



RESEARCH ARTICLE / Araştırma Makalesi

<https://doi.org/10.37093/ijsi.1125305>

Zihinsel İş Yükü, İş Tatmini, Ücret Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

Gökçe Özkılıçcı*

Serpil Aytaç**

Öz

Beyaz yakalı çalışanlarda işten ayrılma niyetini oluşturan sebepleri incelemek organizasyonların nitelikli iş gücünü kaybetmemeleri açısından oldukça önemlidir. Alanyazında bu sebepleri ortaya koymaya çalışan araştırmalara rastlanmakla birlikte zihinsel iş yükünün söz konusu çalışmalarda incelenmediği dikkati çekmektedir. Buradan hareketle gerçekleştirilen bu araştırmanın amacı, beyaz yakalı çalışanların zihinsel iş yükü, iş tatmini ve ücret tatmini düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın örnekleme, çeşitli sektörlerde ve iş alanlarında çalışan 299 beyaz yakalı çalışandır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, işten ayrılma niyeti ile iş tatmini ve ücret tatmini arasında negatif, zihinsel iş yükü ile pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca değişkenlerin cinsiyete göre farklılığı sadece ücret tatmininde anlamlı çıkmış olup, çalışılan sektöre göre farklılık incelendiğinde zihinsel iş yükü hariç diğer tüm değişkenlerde anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. Değişkenlerin işten ayrılma niyetini açıklama düzeyini belirlemek için yapılan aşamalı regresyon (stepwise) analizinin sonuçları, iş ve ücret tatmininin, zihinsel iş yüküyle birlikte işten ayrılma niyetini açıkladığını göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: işten ayrılma niyeti, iş tatmini, ücret tatmini, zihinsel iş yükü, örgütsel davranış

JEL Kodları: D90, J63, J80

Cite this article: Özkılıçcı, G., & Aytaç, S. (2022). Zihinsel iş yükü, iş tatmini, ücret tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *International Journal of Social Inquiry*, 15(2), 277–293.
<https://doi.org/10.37093/ijsi.1125305>

* Dr. Öğretim Üyesi, Fenerbahçe Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Psikoloji Bölümü, İstanbul, Türkiye (Sorumlu Yazar).
E-posta: gokce.ozkilicci@fbu.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6451-7952>

** Prof. Dr., Fenerbahçe Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Psikoloji Bölümü, İstanbul, Türkiye.
E-posta: serpil.aytac@fbu.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6659-4639>

Article Information

Received 06 June 2022; Revised 23 July 2022; Accepted 04 Aug 2022; Available online 30 December 2022



An Investigation of the Relationships Between Mental Workload, Job Satisfaction, Wage Satisfaction, and Intention to Leave the Job

Abstract

Examining the reasons that make up the intention to leave the job in white-collar employees is very important in terms of not losing the qualified workforce of the organizations. Although some studies have attempted to reveal these reasons, it is noteworthy that mental workload has not been examined. The aim of this study, which was conducted from this point of view, is to examine the relationship between the mental workload, job satisfaction, and wage satisfaction levels of white-collar employees and their intention to leave. The sample of the research was 299 white-collar employees working in various sectors and business areas. According to the results of the correlation analysis performed to examine the relationship between the variables, negative significant relationships were found between intention to leave and job satisfaction, and wage satisfaction, and positive correlations with the mental workload. In addition, the difference of the variables according to gender was significant only in wage satisfaction, and when the difference according to the sector was examined, there was a significant difference in all other variables, except mental workload. The results of the stepwise analysis to determine the level of explaining the turnover intention of the variables indicate that job and wage satisfaction, together with mental workload, explain the intention to leave the job.

Keywords: intention to leave the job, job satisfaction, wage satisfaction, mental workload, organizational behavior

JEL Codes: D90, J63, J80

1. Giriş

İnsanların zamanının önemli bir kısmını çalışma hayatında geçirdikleri ve buradaki yaşantıların yaşam kalitesiyle yakından ilişkili olduğu bilinen bir gerçektir. Özellikle iş dışındaki yaşamlarında da beklentileri yüksek olan beyaz yakalı çalışanlar açısından iş-özel yaşam dengesi önemsenmektedir. İş yaşamının aşırı zorlayıcı tarafları eğitim seviyesi yüksek olan bu kesimin alternatifler aramasına yol açmakta ve bu arayışlar en son noktada işten ayrılmaya kadar gidebilmektedir. Günümüz ekonomik koşulları göz önünde bulundurulduğunda, çalışanlar açısından işten ayrılmanın kolaylıkla başvurulabilir bir yol olamayacağı rahatlıkla söylenebilir. Bu kısıtlara rağmen, mevcut işini sürdürme durumunda olan insanların işten ayrılma niyetlerinde etkili olan faktörleri belirlemek ve bu unsurları ortadan kaldırmak adına atılacak adımlar gerek ekonomik gerek psikolojik açıdan hem organizasyonların hem de çalışanların yararına olacaktır.

Alanyazına bakıldığında işten ayrılma niyetinde etkili olan pek çok faktörden bahsedilmektedir. Bu faktörlerin başında, stres (Çetin Aydın vd., 2021; Lo vd., 2018); iş tatmini (Purba & Ananta, 2018; Tekingündüz vd., 2015); mobbing (Aylan & Koç, 2016; Turan vd., 2019); aşırı iş yükü (Akçakanat & Uzunbacak, 2019; Bozdoğan & Aslan, 2020; Holland vd., 2019) ve tükenmişlik (Yıldırım vd., 2014) gelmektedir. Bu çalışmada işten ayrılma niyetinde rolü olan iş tatmini, ücret tatmini ve zihinsel iş yükü değişkenleri birlikte ele alınacak olup bu değişkenlerin çalışanların cinsiyet ve çalıştıkları sektöre göre değişiklik gösterip göstermediği araştırılacaktır. Ayrıca, çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olduğu düşünülen söz konusu değişkenlerin hangisinin daha etkili olduğu incelenecektir. Yapılan alanyazın taramasında, söz konusu değişkenlerin birlikte ele alınıp işten ayrılma niyeti ile olan ilişkisini ortaya koymayı amaçlayan, ayrıca zihinsel iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Diğer taraftan çalışanlar arasında son dönemlerde giderek artan ücret tatminsizliğinin bir sorun alanı olarak ortaya çıkması, çalışanların iş tatminlerini azaltmakta, işten ayrılma niyetlerini artırmaktadır. Dolayısıyla özellikle beyaz yakalı çalışanların işten ayrılma eğiliminde zihinsel iş yükü, ücret tatmini ve iş tatmininin etkisini ortaya koyması

açısından bu çalışmanın önemli olduğuna inanılmaktadır. Bu nedenle araştırmanın ilgili alanyazındaki eksikliğin giderilmesine katkı sunacağı düşünülmektedir.

2. Teorik Çerçeve

2.1 Zihinsel İş Yükü

İş yaşamındaki önemli konulardan biri olan iş yükü, çalışanın belirlenmiş bir çalışma zamanında görevlere yönelik talep ve gerekler ile çaba ve bireysel performansı arasındaki etkileşim sonucu ortaya çıkan bir durum olup, bir kazanım elde etmek için yerine getirdiği görevleridir (Kanbur, 2018).

Bilgi ve iletişim teknolojisinin gelişiminin çalışma yaşamına yansması, beden gücünden beyin gücüne doğru bir dönüşümü de beraberinde getirmiştir. Bu dönüşüm beraberinde algı, dikkat, hafıza, zekâ ve farkındalık gibi zihinsel becerilerin önemini ortaya çıkarmıştır (Ulusam Seçkiner & Toraman, 2017, s. 365). Bu becerilerin önemi özellikle ergonomi alanında çalışanları, sadece fiziksel iş yükünün değil, aynı zamanda zihinsel süreçlerin de iş ve çalışma üzerindeki etkilerini araştırmaya itmiştir.

Zihinsel iş yükü, önemi her geçen gün artan ve ergonomi alanında yaygın biçimde kullanılan kavramlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Young vd., 2014, s. 1). Klasik ergonomi beden üzerine fazlasıyla yoğunlaşmış zihinsel süreçlerin iş üzerindeki etkisini görmezden gelmiştir. Ancak son yıllarda ergonomi alanında çalışanlar, zihinsel (bilişsel) ergonomi alanına ve zihinsel süreçlerin iş üzerindeki etkilerine odaklanmışlardır (Hollnagel, 1997; Loft vd., 2007; Parasuraman & Hancock, 2001). Tanımı konusunda herhangi bir uzlaşının olmaması kavramın netliğini ortaya koymayı güçleştirse de araştırmacılar tarafından bazı tanımlar yapılmıştır. Cain (2007, s. 3), "belirli çevresel ve operasyonel koşullarda bireyin ilgili görev talebine cevap verme kabiliyeti ile görevin yerine getirilmesinden kaynaklı zihinsel gerilimi yansıtan zihinsel bir yapı olarak" tanımlamaktadır. Jex (1988, s. 7) "kişinin görevi tamamlaması için gerekli olan zihinsel kapasitesi ile görev talepleri arasındaki dikkat yükünü değerlendirmesi" şeklinde ifade etmektedir. Kalakoski vd. (2020) ise "insanın bilişsel işleyişine ve bunu etkileyen koşullara ve iş yerinde insan-sistem etkileşimini insanın bilişsel yetenekleri ve sınırlamalarıyla uyumlu hale getirme" olarak tanımlamaktadır.

Söz konusu yapının doğrudan gözlenmesinin zorluğundan dolayı bireysel davranışların, psikolojik ve fizyolojik süreçlerin ölçümü önemli bir hal almaktadır (Rubio-Valdehita vd., 2017; Yavuz vd., 2020). Bu nedenle, söz konusu ölçümlerin yapılabilmesi için çeşitli araştırmalarda fizyolojik, performansa dayalı ve öznel ölçeklerin kullanıldığı görülmektedir. Chang vd. (2011, s. 194) öznel değerlendirmelerin de güvenilir sonuçlar sağladığını vurgulamışlardır.

Ülkemizde zihinsel iş yükünü konu edinen çalışmaların sınırlı olduğu dikkati çekmektedir. Bu çalışmaların önemli çoğunluğu sağlık sektörü çalışanlarını kapsamaktadır (Emeç & Akkaya, 2018; Karadağ & Cankul, 2015a, 2015b). Adar ve Kılıç Delice'nin (2020) çalışması ise toplu taşıma şoförleri ile yürütülmüştür.

Bilişsel psikoloji ile çok yakından ilgili bir alan olmasına rağmen alanyazın incelendiğinde zihinsel iş yükü konusunun genellikle mühendisler tarafından yazılan makalelerde konu edildiği görülmektedir. Bu anlamda, bilişsel psikoloji, endüstri-örgüt psikolojisi ve mühendislik psikolojisi gibi psikolojinin alt alanlarında çalışan araştırmacıların alandaki boşluğu yapacakları çeşitli çalışmalarla doldurmaları önemlidir. Son yıllarda zihinsel iş yükü ve bağlantılı konularla

ilgili yapılan çalışmalara bakılacak olursa odak noktanın insan-makine etkileşimi olduğu görülmektedir (Deng vd., 2016; Falzon vd., 1990; Kim vd., 2022). Bu nedenle insana ilişkin bu derece önemli bir konuda yapılacak çalışmaların artış göstermesi alanyazına önemli katkılar sağlayacaktır.

2.2 İş Tatmini

Çalışanların iş yerindeki performanslarını en çok etkileyen unsurlardan biri olması nedeniyle, çalışma yaşamına dair çalışmalar yapan araştırmacılar tarafından sıklıkla çalışılan konuların başında iş tatmini gelmektedir. Alanyazında iş tatmininin sayısız tanımı mevcuttur. Bazı farklılıklara rağmen iş tatmini tanımlarındaki ortak noktanın çalışanların işlerine karşı hissettikleri duygusal tepkinin varlığı olduğu görülmektedir (Judge vd., 2017; Kış vd., 2016; Ravari vd., 2012). İş tatmininin bilişsel (inanç, yargı ve kıyaslamalar) ve duygusal (duygu ve hisler) olmak üzere iki farklı boyutu olduğu ve bu boyutların birbiriyle ilişkili olduğu varsayılsa da birbirinden bağımsız yapılar oldukları akılda tutulmalıdır (Çetin Aydın vd., 2021; Fisher, 2000; Özdemir, 2015). İş tatmininin bilişsel yönü, bir işten duyulan topyekün tatmini ve/veya birkaç temel açıdan tatmini ele almaktadır (Lipińska-Grobely & Papieska, 2012, s. 419).

Spector (1997), iş tatmini denince akla ilk gelenleri şu şekilde sıralamaktadır: İletişim, ödüller, iş arkadaşları, yan haklar, işin doğası, örgütün politika ve prosedürleri, ücret, terfi ve denetim. Bireyin işinin özelliklerinin, kendisi açısından mühim olan nitelikleri taşıması halinde ortaya çıkan iş tatmini, çalışanın mutluluğunu artırmakla beraber, çalışanın işine ve örgütüne bağlanmasına, işte kalma niyetini sürdürmesine, müşterilere daha kaliteli hizmet sunmasına, verimli çalışmasına, iş kazalarının azalmasına, hatalı üretimden kaynaklanan mali kayıpların azalmasına, örgütsel vatandaşlık davranışlarının artışına, performansın ve yaşam kalitesinin yükselmesine yol açar (Acker, 2004; Agho vd., 1993; Aşan & Erenler, 2008; Aytaç vd., 2015; Kaya, 2007; Organ & Ryan, 1995; Quarstein vd., 1992).

İş tatmininin tam tersi bir durum olan iş tatminsizliğinin ise, çalışma hayatında olumsuz durumlar yarattığı, stres ve tükenmeye yol açtığı, işten ayrılma niyetini artırdığı, yalnızlık algısına neden olduğu, örgütsel bağlılığı azalttığı, fiziksel ve psikolojik sağlığı olumsuz etkilediği görülmüştür (Bağdoğan Yıldız vd., 2018; Çetin Aydın vd. 2021; Tekingündüz vd., 2015).

2.3 Ücret Tatmini

Ücret, çalışana yaptığı işin karşılığı olarak sağlanan maddi ve maddi olmayan tüm faydalar şeklinde tanımlanır (Bingöl, 2003). Çalışanlar açısından, başta ekonomik olmak üzere çeşitli yaşam giderlerini karşılamak bakımından oldukça önemlidir. Ataay'a (1985, s. 12) göre ücret tatmini "çalışanların aldıkları ücretin tatmin sağlamanın yanı sıra ücretlendirmenin adil bir biçimde gerçekleştirilmesine, aynı veya benzer işleri yapanlara göre eşit olmasına, eğer başarı ve performanslarında farklılıklar varsa bu durumların ücretlerine yansımaya ve çalışanın ücretini sürekli alabileceğine güvenmesi ile ilgili algılarına" bağlıdır. Çakır'a göre (2006), ücret tatmini, çalışanın ücrete ilişkin beklentisi ile elde ettiği ücret arasındaki farkın en düşük seviyede gerçekleşmesiyle ortaya çıkmaktadır. Ücretin çalışanlar açısından önemli bir çıktı olarak nitelendirilebileceği ancak ücretten ziyade ücrete ilişkin algının çok daha önemli olduğu söylenebilir (Sharma & Bajpai, 2011, s. 452).

Ücretin çalışma yaşamında, çalışanların işlerine karşı duydukları olumlu veya olumsuz tutumlara etki eden en önemli faktörlerden biri olduğu söylenebilir. Eşitlik teorisi, kendini diğer çalışanlarla girdi-çıkıtı oranı bakımından karşılaştıran çalışanların ücretleriyle ilgili bir eksiklik

hissettiklerinde durumu dengeleme arayışına girdiklerini belirtmektedir. Eşitsizlik hisseden çalışanlar, işe devamsızlık, işe geç kalma, uzun molalar kullanma ve performansını/üretkenliğini bilinçli şekilde düşürme gibi eylemlere girişerek eşitliği sağlamaya çalışacaklardır (Greenberg, 1990; Lum vd., 1998). Pek çok çalışma bu durumu doğrular nitelikte olup, ücret tatmini ile özellikle işten ayrılma niyeti arasında olumsuz yönde ilişkilerin olduğunu ortaya koymuştur (Carragher vd., 2006; Currall vd., 2005; Kanten vd., 2016; Williams vd., 2006). Kurumlar, bütçelerinin önemli bir bölümünü yeni çalışanları işe almak ve onları eğitmek için harcamaktadırlar. Ücret tatminsizliği sonucu ortaya çıkan işe devamsızlık ve işten ayrılma davranışları kurumun günlük işleyişlerinin kesintiye uğramasına ve dolayısıyla işte kalan çalışanların aşırı iş yükü ve stresle karşılaşmalarına neden olmaktadır (Singh & Loncar, 2010, s. 471).

2.4 İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, çalışanların genellikle çalışma şartlarından memnun olmamaları neticesinde bilinçli ve kasıtlı olarak ortaya çıkan duyguları ve düşünceleri kapsamaktadır (Gürbüz & Bekmezci, 2012, s. 193; Yalçınsoy & Işık, 2018, s. 1019). Bu kavram, çalışanın mevcut iş yerinde çalışmaya artık devam etmek istemediğini ifade etmektedir (Çetin Aydın vd., 2021, s. 12).

İşten ayrılmak gerek çalışan gerekse kurum için bazı sorunların yaşanmasına neden olabilir. Smith vd. (2015, s. 2) göre çalışanın işten ayrılma niyetini tetikleyebilecek bazı etmenler bulunmaktadır. Bunlar; iş yerinde karar verme mekanizmalarına dâhil olamamak, düşük ücret, işin sıkıcı olması, iş üzerindeki kontrolün yetersizliği ve yoğun çalışma nedeniyle iş yerinden izin alamamaktır. Bunlara eklenmesi gereken bir diğer husus ise çalışanın işten ayrıldıktan sonra yeni iş bulup bulamayacağına yönelik inancıdır. Mevcut işinden ayrılmaya niyetli olan kişi, alternatif iş arayışına başlar ve mevcut işi ile bulduğu işler arasındaki kıyaslama neticesinde bir karara varır. Değerlendirme neticesinde sonucu kendi çıkarlarına uygun bulursa işten ayrılmaya karar verir, aksi durumda mevcut işine devam etme kararı alır (Yaprak & Seren, 2010, s. 29). Alanyazında işten ayrılma niyeti ile ilişkili olduğu düşünülen çalışmalara bakıldığında; iş tatmini (Demirci, 2019; Hellman, 1997); iletişim tatmini (Hopper, 2009; Özer vd., 2017) ve örgütle özdeşleşme (Loi vd., 2006; Turgut vd., 2017) işten ayrılma niyetini azaltırken; tükenmişlik (Çalışkan & Pekkan, 2019; Weisberg, 1994); kariyer beklentilerinin karşılanmaması (Taylor, 1999); stres (Barnes vd., 1998; Yenihan vd., 2014), mobbing (Aylan & Koç, 2016; Djurkovic vd., 2008) ve aşırı iş yükünün (Akçakanat & Uzunbacak, 2019) işten ayrılma niyetini artırdığı görülmektedir.

Bu çalışmanın amacı, alanyazında sıklıkla çalışılan konulardan biri olan işten ayrılma niyetini ve onunla ilişkili olduğu düşünülen ücret tatmini ve zihinsel iş yükünü birlikte ele almaktır. Söz konusu değişkenlerin bir arada ele alındığı herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Buradan yola çıkarak araştırma, bazı temel sorulara yanıt aramak amacıyla yapılmıştır.

- İş tatmini, ücret tatmini ve zihinsel iş yükü ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler hangi düzeylerde?
- İş tatmini, ücret tatmini ve zihinsel iş yükü değişkenlerinden hangisi ya da hangileri işten ayrılma niyetini açıklamada en önemli etkiye sahiptir?
- Cinsiyete ve katılımcıların kamu ya da özel sektörde çalışıyor olmalarına göre iş tatmini, ücret tatmini, zihinsel iş yükü algısı ve işten ayrılma niyetleri farklılık göstermekte midir?

Söz konusu sorulara cevap aramak amacıyla bu çalışmada korelasyon ve regresyon analizleri ile t-testinden yararlanılmıştır.

3. Yöntem

3.1 Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktadırlar. Bu evrenden elde edilecek örneklemin belirlenmesinde kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Buna göre İstanbul'da özel ve kamu sektöründe çalışan beyaz yakalılar araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır.

Örneklem büyüklüğüne dair farklı yaklaşımların varlığına rağmen genel olarak örneklem büyüklüğünün araştırmadaki madde sayısının en az beş katı olmasının yeterli olduğu ifade edilmektedir (Tavşancıl, 2002). Araştırmada kullanılan ölçeklerdeki ifade sayılarının toplamının 51 olduğu göz önünde bulundurulursa katılımcı sayısının ($n = 299$) ölçeklerdeki ifadelerin toplamının beş katından fazla olduğu görülmektedir.

Çalışmanın yapılabilmesi için Fenerbahçe Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan (07/12/2021 tarih ve 2021-3/1 sayılı karar numarası) yazılı izin alınmıştır. Çalışmadan önce katılımcılar çalışmanın amacı hakkında bilgilendirilmişler ve onam formuna onay verdikten sonra çalışmaya katılım sağlamışlardır.

Çalışmaya, 166 kadın (%55,5) ve 133 erkek (%44,5) olmak üzere toplam 299 kişi katılmıştır. Katılımcıların yaş aralığı 19 ila 62 arasında değişmektedir ($M = 36.31$, $SD = 8.58$) ve mevcut kurumlarındaki çalışma süresi 1 ila 36 yıl arasında değişmekte olup ortalaması 7.68'dir ($SD = 7.5$). Eğitim seviyelerine bakıldığında çok önemli bir bölümünün üniversite mezunu olduğu görülmektedir. Buna göre %56,9'u lisans, %37,1'i ise yüksek lisans/doktora mezunudur. Sadece 1 katılımcı ilköğretim mezunu diğer katılımcılar (%5,7) ise lise mezunudur. Sektör açısından bakıldığında %38,8'i kamuda, %57,9'u ise özel sektörde çalışmaktadır.

3.2 Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında, anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket formunda Demografik Bilgi Formu, iş tatminlerini ölçmek için Genel İş Tatmini Ölçeği, ücret tatminlerini tespit etmek için Ücret Tatmini Ölçeği ve işten ayrılma niyetlerini tespit etmek amacıyla İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. Alanyazında ağırlıklı olarak zihinsel iş yükünün ölçümü için uygulanması daha zahmetli ve karmaşık olan NASA TLX kullanılmaktadır, ancak bu çalışmada uygulanması daha kolay ve hedef kitleye ulaştırılması açısından daha az zahmetli olan, Carmen-Q Zihinsel İş Yükü Ölçeği kullanılmıştır.

Demografik Bilgi Formu: Bu bölümde katılımcılara yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, çalıştıkları sektör, mevcut kurumlarındaki çalışma süreleri ve idari görevlerinin olup olmadığına yönelik sorular sorulmuştur.

Genel İş Tatmini Ölçeği: Katılımcıların mevcut işlerinden ne derece tatmin duyduklarını belirlemek amacıyla 1951 yılında Brayfield ve Rothe'nin (1951) geliştirdikleri ve Yoon ve Thye (2002) tarafından kısaltılmış ve 5 maddeye indirilmiş olan Genel İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek Türkçe alanyazına Kuşluyan ve Kuşluyan (2005) tarafından kazandırılmıştır. Ölçek 5'li Likert tipindedir ve tek bir faktörden oluşmaktadır. Ölçeğin orijinalinde iç tutarlılık katsayısı $\alpha = ,84$ bulunmuştur.

Ücret Tatmini Ölçeği: Ücret tatminini ölçmek amacıyla Heneman ve Schwab (1985) tarafından geliştirilen ve Ergüney (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Ücret Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 13 maddeden oluşmakta olup 4 alt boyuta ayrılmaktadır. Bu alt boyutlar; Ücret Düzeyi Tatmini, Ücret Artışı Tatmini, Ücret Yapısı/Yönetimi Tatmini ve Sosyal Yararlar

Tatmini olarak adlandırılmıştır. Ölçek, 1 = *hiç tatmin edici değil*, 5 = *oldukça tatmin edici* şeklinde olup 5'li Likert tipindedir. Yapılan analiz sonucu ölçeğin orijinalinde iç tutarlılık katsayısı $\alpha = ,90$ olarak bulunmuştur.

Zihinsel İş Yükü (CarMen-Q) Ölçeği: Rubio-Valdehita vd. (2017) tarafından geliştirilen Carmen-Q ölçeği, zihinsel iş yükünü ölçmektedir. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Yavuz vd. (2020) tarafından gerçekleştirilmiştir. Uyarlama çalışmasında, madde-toplam korelasyon katsayıları ,12 ile ,74 arasında bulunmuş olup 25 maddeden oluşan 5'li Likert tipinde bir ölçektir. Hesaplanan iç tutarlık katsayısı $\alpha = ,90$ 'dır. Ölçek; Bilişsel İş Yükü, Geçici İş Yükü, Duygusal İş Yükü ve Performansa Bağlı İş Yükü olmak üzere 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlardan Bilişsel İş Yükü boyutu, iş için gerekli olan dikkat, karmaşık bilginin işlenmesi ve karar vermeye ilgilien; Geçici İş Yükü boyutu, çalışma temposunu ve iş için talep edilen hızı temsil etmektedir. Duygusal İş Yükü boyutu, yapılan işin çalışan üzerinde yarattığı stresin yanı sıra onu sinirli ve endişeli hale getirme derecesini ölçmektedir. Son olarak, Performansa Bağlı İş Yükü boyutu ise performans gereklilikleri ve işin sorumluluk düzeyine ilişkindir.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Kişilerin işten ayrılma eğilimlerini ölçmek amacıyla Mobley vd. (1978) tarafından geliştirilen, Örucü ve Özafşarlıoğlu (2013) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan 3 maddelik İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. Tek boyuttan oluşan ölçek, 1 = *kesinlikle katılmıyorum*, 5 = *kesinlikle katılıyorum* şeklinde olup 5'li Likert tipindedir. Orijinal çalışmada ölçeğin güvenirlik katsayısı $\alpha = ,90$ olarak hesaplanmıştır.

3.3 Verilerin Toplanması

Araştırmanın verilerinin, içinde bulunulan salgın koşulları ve ulaşılabilirlik göz önüne alınarak çevrimiçi toplanmasına karar verilmiştir. "Google Formlar" üzerinde hazırlanan anket formları linki, kolayda örnekleme yöntemi doğrultusunda iradi olarak seçilen katılımcılara e-posta yoluyla ve çeşitli sosyal medya araçları kullanılarak iletilmiştir. 18 yaş üstü ve aktif çalışma yaşamında olan beyaz yakalı çalışanların katılımı dikkate alınmış, geri dönüş yapılan 304 anketten uygun koşulları sağlayan 299'u analiz sürecine alınmıştır.

4. Bulgular

İlk olarak çalışmada kullanılan ölçme araçlarına yönelik olarak tanımlayıcı analizler gerçekleştirilmiş, ardından araştırmanın amacına uygun olarak değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizi, işten ayrılma niyetini etkileyen değişkenlerin cinsiyete ve çalışılan sektöre göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için bağımsız örneklem t-testi ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olduğu düşünülen iş tatmini, ücret tatmini ve zihinsel iş yükü değişkenleri arasında en etkili değişkenin hangisi olduğunu görmek için aşamalı regresyon (Stepwise) analizleri uygulanmıştır. Analizlerin uygulanabilmesi için verilerin normal dağılıma uygunluğu için uygulanan test sonucu, Skewness ve Kurtosis değerlerinin +1,5 ile -1,5 arasında olduğu gözlenmiştir (Tabachnick & Fidell, 2013).

4.1 Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmada kullanılan ölçeklerin ve alt boyutlarının her birinin güvenirlik sonuçları, her bir ölçeğe ait madde sayıları, ortalamalar ve standart sapma puanları Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1

Tanımlayıcı İstatistikler (Güvenirlilik Katsayıları, Ortalama ve Standart Sapmalar)

Ölçekler	Madde Sayısı	Min.-Max.	M ± SD	α	Skewness ve Kurtosis
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	3	3-15	8,15±3,4	,89	,231 / -,860
İş Tatmini Ölçeği	5	5-25	18,12±4,5	,92	-,594 / ,075
Ücret Tatmini Ölçeği	13	26-65	34,85±8,6	,95	
Alt Boyutlar					1.116 / ,809
Ücret Artış Tatmini	4	8-20	10,47±2,8	,86	
Ücret Yönetimi Tatmini	4	8-20	10,93±2,8	,83	
Ücret Düzeyi Tatmini	3	6-15	8,09±2,3	,90	
Sosyal Yararlar Tatmini	2	4-10	5,36±1,5	,74	
CarMen-Q (Zihinsel İş Yükü) Ölçeği	25	27-115	85,21±14,4	,92	
Alt Boyutlar					-,433 / ,716
Bilişsel İş Yükü	9	9-45	34,53±6,5	,87	
Duygusal İş Yükü	7	5-25	16,9±4,8	,91	
Performansa Bağlı İş Yükü	5	5-25	20,7±3,5	,86	
Geçici İş Yükü	4	4-20	13,11±3,8	,81	

Çalışmada kullanılan ölçekler ve alt boyutlarının içsel tutarlılıklarının ,74 ve ,95 arasında değiştiği görülmektedir. Güvenirlilik katsayısı ,70'ten büyük olan ölçeklerin, sosyal bilimler için kabul edilebilir sınır üstünde olması nedeniyle her bir ölçeğin yeterli güvenirlilik düzeyine sahip olduğu söylenebilir (Büyüköztürk, 2017).

4.2 Korelasyon Analizi

Değişkenler arası ilişkiler Pearson Korelasyon Analizi ile hesaplanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 2'de sunulmuştur. Korelasyon analizi sonucunda en yüksek ilişki %1 anlamlılık düzeyi ile iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yöndeki ilişkidir ($r = -,634$; $p < .001$). Tabloya göre iş tatmini ile zihinsel iş yükü arasında negatif ($r = -,165$; $p < .001$), ücret tatmini ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki görülmüştür ($r = ,270$; $p < .001$). Diğer bir ifade ile iş tatmini arttıkça işten ayrılma niyeti azalmakta, aynı şekilde iş tatmini arttıkça zihinsel iş yükü de azalmaktadır. Ücret tatminindeki artış, iş tatminini de arttırmaktadır.

Tablo 2

Korelasyon Tablosu

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. İş Tatmini	—										
2. İşten Ayrılma Niyeti	-.634**	—									
3. Zihinsel İş Yükü	-.165**	.209**	—								
4. Bilişsel İş Yükü	.109	-.02	.810**	—							
5. Duygusal İş Yükü	-.453**	.379**	.706**	.304**	—						
6. Performansa Bağlı İş Yükü	-.03	.107	.756**	.538**	.361**	—					
7. Geçici İş Yükü	-.205**	.213**	.794**	.467**	.543**	.543**	—				
8. Ücret Tatmini	.270**	-.334**	-.083	.041	-.251**	.019	-.067	—			
9. Ücret Artış Tatmini	.234**	-.280**	-.04	.065	-.202**	.037	-.039	.932**	—		
10. Ücret Yönetimi Tatmini	.298**	-.343**	-.116*	.017	-.276**	-.005	-.113	.916**	.799**	—	
11. Ücret Düzeyi Tatmini	.279**	-.334**	-.081	.037	-.238**	-.016	-.067	.91**	.799**	.769**	—
12. Sosyal Yararlar Tatmini	.167**	-.213**	-.065	-.008	-.20**	.012	-.009	.833**	.728**	.666**	.722**

* $p < .005$; ** $p < .001$

Her ne kadar ücret tatmini ile zihinsel iş yükü algısı arasında anlamlı bir ilişki çıkmasa da %1 anlamlılık düzeyinde zihinsel iş yükünün alt boyutlarından olan duygusal iş yükü ile ücret tatmini arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r = -.251$; $p < .001$). Ayrıca duygusal iş yükündeki artış, iş tatminini de azaltmaktadır ($r = -.453$; $p < .001$). Diğer taraftan duygusal iş yükündeki artış işten ayrılma niyetini de arttırmaktadır ($r = .379$; $p < .001$). Benzer şekilde zihinsel iş yükündeki artış, işten ayrılma eğilimini arttırmaktadır ($r = .209$; $p < .001$).

4.3 Farklılık Analizleri

Araştırmada, katılımcıların cinsiyetine ve çalıştıkları kurumun kamu ya da özel sektör olmasına göre iş tatmini, ücret tatmini, zihinsel iş yükü ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasında farklılık olup olmadığını tespit için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Tüm değişkenlerin Levene's test sonuçları anlamlılık değeri ,05'ten büyük olduğundan dolayı bu varsayım için varyansların eşit olduğu söylenebilir.

Analiz sonucunda, cinsiyete göre iş tatmini, zihinsel iş yükü ve işten ayrılma niyetlerinde anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir. Ancak cinsiyete göre gruplar arasında sadece ücret tatmininde istatistiksel olarak anlamlı bir fark çıkmıştır: $t(-2,98)$, $p = ,03$.

Tablo 3'e göre erkek katılımcıların ücret tatminleri kadınlara göre daha yüksek olup, fark istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu sonucun, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir göstergesi olarak kadın ve erkek ücretleri arasında görülen farklılıktan kaynaklandığı söylenebilir.

Nitekim ücret tatmini değişkeninde çıkan sonuçların kimin lehine kimin aleyhine olduğunu ortalamalara bakarak da söyleyebiliriz. Ücret tatmini puanlarının erkekler lehine kadınlara kıyasla daha yüksek çıktığı görülmektedir.

Tablo 3

Cinsiyete Göre Ücret Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırılması (T test)

Değişken	Kadın			Erkek			t	p
	n	M	SE	n	M	SE		
Ücret Tatmini	166	33,52	8,02	133	36,53	9,14	- 2,989	,003*

* $p < .05$

Sektörel farklılığı incelemek amacıyla yapılan analiz sonuçlarına göre ise sadece zihinsel iş yükü açısından anlamlı bir farklılık olmadığı ve diğer tüm değişkenler söz konusu olduğunda anlamlı farklılıklar olduğu ortaya çıkmıştır (Bkz. Tablo 4). Analiz sonucuna göre kamu çalışanlarının ücret tatminlerinin; $t(-3,079)$, $p = ,002$ ve işten ayrılma niyetlerinin; $t(-5,602)$, $p = ,000$ özel sektör çalışanlarına oranla daha düşük olduğu; iş tatminlerinin ise daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır: $t(2,627)$, $p = ,009$. Bu durum, kamu kesiminde ücretlerin özel sektöre göre nispeten düşük olduğu, ancak istihdam garantisi nedeniyle kamu kesimi çalışanlarının özel sektör çalışanlarına kıyasla iş tatminlerinin daha yüksek ve işten ayrılma niyetlerinin daha az olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 4

Sektöre Göre İş ve Ücret Tatmini ile İşten Ayrılma Niyeti Düzeylerinin Karşılaştırılması (T test)

Değişken	Kamu			Özel			t	p
	n	M	SE	n	M	SE		
İş Tatmini	166	18,98	4,82	173	17,57	4,25	2,627	,009*
Ücret Tatmini	166	32,72	7,53	173	35,87	8,88	-3,079	,002*
İşten Ayrılma Niyeti	166	6,83	3,15	173	9	3,28	-5,602	,000**

* $p < .005$; ** $p < .001$

4.4 Regresyon Analizi

İşten ayrılma niyetini açıklamada, iş tatmini, ücret tatmini ve zihinsel iş yükü faktörlerinin hangisinin daha fazla etkili olduğunu ortaya koymak amacıyla aşamalı regresyon (Stepwise) modeli kurulmuştur. Diğer bir ifade ile beyaz yakalı çalışanların ücret ve iş tatmin konuları ve zihinsel iş yükünün işten ayrılma niyetini yordama gücünün belirlenmesinde aşamalı regresyon analizi kullanılmıştır. Aşamalı regresyon modelinde, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenle korelasyonları temel alınarak, en yüksek korelasyonu olandan başlayarak sırayla modele sokulmaktadır. Bir başka deyişle, modeli en fazla geliştiren (model improvement) değişkenler öncelikli şekilde analize dâhil edilmektedir. Aşamalı regresyon analizinde bağımlı değişkenle en yüksek korelasyona sahip bağımsız değişken ilk olarak modele alınmaktadır.

Bağımlı değişken (işten ayrılma niyeti) ile bağımsız değişkenler (iş tatmini, ücret tatmini ve zihinsel iş yükü) arasındaki ilişkiler Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5

İşten Ayrılma Eğiliminin Yordayıcıları Olarak İş Tatmini, Ücret Tatmini ve Zihinsel İş Yükü Algısının Aşamalı Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	Korelasyonlar			
	B	SE	β		R	R ²	F	p
1. (Sabit)	16,902	,648		26,081**	,630 ^a	,397	190,761	,000
İş tatmini	-,481	,035	-,630	-13,812**				
2. (Sabit)	18,609	,784		23,740**	,651 ^b	,424	106,437	,000
İş tatmini	-,445	,035	-,584	-12,591**				
Ücret tatmini	-,067	,018	-,172	-3,706**				
3. (Sabit)	16,475	1,283		12,843**	,658 ^c	,433	73,253	,000
İş tatmini	-,436	,035	-,571	-12,303**				
Ücret tatmini	-,066	,018	-,167	-3,631**				
Zihinsel iş yükü	,022	,011	,094	2,095**				

Not. Bağımlı değişken: İşten ayrılma niyeti

a. Predictors: (Constant), İş tatmini

b. Predictors: (Constant), İş tatmini, Ücret tatmini

c. Predictors: (Constant), İş tatmini, Ücret tatmini, Zihinsel iş yükü

**p < .001

Aşamalı regresyon analizinin ilk adımında iş tatmini değişkeninin, işten ayrılma eğiliminin %40'ını; $F(1,290) = 190,761$; $p < .001$, tek başına açıkladığı anlaşılmaktadır (Bkz. Tablo 5). İkinci aşamada ise modele iş tatmini değişkeninin yanına ücret tatmini değişkeni eklenmiştir. İş tatmini ve ücret tatmini değişkenleri birlikte işten ayrılma niyetini %42 olarak açıklamaktadır: $F(2,289) = 106,437$; $p < .001$. Üçüncü aşamada ise tüm değişkenler modele dâhil edilmiş ve modelin anlamlı olduğu görülmüştür. Tüm değişkenlerin açıkladığı toplam varyans %43'tür ve elde edilen değer anlamlıdır: $F(3,288) = 73,253$; $p < .001$. Bu sonuca göre iş ve ücret tatmini, zihinsel iş yükü ile birlikte işten ayrılma niyetinin %43'ünü açıklamaktadır.

Aşamalı regresyon analizine ilişkin tabloda, iş tatmini, ücret tatmini ve zihinsel iş yüküne yönelik açıklanan varyansın ya da söz konusu ilişkiye ait regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve işten ayrılma niyetini anlamlı bir şekilde yordadıkları görülmüştür.

5. Sonuç ve Genel Değerlendirme

Ekonomik, sosyal, kültürel, teknolojik değişimler ve rekabetçi iş ortamı çalışma hayatında değişimlere yol açmakta, beraberinde çalışanlara ekstra görevler ve sorumluluklar da yüklemektedir. Aşırı iş yükü denilen bu durum, olumsuz sonuçları beraberinde getirebilmektedir. Çalışma hayatının çalışanlara yüklemiş olduğu görev ve sorumluluklar, her birey için farklı anlamlara gelse de aşırı iş yükünün çalışan açısından verimliliğini, iş performansını, iş tatminini olumsuz açılardan etkilediği bilinmektedir. Kişinin iskelet ve kas gücüyle enerjisini harcayarak işini yapması olan fiziksel iş yükünün varlığı, iş yerinde sakatlanmalara, kas-iskelet sisteminde ağır hasarlara ve hatta bazı durumlarda ölümcül kazalara neden olmaktadır. Ancak bazı işler, sadece fiziksel iş yükü değil, aynı zamanda zihinsel iş yükünü de getirmektedir. Kısaca, çalışanın zihin enerjisini kullanarak özellikle analitik işlemleri üstlendiği görevlerini tamamlaması olarak açıklanan zihinsel iş yükü (Jung, 2001), çalışanlarda stres, iş tatminsizliği, işten ayrılma niyetinin artması (Altaf & Awan, 2011; Karadağ & Cankul, 2015a) gibi olumsuz pek çok soruna da yol açabilmektedir. Bu çalışmamızda da benzer bir sonuç elde edilmiş ve zihinsel iş yükünün işten ayrılma davranışını etkilediği anlaşılmıştır. Aslında zihinsel iş yükü kişinin sadece çalıştığı iş ortamından kaynaklı olmayıp, kişinin özel yaşamında karşılaştığı durumlarla da ilgilidir. Hem özel hem de iş yaşamındaki bilişsel faaliyetlerin yoğunluğu kişinin zihinsel iş yükünde bir artışa yol açabilmektedir.

Aşırı iş yükü altında çalışan kişi, yaptığı eylemin anlam ve amacını kaybedebilmekte ve işinden duyduğu tatmini sorgulayabilmektedir. Pelenk ve Acaray (2020) yaptıkları araştırmada, aşırı iş yükünün iş tatminini negatif ve anlamlı biçimde etkilediğini ortaya koymuştur. Araştırmamızda da zihinsel iş yükünün iş tatmini üzerinde negatif ve anlamlı etkisi olduğu görülmüştür. Ücret tatmininin de iş tatmini üzerinde etkisi, yapılan araştırmalarda ortaya konmuştur (Clark & Oswald, 1996; Ergüney, 2006). Bazı çalışmalar ücret tatmininin iş tatmini üzerinde etkisinin sınırlı olduğunu belirtse de (Judge vd., 2010) bizim gibi gelişmekte olan ülkelerde yapılan araştırmalar ücret tatmininin iş tatmini üzerinde etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Bu araştırmada elde edilen bulgular da bu sonucu doğrular nitelikte olup, ücret tatmini ile iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

İşten ayrılma niyeti ile iş tatmini arasındaki ilişki çok sayıda çalışmada ortaya konmuştur (Aypar vd., 2018; O'Neill & Davis, 2011; Yücel & Koçak, 2018). Bu çalışmada da oldukça güçlü ve negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Çalışmamızda ayrıca iş tatmini, ücret tatmini ve zihinsel iş yükünün bir araya gelerek işten ayrılma niyetini etkilediği sonucu ortaya çıkmıştır.

Ücret tatmininin de işten ayrılma niyeti ile yakından ilişkili olduğu bilinmektedir (Carragher vd., 2006; Currall vd., 2005; Williams, 2006). Aldıkları ücretlerden ve yan haklarından memnun olmayan çalışanların işlerine devam etme konusunda isteksiz oldukları ve ekonomik anlamda çıkarlarına daha uygun bir iş bulduklarında iş değiştirme yoluna gittikleri bilinmektedir. Kısaca, çalışanların cinsiyet fark etmeksizin ücret tatmin düzeyleri düştükçe işten ayrılma niyetlerinin arttığını söylemek mümkündür. Bu çalışmada cinsiyet açısından ücret tatmininde farklılık bulunmuş ve erkeklerin kadınlara kıyasla ücret tatminlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Benzer bulgulara akademisyenler (Oshagbemi & Hickson, 2003; Tang & Talpade, 1999) ve Japonya'da ofis çalışanlarıyla yürütülen çeşitli çalışmalarda da rastlanmıştır (Fujimoto, 1994). Öyle ki, son yıllarda kadın Hollywood yıldızlarının da ücret eşitsizliği ile ilgili olarak seslerini daha fazla duyurmaya çabaladıkları, eşit işe eşit ücret taleplerini dillendirdikleri ve bunun için mücadele yürüttükleri görülmektedir (Heldman & Haggard, 2017).

Çalışmanın bulgularından bir diğeri de kamu ve özel sektör çalışanlarının iş ve ücret tatminlerinin yanı sıra işten ayrılma niyetlerinde de farklılık yaratmış olmasıdır. Buna göre

kamuda çalışanların özel sektör çalışanlarına kıyasla iş tatminlerinin yüksek; ücret tatminlerinin ve işten ayrılma niyetlerinin ise düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Bu durum kamu çalışanlarının kamu hizmeti yapmaları dolayısıyla ve özel sektöre kıyasla işlerinde kontrol düzeylerinin daha yüksek olmasıyla açıklanabilir. Özel sektörde geniş bir ücret aralığı olduğu ve uzmanlık ölçüsünde daha yüksek ücretlerin kazanılabildiği bilinmektedir. Bu ücretler arası farklılık kamuda mümkün değildir. Bu ise kamu çalışanlarının ücretlerini özel sektöre kıyasla yetersiz olarak algılamalarına neden olmaktadır (Gürbüz, 2007). Bu durum işten ayrılma niyetinin de paralel olarak özel sektör çalışanlarına kıyasla daha fazla olması gerektiği yönünde bir yoruma yol açabilir. Ancak şu unutulmamalıdır ki kamu çalışanları özel sektör çalışanlarına kıyasla güvenceli çalışma şartlarına sahiptirler. Özel sektördeki işten ayrılma niyeti farklı sebeplere dayandırılabilir. Aşırı iş yükü, çalışma koşullarının elverişsizliği, süreli çalışma vb. faktörler rol oynayabilir.

Günümüz sosyo-ekonomik koşulları dikkate alındığında ülkemizde son yıllarda artan enflasyon, gelir dağılımı farklılıkları, ücretlerdeki yetersizlikler ve yoksulluk sınırlarındaki sayısal göstergelerdeki artışlar kişilerin mevcut işlerinden ayrılma niyetlerini artırabilmektedir. Ancak, ülkemizdeki işsizlik oranlarının yüksek olması çalışanlarda yeni bir iş bulamama kaygısı yaratmakta ve işten ayrılma niyetinin davranışa dönmesini engellemektedir. Böylece, çalışanlar mevcut işlerinde gerek iş tatminsizliği gerekse ücret tatminsizliğine rağmen gönülsüzce de olsa çalışmaya devam etmek zorunda kalmaktadırlar. Nitekim bu durum, kişinin çalıştığı sektöre göre (özel ve kamu) farklılaşabilmektedir.

Bu çalışma, kamu ve özel sektörde çalışan beyaz yakalılar üzerinde yapılan ve zihinsel iş yükü, iş tatmini, ücret tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisini bir arada inceleyen ilk çalışma olup alanyazına katkı sunmayı amaçlamıştır. Gelecekte yapılacak çalışmalarda, özellikle zihinsel iş yükü ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin farklı değişkenlerle incelenmesi önerilmektedir. Özellikle, örgütsel bağlılık ve alt boyutlarıyla ilişkilendirilerek bazı çalışmalar gerçekleştirilebilir.

Araştırmanın çevrim içi gerçekleştirilmiş olmasından dolayı araştırma sonuçları üzerinden bir genellemeye ulaşmak doğru olmayacaktır. Zira araştırmadan elde edilen bulguların anketi cevaplayanlara özgü olması söz konusudur. Bir diğer kısıt olarak örneklemin sınırlı sayıda kişiden oluşması söylenebilir. Bu anlamda birçok kamu ve özel sektördeki işletmeyi kapsayan ve daha kapsamlı örneklerde gerçekleştirilecek buna benzer çalışmalar konu hakkında daha genel bilgi edinilmesini sağlayabilecektir.

TEŞEKKÜR

—


FINANSAL DESTEK


Yazarlar bu çalışma için herhangi bir finansal destek almadıklarını beyan etmiştir.

ETİK

Makalenin araştırma ve yayın etiğine uygun olarak hazırlandığı beyan edilmiştir. Çalışmanın yapılabilmesi için Fenerbahçe Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan (07/12/2021 tarih ve 2021-3/1 sayılı karar numarası) yazılı izin alınmıştır.

YAZAR KATKI BEYANI

Gökçe Özkılıçcı  | Kavram/fikir; Literatür taraması; Tasarım; Veri toplama/analiz; Veri/bulguların yorumu; Taslağın yazımı; Son onay ve sorumluluk. Genel katkı düzeyi %55

Serpil Aytaç  | Kavram/fikir; Tasarım; Veri/bulguların yorumu; Yönetme ve kontrol; Eleştirel inceleme; Son onay ve sorumluluk. Genel katkı düzeyi %45

ÇIKAR ÇATIŞMASI

Yazarlar herhangi bir çıkar çatışması beyan etmemiştir.

Kaynakça

- Acker, G. M. (2004). The effect of organizational conditions (role conflict, role ambiguity, opportunities for professional development, and social support) on job satisfaction and intention to leave among social workers in mental health care. *Community Mental Health Journal*, 40(1), 65–73. <https://doi.org/10.1023/B:COMH.0000015218.12111.26>
- Adar, T., & Kılıç Delice, E. (2020). Şehir içi toplu taşıma şoförlerinin toplam iş yüklerinin fiziksel ve zihinsel iş yükü ölçütlerine göre yeni bir yaklaşımla karşılaştırılması. *Pamukkale Üniversitesi Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 26(1), 254–267. <https://doi.org/10.5505/pajes.2019.93609>
- Agho, A. O., Mueller, C. W., & Price, J. L. (1993). Determinants of employee job satisfaction: An empirical test of a causal model. *Human Relations*, 46(8), 1007–1027. <https://doi.org/10.1177/001872679304600806>
- Akçakanat, T. & Uzunbacak, H. H. (2019). Aşırı iş yükü algısının işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde sürekli kaygının aracılık rolü. *Alanya Akademik Bakış*, 3(3), 215–230. <https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.558557>
- Altaf, A. & Awan, M. A. (2011). Moderating affect of workplace spirituality on the relationship of job overload and job satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 104(1), 93–99. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0891-0>
- Aşan, Ö. & Erenler, E. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 203–216. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sduibfd/issue/20833/223192>
- Ataay, İ. D. (1985). *Ücret tatmini ve ücret sistemleri* (1.bs). Banksis Yayınları.
- Aylan, S. & Koç, H. (2016). Relationship between mobbing and intention to leave in hotel industry. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 4(1), 14–20. <https://doi.org/10.21325/jotags.2016116912>
- Aypar, S., Sökmen, A., & Ekmekçioğlu, E. B. (2018). İş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(13), 116–124. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/gusbd/issue/36957/406813>
- Aytaç, S., Dursun, S. & Aca, Z. (2015). The effect of the perceptions of correctional officers of job-related affective well-being on tendency to leave the job [Special issue: Challenges and opportunities of emerging economies]. *Business and Economics Journal*, 10(1), 1–5.
- Bağdoğan Yıldız, S. (2018). Algılanan örgütsel destek, psikolojik iyi oluş ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi. *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 20(3), 5–20. <https://doi.org/10.4026/isguc.466669>
- Barnes, L. L. B., Agago, M. O., & Coombs, W. T. (1998). Effects of job-related stress on faculty intention to leave academia. *Research in Higher Education*, 39(4), 457–469. <https://rdcu.be/c1cgX>
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307–311. <https://doi.org/10.1037/h0055617>
- Bingöl, D. (2003). *İnsan kaynakları yönetimi* (1.bs). Beta Yayınları.
- Bozdoğan, S. C., & Aslan, H. (2020) *Aşırı iş yükünün, tükenmişlik, iş stresi ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi* (1. bs). İksad Yayınevi. <https://iksadyayinevi.com/home/asiri-is-yukunun-tukenmislik-is-stresi-ve-isten-ayrilma-niyeti-uzerindeki-etkisi>
- Büyüköztürk, Ş. (2017). *Sosyal bilimler için veri analizi* (25. bs). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Cain, B. (2007). *A review of the mental workload literature*. <https://apps.dtic.mil/sti/pdfs/ADA474193.pdf>
- Carraher, S. M., Whitney Gibson, J., & Buckley, M. R. (2006). Compensation satisfaction in the Baltics and the USA. *Baltic Journal of Management*, 1(1), 7–23. <https://doi.org/10.1108/17465260610640840>
- Chang, T.-W., Hsu, J.-M., & Yu, P.-T. (2011). A comparison of single- and dual-screen environment in programming language: Cognitive loads and learning effects. *Journal of Educational Technology & Society*, 14(2), 188–200.
- Clark, A. E., & Oswald, A. J. (1996). Satisfaction and comparison income. *Journal of Public Economics*, 61(3), 359–381. [https://doi.org/10.1016/0047-2727\(95\)01564-7](https://doi.org/10.1016/0047-2727(95)01564-7)
- Currall, S. C., Towler, A. J., Judge, T. A., & Kohn, L. (2005). Pay satisfaction and organizational outcomes. *Personnel Psychology*, 58(3), 613–640. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00245.x>
- Çakır, Ö. (2006). *Ücret adaletinin iş davranışları üzerindeki etkiler* (1. bs). Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayınları.
- Çalışkan, A. & Pekkan, N. U. (2019). Sağlık sektörü çalışanlarında tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyetine etkisi: kişi-örgüt uyumunun aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal*, 10(2), 469–481. <https://doi.org/10.20409/berj.2019.180>
- Çetin Aydın, G., Aytaç, S. & Şanlı, Y. (2021). İşe ilişkin duygular, iş stresi ve tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Journal of Social Policy Conferences*, 80, 1–35. <http://doi.org/10.26650/jspc.2021.80.0011>
- Demirci, U. (2019). İş doyumunu ile işten ayrılma niyeti ilişkisine istihdam şekillerinin etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(62), 1246–1258. <http://doi.org/10.17719/jisr.2019.3134>
- Deng, L., Wang, G. & Yu, S. (2016). Layout design of human-machine interaction interface of cabin based on cognitive ergonomics and GA-ACA. *Computational Intelligence and Neuroscience*. <https://doi.org/10.1155/2016/1032139>
- Djurkovic, N., McCormack, D., & Casimir, G. (2008). Workplace bullying and intention to leave: the moderating effect of perceived organisational support. *Human Resource Management Journal*, 18(4), 405–422. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2008.00081.x>

- Emeç, Ş. & Akkaya, G. (2018). Stochastic AHP and fuzzy VIKOR approach for warehouse location selection problem. *Journal of Enterprise Information Management*, 31(6), 950–962. <https://doi.org/10.1108/JEIM-12-2016-0195>
- Ergüney, Ö. (2006). *Ücret tatmininin işgören tatmini ile ilişkisi ve bir uygulama* (Yayın No. 215522) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Falzon, P., Gaines, B. R., & Monk, A. F. (1990). *Cognitive ergonomics: Understanding, learning, and designing human-computer interaction*. Academic Press.
- Fisher, C. D. (2000). Mood and emotions while working: Missing pieces of job satisfaction? *Journal of Organizational Behavior*, 21(2), 185–202. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(200003\)21:2<185::AID-JOB34>3.0.CO;2-M](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(200003)21:2<185::AID-JOB34>3.0.CO;2-M)
- Fujimoto, T. (1994). Job and pay satisfaction among Japanese office workers: A gender comparison. *Japanese Journal of Administrative Science*, 9(1), 39–49. <https://doi.org/10.5651/jaas.9.39>
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399–432. <https://doi.org/10.1177/014920639001600208>
- Gürbüz, S. (2007). Kamu personelinin ücret tatmin seviyelerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(21), 240–260. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/esosder/issue/6135/82285>
- Gürbüz, S., & Bekmezci, M. (2012). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının bilgi işçilerinin işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık ve düzenleyicilik rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(2), 189–213. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuisletme/issue/9255/115789>
- Heldman, C., & Haggard, N. (2017). *Women in Hollywood: The ongoing fight for equality*. In *Collectif: A Space Dedicated to the Advancement of Women and Girls* (pp. 2–12). Mount Saint Mary's University.
- Hellman, C. M. (1997). Job satisfaction and intent to leave. *The Journal of Social Psychology*, 137(6), 677–689. <https://doi.org/10.1080/00224549709595491>
- Heneman, H. G. III, & Schwab, D. P. (1985). Pay satisfaction: Its multidimensional nature and measurement. *International Journal of Psychology*, 20(1), 129–141. <https://doi.org/10.1080/00207598508247727>
- Holland, P., Tham, T. L., Sheehan, C., & Cooper, B. (2019). The impact of perceived workload on nurse satisfaction with work-life balance and intention to leave the occupation. *Applied Nursing Research*, 49, 70–76. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2019.06.001>
- Hollnagel, E. (1997). Cognitive ergonomics: It's all in the mind. *Ergonomics*, 40(10), 1170–1182. <http://doi.org/10.1080/001401397187685>
- Hopper, M. L. (2009). *Communication satisfaction, job satisfaction, organisational commitment and intention to leave* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. The University of Waikato.
- Jex, H. R. (1988). Measuring mental workload: Problems, progress, and promises. In P. A. Hancock & N. Meshkati (Eds.), *Advances in Psychology* (Vol. 52, pp. 5–39). North-Holland. [https://doi.org/10.1016/S0166-4115\(08\)62381-X](https://doi.org/10.1016/S0166-4115(08)62381-X)
- Judge, T. A., Piccolo, R. F., Podsakoff, N. P., Shaw, J. C., & Rich, B. L. (2010). The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 157–167. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.002>
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356–374. <https://doi.org/10.1037/apl0000181>
- Jung, H. S. (2001). Establishment of overall workload assessment technique for various tasks and workplaces. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 28(6), 341–353. [https://doi.org/10.1016/S0169-8141\(01\)00040-3](https://doi.org/10.1016/S0169-8141(01)00040-3)
- Kalakoski, V., Selinheimo, S., Valtonen, T., Turunen, J., Käpykangas, S., Ylisassi, H., Toivio, P., Järnefelt, H., Hannonen, H., & Paajanen, T. (2020). Effects of a cognitive ergonomics workplace intervention (CogErg) on cognitive strain and well-being: A cluster-randomized controlled trial. A study protocol. *BMC Psychology*, 8(1), 1–16. <https://doi.org/10.1186/s40359-019-0349-1>
- Kanbur, E. (2018). Aşırı iş yükünün iş ve yaşam doyumu üzerindeki etkisi: İşe bağlı gerginliğin aracı rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(2), 125–143. <http://doi.org/10.18394/iid.375457>
- Kanten, P., Kanten, S. & Dündar, G. (2016). Ücret tatmininin ve işin özelliklerinin işe gömülmüslük üzerindeki etkisinde mutluluğun rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(3), 64–88. <https://isarder.org/index.php/isarder/article/view/1415>
- Karadağ, M., & Cankul, İ. H. (2015a). Hekimlerde zihinsel iş yükü değerlendirmesi. *The Journal of Academic Social Science*, 35, 361–370. <http://doi.org/10.9761/JASSS2883>
- Karadağ, M. & Cankul, İ. H. (2015b). Hemşirelerde zihinsel iş yükü değerlendirmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 18(1), 26–34. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ataunihem/issue/2668/34633>
- Kaya, İ. (2007). Otel işletmeleri işgörenlerinin iş tatminini etkileyen faktörler: Geliştirilen bir iş tatmini ölçeği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 355–372. <https://earsiv.anadolu.edu.tr/xmlui/handle/11421/450>
- Kış, A., Şad, S. N., Özer, N. & Atik, S. (2016). A meta-analysis of the relationship between burnout and job satisfaction of educational stakeholders. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 160–183. <https://dergipark.org.tr/en/pub/erziefd/issue/24415/258756>
- Kim, H. K., Jeong, H., Park, J., Park, J., Kim, W.-S., Kim, N., Park, S., & Paik, N.-J. (2022). Development of a comprehensive design guideline to evaluate the user experiences of meal-assistance robots considering human-machine social

- interactions. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 38(17), 1687–1700. <https://doi.org/10.1080/10447318.2021.2009672>
- Kuşlivan, Z., & Kuşlivan, S. (2005). Otel işletmelerinde iş ve işletme ile ilgili faktörlerin işgören tatmini üzerindeki görece etkisi: Nevşehir örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 16(2), 183–203. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/atad/issue/16796/174479>
- Lipińska-Grobelny, A. & Papińska, E. (2012). Readiness for change and job satisfaction in a case of lean management application- A comparative study. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 25(4), 418–425. <https://doi.org/10.2478/S13382-012-0044-4>
- Lo, W. Y., Chien, L. Y., Hwang, F. M., Huang, N., & Chiou, S. T. (2018). From job stress to intention to leave among hospital nurses: A structural equation modelling approach. *Journal of Advanced Nursing*, 74(3), 677–688. <https://doi.org/10.1111/jan.13481>
- Loft, S., Sanderson, P., Neal, A. & Mooij, M. (2007). Modeling and predicting mental workload in en route air traffic control: Critical review and broader implications. *Human Factors*, 49(3), 376–399. <https://doi.org/10.1518%2F001872007X197017>
- Loi, R., Hang-Yue, N., & Foley, S. (2006). Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(1), 101–120. <https://doi.org/10.1348/096317905X39657>
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F., & Sirola, W. (1998). Explaining nursing turnover intent: Job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment? *Journal of Organizational Behavior*, 19(3), 305–320. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199805\)19:3<305::AID-JOB843>3.0.CO;2-N](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199805)19:3<305::AID-JOB843>3.0.CO;2-N)
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- O'Neill, J. W., & Davis, K. (2011). Work stress and well-being in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 30(2), 385–390. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2010.07.007>
- Organ, D. W. & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48(4), 775–802. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01781.x>
- Oshagbemi, T., & Hickson, C. (2003). Some aspects of overall job satisfaction: A binomial logit model. *Journal of Managerial Psychology*, 18(4), 357–367. <https://doi.org/10.1108/02683940310473109>
- Örücü, E. & Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335–358. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/mkusbed/issue/19550/208187>
- Özdemir, A. A. (2015). İş tatmini, pozitif/negatif duygulanım ve yaşam tatmininin etkisi. *Çalışma ve Toplum*, 46(3), 47–61. <https://www.calismatoplum.org/makale/istatmini-pozitif-negatif-duygulanim-ve-yasam-tatmininin-etkisi>
- Özer, Ö., Şantaş, F., Şantaş, G., & Şahin, D. S. (2017). Impact of nurses' perceptions of work environment and communication satisfaction on their intention to quit. *International Journal of Nursing Practice*, 23(6), 1–8. <https://doi.org/10.1111/ijn.12596>
- Parasuraman, R., & Hancock, P. (2001). Adaptive control of workload. In P. A. Hancock & P. E. Desmond (Eds.), *Stress, workload, and fatigue* (pp. 305–320). Erlbaum.
- Pelenk, S. E., & Acaray A. (2020). Aşırı iş yükünün iş tatminine etkisinde işyeri maneviyatının düzenleyici rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11(27), 480–497. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.651135>
- Purba, S. D. & Ananta, A. N. D. (2018). The effects of work passion, work engagement and job satisfaction on turn over intention of the millennial generation. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(2), 263–274. <http://doi.org/10.25105/jmpj.v11i2.2954>
- Quarstein, V. A., McAfee, R. B., & Glassman, M. (1992). The situational occurrences theory of job satisfaction. *Human Relations*, 45(8), 859–873. <https://doi.org/10.1177/001872679204500806>
- Ravari, A., Mirzaei, T., Kazemi, M. & Jamalizadeh, A. (2012). Job satisfaction as a multidimensional concept: A systematic review study. *Journal of Occupational Health and Epidemiology*, 1(2), 95–102. <http://doi.org/10.18869/acadpub.johe.1.2.95>
- Rubio-Valdehita, S., López-Núñez, M. I., López-Higes, R., & Díaz-Ramiro, E. M. (2017). Development of the carmen-q questionnaire for mental workload assessment. *Psicothema*, 29(4), 570–576. <http://doi.org/10.7334/psicothema2017.151>
- Sharma, J. P. & Bajpai, N. (2011). Salary satisfaction as an antecedent of job satisfaction: Development of a regression model to determine the linearity between salary satisfaction and job satisfaction in a public and a private organization. *European Journal of Social Sciences*, 18(3), 450–461. <http://isihome.ir/freearticle/ISIHome.ir-21009.pdf>
- Singh, P., & Loncar, N. (2010). Pay satisfaction, job satisfaction and turnover intent. *Relations Industrielles*, 65(3), 470–490. <http://doi.org/10.7202/044892ar>
- Smith, W., Stanz, K. & Bussin, M. (2015). Retention preferences and the relationship between total rewards, perceived organisational support and perceived supervisor support. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1), 1–13. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v13i1.665>
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assesment, cause, and consequences*. Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781452231549>

- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Pearson.
- Tang, T. L.-P., & Talpade, M. (1999). Sex differences in satisfaction with pay and co-workers: Faculty and staff at a public institution of higher education. *Public Personnel Management*, 28(3), 345–349. <https://doi.org/10.1177/009102609902800302>
- Tavşancılı, E. (2002). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi* (1. bs). Nobel Yayıncılık.
- Taylor, D. (1999). Managing job satisfaction. *Australian CPA*, 69(1), 46–47.
- Tekingündüz, S., Top, M. & Seçkin, M. (2015). İş tatmini, performans, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Hastane örneği. *Verimlilik Dergisi*, (4), 39–64.
- Turan, E., Demirel, Y., Çetin, S. & Gülümoğlu, G. (2019). Mobbing ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Turkish Studies-Social Sciences*, 14(3), 1121–1137. <http://doi.org/10.29228/TurkishStudies.22869>
- Turgut, H., Soran, S., & Ateş, M. F. (2017). Örgütsel özdeşleşme işten ayrılma niyeti ilişkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi* (16. ÜİK Özel Sayısı), 577–592. <http://doi.org/10.18092/ulikidince.324860>
- Ulusam Seçkiner, S. & Toraman, N. (2017). Bilişsel işyükünü belirlemek için yeni bir model. *Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, 5(1), 365–381. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/jesd/issue/29263/313300>
- Weisberg, J. (1994). Measuring workers' burnout and intention to leave. *International Journal of Manpower*, 15(1), 4–14. <https://doi.org/10.1108/01437729410053590>
- Williams, M. L., McDaniel, M. A., & Nguyen, N. T. (2006). A meta-analysis of the antecedents and consequences of pay level satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 392–413. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.2.392>
- Yalçınsoy, A., & Işık, M. (2018). Toksik liderlik ile örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ilişkisine yönelik bir araştırma. *Gaziantepe University Journal of Social Sciences*, 17(3), 1016–1025. <https://doi.org/10.21547/jss.373835>
- Yaprak, E., & Seren, Ş. (2010). Hemşirelerin işten ayrılma niyetleri ve örgüt ikliminin hemşire istihdamına etkisi. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 7(1), 28–33.
- Yavuz, M., Akca, M. & Tepe Küçüköğlü, M. (2020). Zihinsel iş yükünün ölçümü: CarMen-Q ölçeğinin Türkçe'ye uyarlaması. *Journal of Yasar University*, 15(60), 675–691. <https://doi.org/10.19168/jyasar.708357>
- Yenihan, B., Öner, M. & Çiftçiyıldız, K. (2014). İş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Otomotiv işletmesinde bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(1), 38–49. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cider/issue/29530/316970>
- Yıldırım, M. H., Erul, E. E. & Kelebek, P. (2014). Tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki banka çalışanları üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 34–44. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/oybd/issue/16343/171144>
- Yoon, J., & Thye, S. R. (2002). A dual process model of organizational commitment: Job satisfaction and organizational support. *Work and occupations*, 29(1), 97–124. <https://doi.org/10.1177/0730888402029001005>
- Young M. S., Brookhuis, K. A., Wickens, C. D., & Hancock, P. A. (2014). State of science: Mental workload in ergonomics. *Ergonomics*, 139, 1–17. <https://doi.org/10.1080/00140139.2014.956151>
- Yücel, İ., & Koçak, D. (2018). İş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tükenmişliğin aracılık etkisi: Sağlık sektöründe bir çalışma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(2), 297–321. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/mjss/issue/40519/485949>

Extended Abstract

Economic, social, cultural, and, technological changes and the competitive business environment lead to changes in working life and also impose extra duties and responsibilities on employees. This situation, called excessive workload, can bring negative consequences. Although the duties and responsibilities that work life imposes on employees have different meanings for everyone, it is known that excessive workload negatively affects the productivity, work performance, and job satisfaction of the employee. The existence of physical workload, which is the person's doing his job by expending his energy with skeletal and muscular strength, causes injuries at work, severe damage to the musculoskeletal system and even fatal accidents in some cases. However, some jobs bring not only physical workload but also mental workload. Mental workload, which is briefly explained as the employee's completing the tasks he undertakes, especially analytical processes by using mental energy, can also cause many negative problems such as stress, job dissatisfaction, and intention to leave.

When we look at the literature, stress, job satisfaction, mobbing, excessive workload and burnout are the leading factors affecting the intention to leave. In this study, the variables of job satisfaction, wage satisfaction and mental workload, which have a role in intention to leave, will be discussed together and it will be investigated whether these variables vary according to the gender of the employees and the sector they work in. In addition, it has been examined which of the mentioned variables, which are thought to have an effect on the employees' intention to leave, is more effective.

In the literature review, no study was found that aims to reveal the relationship between these variables and the intention to leave, and also examines the effect of mental workload on the intention to leave. On the other hand,

the fact that wage dissatisfaction, which has been increasing more and more among employees in recent years, has emerged as a problem area, reducing the job satisfaction of the employees and increases their intention to leave the job. Therefore, it is believed that it is important in terms of revealing the effect of mental workload, wage satisfaction and job satisfaction, especially on the tendency of white-collar employees to leave. For this reason, it is thought that this research will contribute to the elimination of the deficiency in the relevant literature.

The aim of this study is to examine the relationships between job satisfaction, wage satisfaction, and mental workload, which is a subject that has not been studied before. For this purpose, data were collected by applying the questionnaire technique to a total of 299 white-collar employees. Demographic Information Form was used in the questionnaire, General Job Satisfaction Scale was used to measure job satisfaction, Wage Satisfaction Scale was used to determine wage satisfaction, Carmen-Q Mental Workload Scale was used to measure mental workload, and Intention to Leave Scale was used to determine intention to leave.

First, descriptive analyzes were carried out for the measurement tools used in the research, then correlation analysis, independent sample t-test and Stepwise regression analyzes were applied. As a result of the correlation analysis, the highest correlation was found between 1% significance level and the negative relationship between job satisfaction and intention to leave ($r = -.634; p < .01$). Accordingly, there was a negative ($r = -.165; p < .01$) relationship between job satisfaction and mental workload, and a positive significant relationship with wage satisfaction ($r = .270; p < .01$).

As a result of the analysis made by gender, it was understood that there was no significant difference in job satisfaction, mental workload and intention to leave, but there was a statistically significant difference only in wage satisfaction between the male and female groups: $t(-2,98), p = .03$.

On the other hand, according to the results of the analysis to see the sectoral difference, it was found that the wage satisfaction of public employees; $t(-3.079), p = .002$, and their intention to leave; $t(-5,602), p = .000$, were lower than those of private sector employees; it was concluded that job satisfaction was higher: $t(2.627), p = .009$.

In the first step of the stepwise regression analysis, the variable of job satisfaction alone calculated 40% of the tendency to quit: $F_{(1,290)} = 190,761; p < .001$. In the second stage, the wage satisfaction variable was added to the model next to the job satisfaction variable. The variables of job satisfaction and wage satisfaction together explain the intention to leave job by 42%: $F_{(2,289)} = 106,437; p < .001$. In the third stage, all variables were included in the model and were found to be significant. The total variance explained by all variables was 43% and the obtained value was significant: $F_{(3,288)} = 73,253; p < .001$. According to this result, job and wage satisfaction, together with the mental workload, explains 43% of intention to leave. However, it was understood that the most explanatory factor was the job satisfaction variable.