2009). Job Satisfaction and Burnout among Palestinian Nurses, *Eastern Mediterranean Health Journal*, 15(1), 190-197.
- Agarwal, P. (2015). Job Satisfaction and Intention to Leave of It in Sri Lanka—A Study, *Indian Research Journal*, 2(2), 1-10.
- Alsaqri, S. H. (2014). *A Survey of Intention to Leave, Job Stress, Burnout and Job Satisfaction among Nurses Employed in the Ha'il Region's Hospitals in Saudi Arabia*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, RMIT University Melbourne, Australia.
- Aslan, Z., & Etyemez, S. (2015). İşgörenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Hatay'daki Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, *Journal of Business Research Turk*, 7(3), 482-507.
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review, *Management Research and Practice*, 3(4), 77-86.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator–Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Çekmecelioglu, H. G. (2005). Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma, *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 23-39.
- Çetin, A., Güleç, R., & Kayasandık, A. E. (2015). Etik İklim Algısının Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Tükenmişliğin Aracı Değişken Rolü, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 5(2), 18-31.
- Ertürk, E., & Keçecioğlu, T. (2012). Çalışanların İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama, *Ege Akademik Bakış*, 12(1), 39-52.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157-172.
- Fong, Y. L., & Mahfar, M. (2013). Relationship between Occupational Stress and Turnover Intention among Employees in a Furniture Manufacturing Company in Selangor, *Sains Humanika*, 64(1).
- Geurts, S., Schaufeli, W., & De Jonge, J. (1998). Burnout and Intention to Leave among Mental Health-Care Professionals: A Social Psychological Approach, *Journal of Social and Clinical Psychology*, 17(3), 341-362.
- Hamid R. A. & Ahmad U. N. U. (2015). The Mediation Effect of Burnout and Moderation Effect of Social Support on Work-Family Conflict-Turnover Intention Relationship among Malaysian Woman Engineers: A Proposed Framework and Methodology, *Journal of Advanced Research Design*, 15(1), 19-35.
- Hellman, C. M. (1997). Job Satisfaction and Intent to Leave, *The Journal of Social Psychology*, 137(6), 677-689. <https://www.surveysystem.com/sscalc.htm>.
- Hyz, A. (2010). Job Satisfaction and Employee Performance of Greek Banking Staff: An Empirical Investigation, *Folia Oeconomica*, 239: 85-96.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The Job Satisfaction–Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review, *Psychological bulletin*, 127(3), 376-407.
- Kantek, F. & Kaya, A. Professional Values, Job Satisfaction and Intent to Leave among Nursing Managers, *The Journal of Nursing Research: Jnr*, 2016.

- Kerse, G. (2017). İş Becerikliliği (Job Crafting) Ölçeğini Türkçe'ye Uyarlama ve Duygusal Tükenme İle İlişkisini Belirleme, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(4), 283-304.
- Khamisa, N., Oldenburg, B., Peltzer, K., & Ilic, D. (2015). Work Related Stress, Burnout, Job Satisfaction and General Health of Nurses, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(1), 652-666.
- Kim, H. Y. (2013). Statistical Notes For Clinical Researchers: Assessing Normal Distribution (2) Using Skewness and Kurtosis, *Restorative Dentistry & Endodontics*, 38(1), 52-54.
- Kitchel, T., Smith, A. R., Henry, A. L., Robinson, J. S., Lawver, R. G., Park, T. D., & Schell, A. (2012). Teacher Job Satisfaction and Burnout Viewed through Social Comparisons, *Journal of Agricultural Education*, 53(1), 31-44.
- Knani, M., & Fournier, P. S. (2013). Burnout, Job Characteristics, and Intent to Leave: Does Work Experience Have any Effect, *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences*, 4(4), 403-408.
- Mahdi, A. F., Zin, M. Z. M., Nor, M. R. M., Sakat, A. A., & Naim, A. S. A. (2012). The Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intention, *American Journal of Applied Sciences*, 9(9), 1518-1526.
- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of Burnout: New Perspectives, *Applied and Preventive Psychology*, 7, 63-74.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout, *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Masum, A. K. M., Azad, M. A. K., Hoque, K. E., Beh, L. S., Wanke, P., & Arslan, Ö. (2016). Job Satisfaction and Intention to Quit: An Empirical Analysis of Nurses in Turkey, *PeerJ*, 4, e1896.
- Myhren, H., Ekeberg, Ø., & Stokland, O. (2013). Job Satisfaction and Burnout among Intensive Care Unit Nurses and Physicians, *Critical Care Research and Practice*, 2013.
- Ogresta, J., Rusac, S., & Zorec, L. (2008). Relation between Burnout Syndrome and Job Satisfaction among Mental Health Workers, *Croatian Medical Journal*, 49(3), 364-374.
- Özaydın, M. M. & Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 251-281.
- Polat M. ve Meydan C. H. (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.
- Ramoo, V., Abdullah, K. L., & Piaw, C. Y. (2013). The Relationship between Job Satisfaction and Intention to Leave Current Employment among Registered Nurses in A Teaching Hospital, *Journal of Clinical Nursing*, 22(21-22), 3141-3152.
- Razali, N. M., & Wah, Y. B. (2011). Power Comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors and Anderson-Darling Tests, *Journal of Statistical Modeling and Analytics*, 2(1), 21-33.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures, *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Schwepker, C. H. (2001). Ethical Climate's Relationship to Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention in the Salesforce, *Journal of Business Research*, 54(1), 39-52.
- Tsigilis, N., Zachopoulou, E., & Grammatikopoulos, V. (2006). Job Satisfaction and Burnout among Greek Early Educators: A Comparison between Public and Private Sector Employees, *Educational Research and Reviews*, 1(8), 256-261.
- Tziner, A., Rabenu, E., Radomski, R., & Belkin, A. (2015). Work Stress and Turnover Intentions among Hospital Physicians: The Mediating Role of Burnout and Work Satisfaction, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(3), 207-213.
- Üngüren, E., Doğan, H., Özmen, M. & Tekin, Ö. A. (2010). Otel Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Tatmin Düzeyleri İlişkisi, *Journal of Yaşar University*, 5(17), 2922-2937
- Wong, L. P. (1999). *A Study of Job Satisfaction and Burnout among Social Worker Working with Juvenile Delinquents*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, University of Hong Kong.
- Yıldırım, M. H., Erul, E. E., & Kelebek, P. (2014). Tükenmişlik ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 34-44.
- Yücel, İ. (2012). İş tatmini ile Tükenmişlik Duygusu Arasındaki İlişki ve Algılanan Örgütsel Desteğin Bu İlişki Üzerindeki Etkisi-Sağlık Sektöründe Bir Uygulama, *Akademik Bakış Dergisi*, 33, 1-20.