



## PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İHLAL ALGISI VE TÜKENMİŞLİK İLİŞKİSİ: BURSA GENÇLİK HİZMETLERİ VE SPOR İL MÜDÜRLÜĞÜ ÖRNEĞİ\*

**Süleyman ŞAHİN**

Bursa Uludağ Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi,  
Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı  
*ssahin16@gmail.com*

**Sevim GÜLLÜ**

İstanbul Üniversitesi-CerrahpaŐa, Spor Bilimleri Fakültesi,  
Spor Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı  
*sevim.gullu@istanbul.edu.tr*

### Öz

Bu çalışmanın amacı, işgörenlerin psikolojik sözleşme ihlal algıları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmanın çalışma grubunu; Bursa Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü' nde görev yapan 72'i kadın, 113'ü erkek olmak üzere toplam 185 kişi oluşturmuŐtur. Araştırmada veri toplama aracı olarak; Robinson ve Morrison (1995) tarafından geliştirilen ve Selekler (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan "Psikolojik Sözleşme İhlal Algıları Ölçeği" ile Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Ergin (1992) tarafından Türkçeye uyarlanan "Tükenmişlik Envanteri" kullanılmıştır. Veriler; istatistiki yöntemler, t-testi, ANOVA ve Pearson Korelasyon yöntemleri kullanılarak analiz edilmiştir. T-testi sonucuna göre; psikolojik sözleşme ihlali algısı ( $t = -.818; p = .414 > 0,05$ ) ile tükenmişlik ( $t = -1,055; p = .293 > 0,05$ ) kavramlarında erkek ve kadınlar arasında manidar bir fark tespit edilememiştir. Ancak, kişisel başarıda düşme hissi alt boyutunda erkekler lehine anlamlı farklılık ( $t = -3,318; p = .001 < 0,05$ ) bulunmuştur. Farklı mezuniyet durumuna sahip iŐgörenler arasında ve farklı yaş gruplarında yer alan iŐgörenler arasında; psikolojik sözleşme ihlali algısı ile tükenmişlik kavramı ve alt boyutlarında anlamlı farklılıklar tespit edilemediği görülmüŐtür. Korelasyon analizi sonucu, bireylerin psikolojik sözleşme ihlali algısı ve tükenmişlik ölçeği arasında anlamlı ilişkinin olduğunu göstermektedir ( $r = -.212, p < 0,05$ ). Bu ilişki düşük düzeyde ve pozitif yöndedir. Ayrıca, psikolojik sözleşme ihlali algısı ile tükenmişliğin duyarsızlaşma ( $r = .202, p < 0,05$ ) ve duygusal tükenme ( $r = .231, p < 0,05$ ) alt boyutları arasında da pozitif yönde düşük düzeyde ilişki belirlenmiştir. Sonuç olarak, psikolojik sözleşme ihlali algısı arttıkça tükenmişlik düzeyi de artmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Tükenmişlik, psikolojik sözleşme ihlal algısı, örgütsel davranış, spor örgütleri.

### EXAMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTIONS OF PSYCHOLOGICAL CONTRACT VIOLATIONS AND BURNOUT LEVELS: THE CASE OF BURSA YOUTH SERVICES AND SPORTS PROVINCIAL DIRECTORATE ABSTRACT

#### Abstract

This study aims to examine the relationship between occupational perceptions of psychological contract violations and burnout levels. The study group of the research includes 185 people (72 women and 113 men). They are working at Bursa Youth Services and Sports Provincial Directorate. "Psychological Contract Violation Scale" developed by Robinson and Morrison

\* Bu araştırma, 21-23 Mayıs 2017' de Bursa' da düzenlenen Uluslararası Balkan Spor Bilimleri Kongresi' nde bildiri olarak sunulmuŐtur.

(1995) and adapted to Turkish by Selekler (2007) and "Burnout Scale" developed by Maslach and Jackson (1981) and adapted to Turkish by Ergin (1992) were used. t-test, ANOVA and Pearson Correlation methods are used. According to the T-test result; there was no significant difference between men and women in the concepts of psychological contract violation ( $t = -, 818; p =, 414 > 0,05$ ) and burnout ( $t = -1,055; p =, 293 > 0,05$ ). However, a significant difference ( $t = -3,318; p =, 001 < 0,05$ ) was found in favor of men in the subscale of personal feelings of falling. Between occupations with different graduation status and occupations in different age groups; psychological contract violation perception did not reveal meaningful differences in burnout concept and sub-dimensions. The result of correlation analysis shows that there is a significant relationship between individuals' psychological contract violation perception and burnout scale ( $r =, 212, p < 0,05$ ). This relationship is low and positive. In addition, a low level of positive relationship was found between psychological contract violation perception and burnout depersonalization ( $r =, 202, p < 0,05$ ) and emotional exhaustion ( $r =, 231, p < 0,05$ ) subscales. As a result, as the perception of psychological contract violation increases, the level of burnout increases. This result is similar to a similar study in the literature.

**Keywords:** Burnout, psychological contract violations, organizational behaviour, sport organizations.

## 1. Giriş

Bireyler için, çalışma eyleminin temel amaçlarından birisi para kazanmak ve bu şekilde hayatlarını idame ettirebilmektir. Örgütlerin temel amacı ise verimliliği ve karlarını artırmaktır. Çalışan ve örgütün amaçlarını her iki taraf için de optimum koşullar sağlayarak bir araya getirebilmek ve bunu sürdürebilmek çalışma barışı ve huzuru için son derece önemlidir. Bu ise, örgüte verimin artması/devamlılığı olarak yansıtacaktır (Kızıloğlu vd, 2017:69).

Çalışanlar işe girerken iş sözleşmesi imzalarlar ancak, tek başına iş sözleşmesinin tarafların birbirlerini anlamada yeterli olmadığı görülmektedir, psikolojik sözleşme bu açığı kapatmaktadır. Yazılı değildir ve açıkça dile getirilmemekle beraber, örgütler ile çalışanlarının karşılıklı olarak birbirlerinden beklentilerinin toplamı olarak ifade edilebilir. Çalışanların davranışlarını şekillendirme gibi bir özelliğe de sahiptir. Tarafların birbirlerine karşılıklı olarak bir şeyler borçlu olduklarına inanmaları, birbirlerinden istediklerini almalarını da sağlayacaktır. Örgütlerin çalışanlara adil bir ücret ve iş güvencesi sağlamasının karşılığında çalışanlar da örgüte dürüst çalışma ve sadakat sözü vermiş olmaktadır (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010).

Psikolojik sözleşme, örgütsel bağlılığı artırması veya azaltması nedeniyle de önemlidir. Örgütsel bağlılık ise örgütlerin rekabet edebilirlik düzeyine sağladığı katkı nedeniyle önemlidir. Dolayısıyla, çalışanların örgütsel bağlılıklarını artırmak, büyük oranda onların psikolojik sözleşmelerini anlamak yoluyla sağlanabilir. Örgütler, bu konuyu önemsemeli ve çalışanlarının psikolojik sözleşme uyum algı düzeylerini artırmak için çaba göstermelidirler (Karcioğlu ve Türker, 2010).

Psikolojik sözleşmeyi oluşturmak için, işverenin yükümlülükleri ile çalışanın bu yükümlülükleri karşılamak için yerine getirmekle yükümlü olduklarına dair inançlarının

dengede olması gerekir (Cihangiroğlu vd, 2015:297). Yönetici çalışandan mesai saatlerine uymasını, örgüte bağlılık göstermesini, kendisini işine adanmasını beklerken çalışan da yönetimden sağlıklı çalışma koşulları oluşturulması, adaletli davranılması ve hak edildiğinde ödüllendirilmesi gibi davranışlar beklemektedir. Örgüt veya çalışan taraflarından birinin psikolojik sözleşmenin gereklerini yerine getirmemesi psikolojik sözleşme ihlalinin ortaya çıkmasına neden olacaktır (Salha vd, 2016:48,49).

Tarafların kendi üzerlerine düşen yükümlülükleri yerine getirip getirmediğinin karşılaştırılması süreci sonunda sözleşmede bir boşluk algılanırsa “psikolojik sözleşmenin ihlal edildiği” sonucuna varılır (Morrison ve Robinson, 1997:231; akt: Aslan ve Boylu, 2014:36) ve zımni olarak yapılan bu anlaşma bozulmuş olur, ayrıca birbirlerine olan inançları da zayıflamaya başlar. Psikolojik sözleşme ihlal algısı; güvensizlik ve belirsizlik yaratmaktadır. Nasıl ki psikolojik sözleşmenin her iki tarafça net olarak anlaşılması ve ihlal edilmemesi motivasyonu ve örgütsel bağlılığı artırır ise sözleşme ihlali durumunda da işten ayrılma eğiliminin artması, işe devamsızlık, dedikodu, performansın düşmesi, düşük üretim kalitesi, üretim sapması gibi bazı davranışların görülmesi de olasıdır (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010).

Tükenmişlik ile ilgili literatürde en çok benimsenen tanım Maslach’ a aittir. Tükenmişlik en yalın haliyle “ruhsal ve fiziksel açıdan enerjinin tükenişi” dir (Budak ve Sürgevil, 2005:95; Gül vd, 2011). Tükenmişlik, günlük hayatlarında yoğun stres altında kalan bireylerde ortaya çıkan zihinsel, fiziksel ve duygusal açıdan yorgunluk durumu; olaylara karşı duyarsızlaşma ve tükenme hali olarak tanımlanabilir. Küresel dünya ile beraber evrilen toplum yapısı ve çalışma düzeni göz önüne alındığında, çevrenin bireye yönelik beklentileri artmakta ve bu beklentiler bireyler üzerinde birçok olumsuz etki ve baskı yaratmaktadır. Bu baskıya maruz kalan bireyler ise belirli bir süre sonra mücadele etmekten vazgeçmekte ve tükenmişlik yaşamaya başlamaktadırlar (Yıldırım vd, 2016:19). Tükenmişlik hem bireyler hem de örgütler için olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Tükenmişlik ile ilişkili stres durumunu inceleyen Caz ve arkadaşları (2015), stresin birçok faktör üzerinde olumsuz etkiye sahip olduğunu gözlemlemişlerdir. Tükenmişlik, anksiyete ve depresyon ile bağlantılı hastalıklara sebep olabilmektedir (Twenge ve Campbell, 2008:871; Güllü,2018:190).

Tükenmişliğin üç alt boyutu vardır. Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi. Duygusal tükenme boyutunda bireyde duygusal olarak yıpranmışlık hissi, yorgunluk ve enerji eksikliği gözlenmektedir. Bu boyut alanyazında tükenmişliğin en kritik ve etkileyici boyutu olarak görülmektedir. Duygusal tükenme, tükenmişliğin içsel boyutu olarak ele alınmaktadır. Duygusal tükenmişliği yaşayan birey hizmet verdiği kişilere, eskisi kadar ilgili ve sorumlu davranmadığını düşünmektedir (Arı ve Bal, 2008: 133; Salha

vd, 2016:51). Duyarsızlaşma boyutu, bireylerin beraber çalıştığı kişilere karşı olumsuz ve alaycı tutum geliştirmesi olarak tanımlanmaktadır. Kişisel başarıda düşme hissi alt boyutu ise bireyin işyerinde kendisini başarısız hissetmesi, çalıştığı işle ilgili olarak kendisini olumsuz değerlendirmesidir (Sünter vd, 2006:10).

Literatürde psikolojik sözleşme kavramının; personel güçlendirme (Doğan ve Demiral, 2009), örgütsel bağlılık (McDonald ve Makin, 2000; Karcıoğlu ve Türker, 2010), işten ayrılma niyeti (Özgen ve Özgen, 2010), iş tatmini (Dikili ve Bayraktaroğlu, 2013; Turnley ve Feldman, 2000; Özgen ve Özgen, 2010), örgütsel destek (Büyükyılmaz ve Çakmak, 2014), örgütsel vatandaşlık davranışı (Turnley vd, 2003; Coyle-Shapiro, 2002; Hui vd, 2004), örgütsel sinizm (Johnson ve Kelly, 2003) gibi konularla ilişkisini kanıtlayan çalışmalar mevcuttur. Tükenmişlik ise iş tatminsizliği (Aiken vd, 2002), stres (Farber, 1991), örgütsel bağlılık (Leiter ve Maslach, 1988), iş-yaşam doyumu (Avşaroğlu, 2005), depresyon (Taycan vd, 2006), iş doyumu (Kavlu ve Pınar, 2009; Erol vd., 2007; Üzgüven vd, 2010; Ertürk ve Keçecioğlu, 2012), iletişim becerileri (Cengiz, Abakay ve Korucu, 2013) duygusal zeka (Güllüce ve İşcan, 2010; Aslan ve Özata, 2008), işkoliklik (Naktiyok ve Karabey, 2005), özyeterlilik (Cengiz vd, 2013) gibi değişkenler ile ilişkilendirilerek incelenmiştir.

Psikolojik sözleşme ihlal algısının tükenmişlik ile ilişkisini kanıtlayan araştırmalardan (Üçok ve Torun, 2014; Salha vd, 2016) yola çıkarak, araştırmamızın temel hipotezi şu şekilde kurulmuştur;

*Hipotez; Spor örgütlerinde çalışanların psikolojik sözleşme ihlal algısı ile tükenmişlik düzeyleri ve alt boyutları arasında ilişki vardır.*

Bu çalışmanın amacı, Bursa Gençlik Hizmetleri ve İl Spor Müdürlüğü çalışanlarının psikolojik sözleşme ihlal algısı ile tükenmişlik düzeyleri ve alt boyutları arasındaki ilişkinin düzeyini ortaya koymaktır.

## **2. Gereç ve yöntem**

Bu çalışma betimsel ve ilişkisel tarama modelinde bir çalışmadır. Örneklem grubu, Bursa Gençlik Hizmetleri ve İl Spor Müdürlüğü'nde çalışan 72' si kadın 113' ü erkek olmak üzere 185 kişiden oluşmaktadır. Katılımcılara demografik bilgilerden oluşan sorular sorulmuştur. Ayrıca iki ölçek uygulanmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak; Robinson ve Morrison (1995) tarafından geliştirilen ve Selekler (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan ve 9 sorudan oluşan "Psikolojik Sözleşme İhlal Algıları Ölçeği" kullanılmıştır. Ayrıca Sevim (2011) in aktardığı gibi Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Ergin (1992) tarafından Türkçeye uyarlanan, 22

sorudan ve üç boyuttan oluşan “Tükenmişlik Envanteri” Sevim (2011)’ in çalışmasından birebir alınarak kullanılmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda Psikolojik Sözleşme İhlal Algısı Ölçeği Karacaoğlan (2014)’ in çalışmasında olduğu gibi tek boyutta; Tükenmişlik Ölçeği ise orijinalindeki gibi üç boyut altında toplanmıştır.

Literatürde yapılan araştırmalarda da ağırlıklı olarak (Fettahlıoğlu, 2015; Salha vd, 2016; Alan ve Fidanboy, 2013; Yıldırım vd, 2016; Budak ve Sürgevil, 2005; Avşaroğlu vd, 2005; Ünal vd, 2001; Taycan vd, 2006), Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Psikolojik sözleşme ihlal algısını ölçmek için ise yaygın olarak Robinson ve Morrison (1995) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır (Salha vd, 2016).

Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) değerlerine göre verilerin normal bir dağılıma sahip olduğu görüldükten sonra anlamlı farklılıkların belirlenmesi için iki faktörlü değişkenler için t testi, üç ve daha fazla faktörlü değişkenler için ise ANOVA testi yapılmıştır. Anlamlılık düzeyi ise  $p < 0,05$  olarak kabul edilmiştir. Ayrıca katılımcıların psikolojik sözleşme ihlal algıları ile tükenmişlik düzeyleri ve alt boyutları arasındaki ilişkilerin tespitinde Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır.

### 3. Bulgular

**Tablo 1.** Ölçek puan dağılımı

Ölçek ve alt boyutlar	N	Ort.	Ss.	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)	Min.	Max.	Cronbach Alpha ( $\alpha$ )
<b>Psikolojik Sözleşme İhlal Algısı</b>	185	24.51	4.96	.909	1.144	16.00	44.00	,800
<b>Tükenmişlik</b>	185	63.14	14.41	1.591	1.614	22.00	110.00	,890
Kişisel başarıda düşme hissi alt boyutu	185	31.27	5.40	-1.010	.425	8.00	40.00	,740
Duyarsızlaşma alt boyutu	185	11.15	4.98	1.119	1.144	5.00	25.00	,670
Duygusal tükenme alt boyutu	185	20.71	8.57	1.162	1.011	9.00	45.00	,760

Tablo 1’ de toplanan verilerden elde edilen sonuçlara bakıldığında, hem psikolojik sözleşme ihlal algısı hem de tükenmişlik kavramı ve alt boyutlarından elde edilen verilerin Çarpıklık (skewness) ve Basıklık (kurtosis) katsayılarının normal bir dağılıma sahip olduğu görülmektedir. Çarpıklık ve basıklık değerleri incelenirken -1,75 ve 1,75 değer aralığı göz önünde bulundurulmuş ve ölçeğin normal dağılıma sahip olduğu tespit edilmiştir. Güvenirlik katsayıları (cronbach alpha) ise yüksek sayılabilecek ve/veya kabul edilen değerlerin üzerindedir.

**Tablo 2.** Cinsiyet değişkeni ölçek puan dağılımı

Ölçekler ve Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	Ort.	Ss.	T	p
<b>Psikolojik Sözleşme İhlal Algısı</b>	Kadın	72	24,13	4,06	-0,818	0,414
	Erkek	113	24,75	5,46		
<b>Tükenmişlik</b>	Kadın	72	61,87	10,14	-1,055	0,293
	Erkek	113	63,94	16,56		
Kişisel başarıda düşme hissi alt boyutu	Kadın	72	29,66	4,25	-3,318	<b>0,001*</b>
	Erkek	113	32,3	5,81		
Duyarsızlaşma alt boyutu	Kadın	72	11,65	4	1,170	0,244
	Erkek	113	10,83	5,51		
Duygusal tükenme alt boyutu	Kadın	72	20,55	6,57	-0,216	0,829
	Erkek	113	20,81	9,66		

Tablo 2 katılımcıların cinsiyet değişkenine göre psikolojik sözleşme ihlal algıları ile tükenmişlik ve alt boyutlarına katılım oranları hakkında bilgi vermektedir. T-testi sonucuna göre; psikolojik sözleşme ihlal algısı ( $t = -,818$ ;  $p = ,414 > 0,05$ ) ile tükenmişlik ( $t = -1,055$ ;  $p = ,293 > 0,05$ ) kavramlarında erkek ve kadınlar arasında manidar bir fark tespit edilememiştir. Ancak, kişisel başarıda düşme hissi alt boyutunda erkekler lehine anlamlı farklılık ( $t = -3,318$ ;  $p = ,001 < 0,05$ ) bulunmuştur.

**Tablo 3.** Medeni durum değişkeni ölçek puan dağılımı

Ölçekler ve Alt Boyutlar	Medeni Durum	n	Ort.	Ss.	T	p
<b>Psikolojik Sözleşme İhlal Algısı</b>	Bekar	35	25,31	5,98	1,060	,291
	Evli	150	24,32	4,69		
<b>Tükenmişlik</b>	Bekar	35	64,20	14,07	,482	,630
	Evli	150	62,89	14,52		
Kişisel başarıda düşme hissi alt boyutu	Bekar	35	31,08	5,48	-,230	,818
	Evli	150	31,32	5,40		
Duyarsızlaşma alt boyutu	Bekar	35	12,14	5,06	1,309	,192
	Evli	150	10,92	4,95		
Duygusal tükenme alt boyutu	Bekar	35	20,97	8,85	,197	,844
	Evli	150	20,65	8,54		

Tablo 3 katılımcıların medeni durum değişkeni hakkında bilgi vermektedir. Yapılan analizler sonucunda; psikolojik sözleşme ihlal algısı ( $t = 1,060$ ;  $p = ,291 > 0,05$ ) ile tükenmişlik ( $t = ,482$ ;  $p = ,630 > 0,05$ ) kavramı ve alt boyutlarında evli ve bekâr bireyler arasında anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir.

Yapılan analizler sonucunda ANOVA testi; psikolojik sözleşme ihlal algısı ( $F = ,996$ ;  $p = ,371 > 0,05$ ) ile tükenmişlik ( $F = ,331$ ;  $p = ,718 > 0,05$ ) kavramı ve alt boyutları açısından farklı yaş gruplarında yer bireyler arasında anlamlı farklılıklar tespit edilemediğini göstermektedir (Tablo 4).

**Tablo 4.** Yaş değişkeni ölçek puan dağılımı

Ölçek ve alt boyutlar	Yaş	N	Ort.	Ss.	F	p
<b>Psikolojik Sözleşme İhlal Algısı</b>	23-32 yaş	52	24,01	5,06	,996	,371
	33-42 yaş	94	24,39	4,76		
	43 yaş ve üzeri	39	25,46	5,29		
<b>Tükenmişlik</b>	23-32 yaş	52	61,76	15,28	,331	,718
	33-42 yaş	94	63,58	13,24		
	43 yaş ve üzeri	39	63,89	16,10		
Kişisel başarıda düşme hissi alt boyutu	23-32 yaş	52	30,44	5,73	1,999	,138
	33-42 yaş	94	32,05	5,08		
	43 yaş ve üzeri	39	30,51	5,57		
Duyarsızlaşma alt boyutu	23-32 yaş	52	11,07	4,89	,011	,989
	33-42 yaş	94	11,15	4,93		
	43 yaş ve üzeri	39	11,23	5,36		
Duygusal tükenme alt boyutu	23-32 yaş	52	20,25	9,00	,698	,499
	33-42 yaş	94	20,37	8,13		
	43 yaş ve üzeri	39	22,15	9,11		

**Tablo 5.** Mezuniyet durumu değişkeni ölçek puan dağılımı

Ölçek ve alt boyutlar	Mezuniyet durumu	N	Ort.	Ss.	F	p
<b>Psikolojik Sözleşme İhlal Algısı</b>	İlköğretim	14	24,14	5,70	1,584	,181
	Lise	45	25,08	5,26		
	Ön Lisans	13	27,30	5,61		
	Lisans	93	23,89	4,54		
	Yüksek Lisans	20	24,55	4,91		
<b>Tükenmişlik</b>	İlköğretim	14	63,14	16,13	,064	,992
	Lise	45	64,00	14,70		
	Ön Lisans	13	62,07	10,15		
	Lisans	93	62,96	15,33		
	Yüksek Lisans	20	62,70	11,20		
Kişisel başarıda düşme hissi alt boyutu	İlköğretim	14	32,21	6,55	1,468	,214
	Lise	45	30,37	5,11		
	Ön Lisans	13	30,30	6,07		
	Lisans	93	32,05	5,36		
	Yüksek Lisans	20	29,65	4,65		
Duyarsızlaşma alt boyutu	İlköğretim	14	10,14	5,00	,614	,653
	Lise	45	11,97	4,91		
	Ön Lisans	13	10,53	3,84		
	Lisans	93	10,88	5,44		
	Yüksek Lisans	20	11,65	3,42		
Duygusal tükenme alt boyutu	İlköğretim	14	20,78	9,08	,318	,865
	Lise	45	21,64	8,97		
	Ön Lisans	13	21,23	6,66		
	Lisans	93	20,03	9,01		
	Yüksek Lisans	20	21,40	6,55		

Tablo 5’ te ANOVA testi; bireylerin mezuniyet durumunu göstermektedir. Analiz sonuçlarına göre, psikolojik sözleşme ihlal algısı ( $F=1,584$ ;  $p=,181>0,05$ ) ile tükenmişlik ( $F=,064$ ;  $p=,992>0,05$ ) kavramı ve alt boyutları açısından farklı mezuniyet durumuna sahip bireyler arasında anlamlı farklılıklar tespit edilemediğini göstermektedir.

**Tablo 6.** İşyerinde çalışma şekli (kadro tipi) değişkeni ölçek puan dağılımı

Ölçek ve alt boyutlar	İşyerinde çalışma şekli (kadro tipi)	N	Ort.	Ss.	F	P
<b>Psikolojik Sözleşme İhlal Algısı</b>	Kadrolu	80	24,87	4,39	,424	,655
	Sözleşmeli	28	24,50	4,40		
	Yarı-zamanlı	77	24,14	5,69		
<b>Tükenmişlik</b>	Kadrolu	80	64,80	15,14	,944	,391
	Sözleşmeli	28	61,53	13,07		
	Yarı-zamanlı	77	62,00	14,09		
Kişisel başarıda düşme hissi alt boyutu	Kadrolu	80	32,15	4,50	1,916	,150
	Sözleşmeli	28	30,32	5,23		
	Yarı-zamanlı	77	30,71	6,20		
Duyarsızlaşma alt boyutu	Kadrolu	80	10,93	5,22	,371	,690
	Sözleşmeli	28	10,75	3,55		
	Yarı-zamanlı	77	11,51	5,20		
Duygusal tükenme alt boyutu	Kadrolu	80	21,71	8,94	1,024	,361
	Sözleşmeli	28	20,46	7,51		
	Yarı-zamanlı	77	19,76	8,54		

Tablo 6' da ANOVA testi; bireylerin işyerinde çalışma şekli (kadro tipi)'ni göstermektedir. Buna göre, kadrolu, sözleşmeli ve yarı-zamanlı çalışan bireyler açısından değerlendirildiğinde psikolojik sözleşme ihlal algısı (F=,424; p=,655>0,05) ile tükenmişlik (F=,944; p=,391>0,05) kavramı ve alt boyutları açısından bu katılımcılar arasında anlamlı farklılıklar tespit edilemediği görülmektedir.

Bunlara ek; bireylerin işyerinde çalışma pozisyonuna göre, psikolojik sözleşme ihlal algısı (F=1,386; p=,249>0,05) ile tükenmişlik (F=,732; p=,534>0,05) kavramı ve alt boyutları açısından üst düzey yönetici, orta düzey yönetici, uzman/uzman yrd. ve eğitim personeli arasında anlamlı farklılıklar tespit edilemediği tespit edilmiştir.

**Tablo 7.** Tükenmişlik ve psikolojik sözleşme ihlal algısı arasındaki korelasyon testi sonucu

		<b>Psikolojik sözleşme ihlal algısı</b>	<b>Tükenmişlik</b>	<b>Kişisel başarıda düşme hissi alt boyutu</b>	<b>Duyarsızlaşma alt boyutu</b>	<b>Duygusal tükenme alt boyutu</b>
<b>Psikolojik sözleşme ihlal algısı</b>	r	1	,212**	,011	,202**	,231**
	p		,004	,879	,006	,002
	N	185	185	185	185	185
<b>Tükenmişlik</b>	r	,212**	1	,504**	,787**	,904**
	p	,004		,000	,000	,000
	N	185	185	185	185	185
Kişisel başarıda düşme hissi alt boyutu	r	,011	,504**	1	,066	,179*
	p	,879	,000		,371	,015
	N	185	185	185	185	185
Duyarsızlaşma alt boyutu	r	,202**	,787**	,066	1	,700**
	p	,006	,000	,371		,000
	N	185	185	185	185	185
Duygusal tükenme alt boyutu	r	,231**	,904**	,179*	,700**	1
	p	,002	,000	,015	,000	
	N	185	185	185	185	185



Korelasyon analizi sonucu, bireylerin psikolojik sözleşme ihlal algısı ve tükenmişlik ölçeği arasında anlamlı ilişkinin olduğunu göstermektedir ( $r=,212$ ,  $p<0.05$ ). Bu ilişki düşük düzeyde ve pozitif yöndedir. Ayrıca, psikolojik sözleşme ihlal algısı ile tükenmişliğin duyarsızlaşma ( $r=,202$ ,  $p<0.05$ ) ve duygusal tükenme ( $r=,231$ ,  $p<0.05$ ) alt boyutları arasında da pozitif yönde düşük düzeyde ilişki belirlenmiştir (Tablo 7).

#### 4. Tartışma ve sonuç

Bulgulardan elde edilen bilgilere göre hipotezimiz bir alt boyut hariç doğrulanmıştır; Bursa Gençlik Hizmetleri ve İl Spor Müdürlüğü'nde çalışanların psikolojik sözleşme ihlal algıları ile tükenmişlik düzeyleri ve alt boyutları (duyarsızlaşma alt boyutu ile duygusal tükenme alt boyutu) arasında pozitif yönde ilişkinin varlığı düşük düzeyde de olsa ispatlanmıştır, ancak psikolojik sözleşme ihlal algısı ile kişisel başarıda düşme hissi alt boyutu arasında ilişki bulunamamıştır.

Çalışmamızda araştırma grubunun psikolojik sözleşme ihlal algısının yüksek düzeyde çıkmaması olumlu bir sonuç olarak değerlendirilmektedir. Bursa Gençlik Hizmetleri ve İl Spor Müdürlüğü'nde hem yönetim hem de çalışanlar birbirlerinden beklentilerini ortalama düzeyde karşılamaktadırlar. Demografik değişkenlerin psikolojik sözleşme ihlal algısı ile tükenmişlik ve alt boyutlarında anlamlı etki yaratmadığı ortaya çıkmıştır. Yalnızca erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre tükenmişliğin alt boyutu olan kişisel başarıda düşme hissi alt boyutunda daha fazla görüş bildirdikleri belirlenmiştir. Bu ise, erkeklerin iş hayatını daha çok önemsemeleri, kadınların özellikle evli ve çocuklu ise ev ile ilgili sorumluluklarını daha fazla önemsemeleri ve işyerinde olumlu veya olumsuz durumlardan erkeklere göre daha az etkilenmeleri ile açıklanabilir. İşyerindeki başarı erkeklerin kendilerini ifade etmelerinin en önemli yollarından birisidir, dolayısıyla kurumun kendilerine zımni olarak verdikleri sözlerin yerine getirilmediğine dair inançları onların en çok başarı hissini etkilemektedir.

Hem psikolojik sözleşme ihlal algısı hem de tükenmişlik düzeyinin ortalama seviyede çıkması, araştırma yapılan kurumun kamu kurumu olması ile ilişkilendirilebilir. Diğer taraftan; tükenmişlik seviyesi daha çok özveri gerektiren ve duygusal emek verilen mesleklerde, örneğin öğretmenlerde ve sağlık sektöründe çalışanlarda yüksek çıkmaktadır. Kamu kurumundan kurumuna değişiklik gösterse de çalışanların iş güvencesinin olması, ortalama bir gelirin düzenli olarak ödenmesi, sağlanan bu olanaklar sayesinde çalışanların hem kısa hem uzun vadeli planlar yapabilmelerinin tükenmişlik düzeylerinin yüksek çıkmamasında rol oynadığı düşünülmektedir. Psikolojik sözleşme ihlal algısının tükenmişliğin duyarsızlaşma ve duygusal tükenme alt boyutları ile ilişkisi pozitif ama düşük

düzeyde çıkmıştır, diğer deyişle psikolojik sözleşme ihlal algısı arttıkça tükenmişlik ve bu iki alt boyutu bu durumdan düşük düzeyde etkilenmektedir. Psikolojik sözleşme ihlal algısının kişisel başarıda düşme hissi yaratmadığı ortaya çıkmıştır.

Çalışanların kurumdan beklentilerinin gerçekleşmediğini görmeleri zamanla onların fedakarlık yapma isteklerini köreltmekte, onları buldukları ortama ve görevlerinin etki alanına karşı duyarsızlaşmaya yöneltmektedir. Kurumun, çalışanlara iş sözleşmesinde yer almasa bile, işe uygun çalışma koşulları vaat etmesi, çalışanların iyi bir performans sergileyebilmeleri için kurumun gerekli zemini somut ve soyut olarak sağlamaması zaman içerisinde çalışanlarda duygusal tükenmeye yol açmaktadır. Araştırmamızda, psikolojik sözleşme ihlal algısının tükenmişliğin alt boyutları olan duyarsızlaşma ile duygusal tükenmişlik arasında düşük de olsa pozitif çıkan ilişki bu şekilde yorumlanmaktadır. Psikolojik sözleşme ihlal algısının kişisel başarıda düşme hissi alt boyutunda anlamlı bir etki yaratmaması ise olumlu olarak değerlendirilmektedir; bu durum, çalışanların genel olarak kişisel başarısızlığı kabullenmemesi ve kamu görevinde daha üst mevkileri hedefleme dürtüsünün olması şeklinde açıklanabilir.

Literatürde bizim araştırmamıza sonuçları itibariyle benzerlik/farklılık gösteren çalışmalar mevcuttur;

Araştırmamızın sonuçları; cinsiyet, medeni durum ve eğitim değişkenlerinin tükenmişliğin alt boyutlarında anlamlı etkiye sahip olmaması açısından Fettahlıoğlu' nun (2015) 412 belediye çalışanı üzerinde yaptığı ve örgütsel sinizm ile tükenmişlik ilişkisini incelemeye yönelik çalışması ile benzerlik göstermektedir.

Kamu ve özel sektör çalışanları üzerinde 203 kişi ile yapılan ve “Tükenmişliği Etkileyen Olumsuz Tutum ve Beklentiler: Sinik Tutum ve Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Üzerine Bir Araştırma” başlıklı makalenin sonuçlarına göre; psikolojik sözleşme ihlali algısının “psikososyal beklentiler” boyutunun tükenmişliğin “duygusal tükenme” ve “duyarsızlaşma” boyutları üzerinde anlamlı katkıları olduğu ortaya çıkmıştır (Üçok ve Torun, 2014:245,246).

Tekirdağ' da yiyecek-içecek sektöründe faaliyet gösteren bir firma çalışanları üzerinde yapılan ve işyerinde psikolojik sözleşme ihlal algısının tükenmişlik üzerine etkisini incelemeye yönelik araştırmanın sonuçlarına göre; işgörenlerin psikolojik sözleşme ihlal algısı ile tükenmişlik düzeyleri arasında pozitif yönlü ve orta kuvvette bir ilişki tespit edilmiştir. Tükenmişliğin duyarsızlaşma ve duygusal tükenme alt boyutları arasında anlamlı ve orta derecede ilişkiler bulunurken, kişisel başarı alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir (Salha vd, 2016:55,56).

Batman’ da psikolojik şiddetin tükenmişlik üzerine etkisini incelemeye yönelik yapılan araştırmanın sonuçları bizim araştırmamızla bazı açılardan benzerlik, bazı açılardan ise farklılık göstermektedir. Cinsiyet, kurumdaki pozisyon, eğitim durumu tükenmişlik düzeyini etkilememektedir. Ancak; 31-40 yaş grubundaki öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri 41-50 yaş grubundakilere göre daha yüksek çıkmıştır. Ayrıca erkekler kadınlara kıyasla daha yüksek tükenmişlik düzeyine sahiptirler (Metevalli vd, 2015:52,53). Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerini incelemeye yönelik bir araştırmaya göre ise kadın katılımcıların duygusal tükenme düzeyleri erkeklerinkine oranla daha yüksek çıkmıştır (Budak ve Sürgevil, 2005:102).

Spor örgütlerinde çalışan bağlılığının artırılması noktasında örgüt içi iletişimin önemine değinen ve etkili iletişimin, yönetim sürecinin tamamında etkin kullanılması gerektiğini vurgulayan araştırmalar mevcuttur. (Güllü ve Yenel, 2015; Üzümlü vd, 2015; Yıldız, 2016). Çalışan bağlılığını artırmanın en önemli yolu ılımlı örgüt iklimi yaratmak, örgüt sağlığını geliştirici girişimlerde bulunmak, yatay ve dikey iletişim kanallarını etkin kullanmak ve çalışanların kararlara katılımlarını sağlamaktan geçer. Psikolojik sözleşme her ne kadar yazılı olmayan kuralları tarif etmek için kullanılan bir kavram olsa da örgütler, tarafların birbirlerini açık ve kesin olarak anlayabilmeleri için sağlıklı iletişim kurulabilmesinin zeminini hazırlamalıdır. Böylelikle yanlış anlaşılmalarda en aza indirilmiş olacaktır.

Gerek psikolojik sözleşme gerekse tükenmişlik ile ilgili çalışmaların örgütsel davranış alanındaki diğer konular ile ilişkilendirilerek ve daha farklı örgütlerde farklı katılımcılar üzerinde yapılması önerilmektedir.

### Kaynakça

- Aiken, L. H., Clarke, S. P., Sloane, D. M., Sochalski, J., ve Silber, J. H. (2002). Hospital Nurse Staffing And Patient Mortality, Nurse Burnout, And Job Dissatisfaction. *Jama*, 288(16), 1987-1993.
- Alan, H., ve Fidanboy, C. Ö. (2013). Sinizm, Tükenmişlik ve Kişilik Arasındaki İlişkiler: Bilişim Sektörü Çalışanları Kapsamında Bir İnceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1, 165-176.
- Arı, G. S., ve Bal, E. Ç. (2008). Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 131-148.
- Aslan, F. K., ve Boylu, Y. (2014). Örgütsel Sinizm Ve Psikolojik Sözleşme İhlali Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Journal Of Recreation And Tourism Research* (Jrtr), 1(2), 33-45.
- Aslan, Ş., ve Özata, M. (2008). Duygusal Zekâ ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkilerin Araştırılması: Sağlık Çalışanları Örneği. *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (30), 77-97.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., ve Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 115-129.
- Budak, G., ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerine Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2).

- Büyükyılmaz, O., ve Çakmak, A. F. (2014). İlişkisel ve İşlemsel Psikolojik Sözleşmede Algılanan İhlalin İşten Ayrılma Niyeti v Algılanan Örgütsel Destek Üzerindeki Etkisi. *Ege Academic Review*, 14(4).
- Caz, Ç., Aydoğdu, V., Tunçkol, H.M. ve Öncü. E. (2015). Zaman Yönetimi Becerisi ve Stres İlişkisi: Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencileri Örneği. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*. 50: 278-287.
- Cengiz, R., Abakay U. ve Korucu, G. (2013). Investigating the relationship between the communication skills and burnout levels of college futsal tournament players. *International Journal of Academic Research, Part B*;5(4), 143-148. DOI: 10.7813/2075-4124.2013/5-4/B.21
- Cengiz, R., Abakay, U., Bezci, Ş. & Yetis, Ü. (2013). Investigation of self efficacy and burnout levels of Taekwondo athletes. *European Journal of Experimental Biology*, 3(5), 148-154.
- Cihangiroğlu, N. ve Şahin, B. (2010). Organizasyonlarda Önemli Bir Fenomen:Psikolojik Sözleşme. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(11): 1-16.
- Cihangiroğlu, N., Şahin, B., ve Uzuntarla, Y. (2015). Yardımcı Sağlık Personelinin Psikolojik Sözleşmeleri İle Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişkinin Analizi. *Taf Preventive Medicine Bulletin*, 14(4).
- Coyle- Shapiro, J. A. M. (2002). A Psychological Contract Perspective on Organizational Citizenship Behavior. *Journal Of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational And Organizational Psychology And Behavior*, 23(8), 927-946.
- Dikili, A., ve Bayraktaroğlu, S. (2013). Psikolojik Sözleşme İle İş Tatmini İlişkisine Yönelik Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2).
- Doğan, S., ve Demiral, Ö. (2009). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirme Ve Psikolojik Sözleşmenin Etkisine İlişkin Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (32), 47-80.
- Ergin, Canan (1992), “Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması”, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, 22-25 Eylül 1992, Hacettepe Üniversitesi, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını, Ankara.
- Erol, A., Saricicek, A., ve Gülseren, S. (2007). Asistan Hekimlerde Tükenmişlik: Is Doyumu Ve Depresyonla İlişkisi/Burnout İn Residents: Association With Job Satisfaction And Depression. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 8(4), 241.
- Ertürk, E., ve Keçecioglu, T. (2012). Çalışanların İş Doyumları İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12(1), 39-52.
- Farber, B. A. (1991). *Crisis İn Education: Stress And Burnout İn The American Teacher*. Jossey-Bass.
- Fettahlioglu, O. O. (2015). Günümüz İşletmelerinin Temel Hastalığı: Örgütsel Sinizme Yönelik Algılamaların, Tükenmişlik Boyutları Üzerine Etkisi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(13), 178-191.
- Gül, H., İnce, M., & Özcan, N. (2011). The Relationship Between Workplace Mobbing And Burnout Among Academics At a Turkish University. *Research Journal Of International Studies*, 18(1), 118-134.
- Güllü, S. (2018). Lider-Üye Etkileşiminin Çalışma Yaşam Kalitesi ile Üretkenlik Karşılı İş Davranışları Üzerine Etkisinde Örgüt Sağlığının Aracılık Rolü: Spor İşletmeleri Örneği. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Spor Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı. İstanbul.
- Güllü, S. ve Yenel, İ. (2015). Spor Eğitimi Veren Yüksek Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılığına İletişimin Etkisi. *NWSA Sport Sciences*, 10(2), 1-15.
- Güllüce, A. Ç., ve İşcan, Ö. F. (2010). Mesleki Tükenmişlik ve Duygusal Zekâ Arasındaki İlişki. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(2), 7-29.
- Hui, C., Lee, C., ve Rousseau, D. M. (2004). Psychological Contract and Organizational Citizenship Behavior in China: Investigating Generalizability and Instrumentality. *Journal of Applied Psychology*, 89(2), 311.
- Johnson, J. L., & O'leary- Kelly, A. M. (2003). The Effects Of Psychological Contract Breach And Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations Are Created Equal. *Journal Of Organizational Behavior: The International Journal Of Industrial, Occupational And Organizational Psychology And Behavior*, 24(5), 627-647.
- Karacaoğlan, F. (2014). Otel İşletmelerinde Örgütsel Sinizm ve Psikolojik Sözleşme İhlali: Ankara'daki Beş Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi. Ankara.
- Karcioğlu, F. ve Türker, E. (2010). Psikolojik Sözleşme İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*; 24 (2): 121-140.
- Kavlu, İ., ve Pınar, R. (2009). Acil Servislerde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik ve İş Doyumlarının Yaşam Kalitesine Etkisi. *Türkiye Klinikleri Journal Of Medical Sciences*, 29(6), 1543-1555.
- Kızıloğlu E. ,Güllü S, ve Şahin S. (2017). *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları* INES, Bölüm Adı: Algılanan Örgütsel Prestijin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi: Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama, Çizgi Kitabevi Yayınları, Editör: Prof. Dr. Bünyamin Ayhan, Prof. Dr. Mustafa Ay, Doç. Dr. Selahattin Avşaroğlu, Doç. Dr. Şerife Akpınar, Basım Sayısı:1, Sayfa Sayısı 815, ISBN:978-605-196-094-4.

- Leiter, M. P., ve Maslach, C. (1988). The Impact Of Interpersonal Environment on Burnout and Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9(4), 297-308.
- Maslach, C. & Jackson, S.E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout, *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Mcdonald, D. J., ve Makin, P. J. (2000). The Psychological Contract, Organisational Commitment and Job Satisfaction Of Temporary Staff. *Leadership ve Organization Development Journal*, 21(2), 84-91.
- Metem, M., Ünal, Ö. F., Akyüz, B., ve Kılıç, R. (2015). Psikolojik Şiddetin İşe Bağlı Tükenmişliğe Etkisi: Batman İlinde Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*. 6 (12): 37-61.
- Morrison, E. W. & Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22(1), 226-256.
- Naktiyok, A., ve Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2).
- Özgen, H. M., ve Özgen, H. (2010). Psikolojik Sözleşme ve Boyutlarının İş Tatmini Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1).
- Robinson, S.L., Morrison, E.W. (1995). Organizational citizenship behavior: A psychological contract perspective, *Journal of Organizational Behavior*, 16, 289-298.
- Salha H., Cinnioğlu H., Yazıt H. (2016). Psikolojik Sözleşme İhlal Algısının Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Yiyecek İçecek İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma, *17.Ulusal Turizm Kongresi* (20.10.2016-23.10.2016)
- Selekler, Z. O. (2007). Öğretmenlerde Örgütsel Adalet ve Psikolojik Sözleşme İhlal Algısı. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Sevim, L. (2011). Tükenmişlik ve İşe Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Turizm Sektöründe Bir Araştırma. *Hacettepe Üniversitesi*. Ankara.
- Sünter A.T., Canbaz S., Dabak Ş., Öz H. ve Pekşen Y. (2006). Pratisyen Hekimlerde Tükenmişlik, İşe Bağlı Gerginlik Ve İş Doyumu Düzeyleri. *Genel Tıp Dergisi*. 16 (1):9-14.
- Taycan, O., Kutlu, L., Çimen, S., ve Aydın, N. (2006). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Depresyon ve Tükenmişlik Düzeyinin Sosyo-Demografik Özelliklerle İlişkisi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 7(2), 100-108.
- Turnley, W. H., ve Feldman, D. C. (2000). Re- Examining The Effects of Psychological Contract Violations: Unmet Expectations And Job Dissatisfaction As Mediators. *Journal of Organizational Behavior*, 21(1), 25-42.
- Turnley, W. H., Bolino, M. C., Lester, S. W., ve Bloodgood, J. M. (2003). The Impact of Psychological Contract Fulfillment on The Performance of in-Role and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Management*, 29(2), 187-206.
- Twenge, J. M. & Campbell, S. M. (2008). Generational Differences in Psychological Traits And Their Impact on The Workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 862-877.
- Üçok, D. ve Torun, A. (2014). Tükenmişliği Etkileyen Olumsuz Tutum ve Beklentiler: Sinik Tutum ve Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(1).
- Ünal, S., Karlıdağ, R., ve Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi. *Klinik Psikiyatri*, 4(2), 113-118.
- Üzgül, E., Doğan H., Özmen M. ve Tekin Ö.A. (2010). Otel Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Tatmin Düzeyleri İlişkisi. *Journal Of Yaşar University*, 5(17), 2922-22937.
- Üzüm H., Sönmezoğlu, U., Karlı, Ü., ve Yıldız, K. (2015). Spor Örgütü Çalışanlarının Söylentilerden Etkilenme Düzeylerinin Kurumsal İletişim Açısından İncelenmesi. *Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi*, 17(4), 37-49.
- Yıldırım, F., Naktiyok, S., ve Kula, M. E. (2016). Tükenmişlik Düzeyinin Girişimcilik Niyeti Üzerine Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 8 (4):15-33.
- Yıldız, K. (2016). *Bilgi ve İletişim Teknolojileri Boyutuyla Spor ve İletişim*. Ankara: Nobel