



Araştırma Makalesi / Research Article

Değişim Yorgunluğunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Tükenmişliğin Aracılık Rolü

Mustafa Altıntaş¹

Öz

Değişim hızlı ve sürekli gelişen bir olgu olup bireyleri, örgütleri ve toplumları önemli düzeyde etkileyen bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. Değişim süreci sonucunda bazı zamanlarda istenmeyen durumların meydana gelmesi mümkündür. Bu araştırmanın amacı değişim yorgunluğunun işten ayrılma niyetine etkisinde tükenmişliğin aracılık rolünün belirlenmesidir. Nicel araştırma deseninin benimsendiği çalışmada örnekleme Yozgat'ta faaliyet gösteren küçük, orta ve büyük ölçekteki işletmelerde çalışanlar oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılan 421 kişiden çevrimiçi anket yoluyla veriler toplanmıştır. Toplanan verilerin analiz edilmesinde kısmi en küçük kareler yol analizi (PLS-SEM) tercih edilmiş olup Smart-PLS istatistik programı kullanılarak analiz gerçekleştirilmiştir. Araştırma verilerinden elde edilen bulgulara göre değişim yorgunluğunun işten ayrılma niyetine etkisinde tükenmişliğin kısmi aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca değişim yorgunluğunun tükenmişlik üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi ile tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu görülmüştür. Oluşturulan modelin R² değerleri incelendiğinde değişim yorgunluğunun işten ayrılma niyetini %30 ve tükenmişliği %13 oranında açıkladığı belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlar aşırı değişim sürecinin çalışanları psikolojik açıdan yordduğu ve çalışanların örgütlerine karşı negatif duygular hissedebileceğini ortaya koymuştur.

Arahtar Kelimeler: Değişim Yorgunluğu, İşten Ayrılma Niyeti, Tükenmişlik.

The Mediating Role of Burnout in the Effect of Change Fatigue on the Intention to Leave

Abstract

Change is a rapidly evolving phenomenon that significantly affects individuals, organizations, and societies. The change process can sometimes lead to undesirable outcomes. The purpose of this research is to determine the mediating role of burnout in the effect of change fatigue on the intention to leave. The study adopts a quantitative research design, and the sample consists of employees working in small, medium, and large-scale enterprises operating in Yozgat. Data were collected from 421 individuals through an online survey using a convenience sampling method. Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) was used to analyze the collected data, and the analysis was conducted using the Smart-PLS statistical program. According to the findings obtained from the research data, it was concluded that burnout has a partial mediating role in the effect of change fatigue on the intention to leave. Additionally, it was found that change fatigue has a positive and significant effect on burnout, and burnout has a positive and significant effect on the intention to leave. When examining the R² values of the proposed model, it was determined that change fatigue explains 30% of the variance in the intention to leave and 13% of the variance in burnout. The results indicate that excessive change processes psychologically exhaust employees and that employees may develop negative feelings towards their organizations.

Keywords: Change Fatigue, Intention to Leave, Burnout.

¹ Öğr. Gör. Dr., Yozgat Bozok Üniversitesi Çekerek Fuat Oktay Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, mustafaltintas40@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-9846-5513>

Atıf/Cite as: Altıntaş, M. (2024). Değişim Yorgunluğunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde tükenmişliğin aracılık rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2024, 42 (2), 189-211.

GİRİŞ

Günümüzde örgütler rekabetçi bir iş dünyasının içerisinde ayakta kalabilmek için sürekli kendilerini yenilemek ve değiştirmek zorundadır. Değişen ve gelişen teknolojiler, ürün ve hizmet anlayışları, toplumun örgütlerden beklentileri gibi olgular örgütleri sonu olmayan bir değişim sürecine götürmektedir. Her ne kadar bu değişim süreci örgütler açısından iş dünyasına ve rekabete adapte olma amacı gütsen de çalışanlar açısından değişimlerin hızı ve yoğunluğu bazı etkilere yol açabilmektedir. İnsan olgusunun günümüz örgütlerinde çok önemli bir yere sahip olması, örgütlerin karar alırken ve bunları uygularken göz ardı edemeyeceği bir durumdur.

Değişim kavramına örgütsel düzeyde bakıldığında örgütlerin, sürekli değişen çevre ve piyasa koşullarına uyum sağlamak amacıyla çeşitli süreçleri değiştirmesi ve geliştirmesi olarak ifade edilebilir. Değişim yorgunluğu ise örgütlerin üst yönetimleri tarafından faydalı olabileceği düşünülen değişim sürecinin sonunda çalışanlarda tükenmişlik, performans düşüklüğü, sinik davranışların meydana gelmesiyle sonuçlanabilmektedir. Kısacası yeni iş süreçleri, teknolojiler ve değişen iş yapma biçimlerini öğrenmek çalışanların baskı altında hissetmelerine yol açabilmektedir. Buchanan vd. (2005) sürekli değişimin çalışanlarda meydana getirdiği algının değişim yorgunluğu olduğunu ifade etmekte olup değişim kararları alınırken çok boyutlu düşünmenin önemine vurgu yapmaktadır.

Bir diğer yandan değişim yorgunluğu, değişim sürecinin sonunda çalışanlarda tükenmişlik hissinin ortaya çıkmasına yol açabilmektedir. Değişim yorgunluğu, hızlı ve sürekli bir işleyen bir süreç olduğundan iş stresi, duygusal tükenme ve duygusal bağlılığın azalması gibi faktörleri açığa çıkartmaktadır. McMillan ve Perron (2013) bu hızlı değişim sürecinin tükenmişlik ile yüksek derecede ilişkisinin olduğu ifade etmektedir. Değişimin sıklıkla gerçekleştiği ve hızlı olduğu iş ortamlarında çalışanların enerjisi tükenebilir ve bu durum diğer olumsuz durumları beraberinde getirebilir.

İş ortamlarında meydana gelebilecek olumsuz durumların sonuçlarından birisi de işten ayrılma niyeti olarak ifade edilmektedir. Her ne kadar örgütlerde yaşanan olumsuz durumların hemen bir sonucu olarak işten ayrılma niyeti meydana gelmese de süreç içerisinde yaşanan olumsuzlukların birikimi, çalışanın bu niyete sahip olmasına neden olabilir. Fong ve Mahfar (2013) bir çalışanın işten ayrılma niyetini, örgüt içerisinde yaşadığı sorunlar sonucunda planlar kurması ve örgütüne karşı negatif düşüncelere sahip olması süreci olarak tanımlanmaktadır. Değişim yorgunluğu, çalışanın işten ayrılma niyetini artırabilecek bir olgu olup sürekli değişen iş koşulları ve belirsizlik ortamı çalışanların işleri açısından güven duygusunu azaltmakta ve görevinde başarılı olmasını engellemektedir.

Bu araştırmada örgütler için çalışanlara verilecek öneme değinen değişim yorgunluğunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde tükenmişliğin aracılık rolü ele alınmıştır. İlgili literatür incelendiğinde değişim yorgunluğu açısından özellikle yerli literatürde sınırlı sayıda araştırmanın yapılmış olduğu görülmektedir (Arık vd., 2022; Turan ve Akçay, 2023). Tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti değişkenleriyle ilgili oldukça fazla araştırmanın yapılmış olduğu göze çarpmaktadır (Aslan ve Etyemez, 2015; Yıldırım vd., 2014; Yürür ve Ünlü, 2011). Fakat doğrudan değişim yorgunluğunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde tükenmişliğin aracılık rolünü inceleyen bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Araştırmadaki değişkenlerin aracılık şeklinde incelenmesi, kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modelinin kullanılması gibi unsurlar bu araştırmayı literatürdeki diğer araştırmalardan farklı kılmaktadır. Araştırmanın organizasyonu noktasında ise ilgili literatür incelenmiş ve literatürdeki bilgi birikimine katkı sağlamak amacıyla bu araştırma

fikri oluşturulmuştur. Özellikle günümüz dünyasında teknolojinin hızla geliştiği ve değiştiği, küresel olayların sıklıkla yaşandığı durumlar göz önünde bulundurularak iş yaşamının bunlardan olağan bir şekilde ekleneceği fikri akla gelmiştir. Araştırma fikrinin sonrasında etik hususlardan geçen bu araştırmanın verileri çevrimiçi olarak toplanmış ve analizi SPSS ve SmartPLS programları aracılığıyla analiz edilmiştir. Bu süreçte ilgili literatürden faydalanılarak araştırmanın kavramsal çerçevesi oluşturulmuş ve araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiler açıklanmaya çalışılmıştır. Analizi tamamlanan ve raporlanan araştırmadan elde edilen veriler ışığında bulgular literatür ile karşılaştırılmış ve literatürdeki bilgi birikimine katkı sağlayacak öneriler sunulmuştur.

1. DEĞİŞİM YORGUNLUĞU

Değişim kavramı, mevcut bir durumdan yeni ve farklı bir duruma geçmeyi veya farklı bir görüntüye ya da içeriğe dönüşmeyi ifade eden bir kavramdır (Bengat ve Odenyo, 2015). Değişim kavramına genel olarak bakıldığında planlı ve plansız olmak üzere iki gruba ayrıldığı görülmektedir. Planlı değişim kavramı, bir olayın, durumun neden, nasıl, ne zaman ve kim tarafından yapılacağından önceden belirlendiği ve ona göre uygulamaya konulduğu değişim türü olarak ifade edilmektedir. Plansız değişim ise daha önceden planlanmamış olan, içerisinde bulunan mevcut koşullar sebebiyle ani olarak meydana gelen ve uyulmak zorunda kalınan değişim türüdür (İraz ve Şimşek, 2004). Değişim, mevcut bir olay veya durumun yapılan değişiklikler nedeniyle ilk halinden farklı bir hale getirilmesi olduğu söylenebilir (Meriç, 2019).

Örgütsel açıdan bakıldığında değişim bir hayatta kalma, varlığını devam ettirebilme mücadelesi olarak görülse de değişimlerin planlı bir şekilde gerçekleştirilmesi, sonuçlarının elde edilmeden yeni değişimlere başlanması bu süreçte örgüt çalışanlarının tutum ve davranışlarını olumsuz yönde etkileyebildiği öne sürülmektedir. Örgüt yönetimlerinin değişim ile elde etmek istedikleri başarının sağlanmasında çalışanların buna karşı olan davranışları engel olabilmektedir (Ekingen ve Yıldız, 2021).

Planlı ya da plansız fark etmeksizin değişim sürecinin örgüt çalışanları üzerinde oluşturabileceği etkileri ele alan değişim yorgunluğu kavramı, çalışanlarda ortaya çıkan değişime karşı olumsuz algılar şeklinde tanımlanmaktadır (Zink vd., 2008). Değişim yorgunluğu, aşırı örgütsel değişimlere odaklanan bir yapıda olup (Perel, 2015) “değişim süreci hiç bitmeyecekmiş” hissi ortaya çıktığında meydana gelmektedir (Limon, 2020). Değişim yorgunluğunun alan yazında tekrarlayan değişim sendromu, reform yorgunluğu, girişim yorgunluğu, yenilik yorgunluğu, değişim bıkkınlığı, uyumsuz başarısızlık, gelecek şoku gibi kavramlarla eş anlamda kullanıldığı görülmektedir (Abrahamson, 2000; Kuh ve Hutchings, 2015; Dilkes vd., 2014; Limon ve Sezgin-Nartgün, 2020). Değişim yorgunluğu algısı örgütte meydana gelen değişikliklere karşı bir savunma mekanizmasını ifade ederken bilgi eksikliğinden kaynaklı kafa karışıklığı ile aynı anlamı taşımamaktadır (Bernerth vd., 2011). Değişim yorgunluğu sürekli ve hızlı bir örgütsel değişim ile ilişkilendirilmekte olup yoğun stres, yorgunluk ve tükenmişliğin bir belirtisi olarak tanımlanmaktadır (Brown, 2016). Değişim yorgunluğu, tecrübe edilen değişikliklerin niceliğini yansıtmakla birlikte bir çalışanın görev yaptığı örgütte gereğinden fazla değişiklik yaşadığında geliştirdiği algıyı ortaya çıkarmasını ifade etmektedir (Bernerth vd., 2011). Elving vd. (2011) ise değişim yorgunluğunun bireysel bir tepki olduğunu ve bunun örgütün geneli için özdeşleştirilecek bir durum olmadığını öne sürmektedir. Fakat şunu da belirtmek gerekir ki örgüt çalışanlarının birçoğu değişimden yoruldukları takdirde bu durum örgütün geneline yansiyacak bir durum halini alabilir.

Örgütler için performans ve kalitenin artırılması için zaman içerisinde değişimin gerekli olduğu belirtilmektedir (Garside, 2004). Her ne kadar değişim gerekli olsa da bunun bir denge sorunu olduğu söylenebilir. Çünkü kalite, performans ve verimlilik arzulayan yöneticiler çareyi sürekli değişimde aramaktadırlar. Scott-Morgan vd. (2001) değişim isteği ve değişim uygulamalarının örgütü kısır döngü içerisine itebileceğini belirtmektedir. Değişimin hızlanması aksaklıklara yol açabilmekte ve bu değişim süreci çalışanlara dolaylı yoldan yansıtılmaktadır. Bu süreç değişim yorgunluğunu meydana getirmekte fakat kısır döngü süreci yöneticileri halen değişim arayışı içinde olma hissine yönlendirmektedir.

2. İŞTEN AYRILMA NİYETİ

Günümüz iş dünyasında örgütler sektörlerinde diğer örgütlere karşı rekabet avantajı yakalamak istemekte ve bunun yolunun çalışanlardan geçtiği ve onların sayesinde olduğunun farkına varmaktadırlar. Çalışanların mutlu, psikolojik ve bedensel olarak sağlıklı ve başarılı bir şekilde görevlerini yerine getirdiği bir örgüt yaşamında örgütün mevcut durumu ve gelecekteki hedeflerinin sorunsuz bir şekilde yerine gelebilmesinin yüksek bir ihtimal olduğu söylenebilir. Bu durumu başaramayan örgütlerde ise çalışanların işten ayrılması ile sonuçlanan olumsuz durumlarla karşı karşıya kalınacaktır. İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın mevcut işinden veya işyerinden belirli bir zamanda ayrılmasına kadar geçen süreçte ayrılma planı ve düşüncesine sahip olması olarak ifade edilmektedir (Fong ve Mahfar, 2013). Polat ve Meydan'ın (2010) ifade ettiğine göre işten ayrılma niyeti düşüncesi çalışan tarafından gerekli planını yaparak, mevcut işindeki koşullarını değerlendirerek karar vermesi eylemidir. Bu planı yaparken çalışan, beklentilerinin yerine getirilme düzeyini değerlendirerek kendisine bir standart belirlemede bu doğrultuda işinde kalma veya işten ayrılma niyetini eyleme dönüştürmektedir.

İşten ayrılma niyeti kavramına genel olarak bakıldığında pek çok disiplin tarafından ele alındığı görülmektedir. İş dünyasında insan unsurunun önemli olduğu günümüzde işten ayrılma niyeti, işte kalma niyeti ve iş devri niyeti gibi kavramlarla eş anlamlı olarak kullanılmıştır (Collins vd., 2000; Daniels, 2004; Mrayyan, 2005). Gurney vd. (1997) işten ayrılma niyetini bireylerin çalıştıkları örgütten bilinçli ve amaçlı bir şekilde ayrılma istekleri olarak ifade etmektedirler. Fochsen vd. (2005) ise işten ayrılma niyetinin işten doyum alamamanın başka bir ifadesi olduğunu belirtmekte ve bunu çalışma koşullarına bağlamaktadırlar. Kısacası bir çalışanın görev yaptığı kuruluşta kalma veya ayrılma niyetinin bir ölçüsü "işten ayrılma niyeti" olarak ifade edilmektedir.

İşten ayrılma niyetinin bir eylem olmadığı düşünüldüğünde yaşanan olay ve durumlardan sonra eyleme dönüşmesi bir süreci ifade etmekte ve bu sürecin birçok faktörden etkilendiği belirtilmektedir (Hom vd., 1992). Addae vd. (2006) sürecin düşünce ile başladığını daha sonrasında ise yeni bir iş arayışı içerisine girildiğini, alternatif iş imkânlarının değerlendirildiğini ve sonunda mevcut işinde kalmaya ya da başka bir işe gitmeye karar vermesiyle sonuçlandığını ileri sürmektedir. Bunun yanı sıra bir çalışanın mevcut işinden ayrılma niyetinin yaşadığı tek bir olaydan dolayı olduğu söylenemez. Kişinin yaşadığı olumsuzluklar örgüte karşı bağlılığını azaltabilir, sinik davranışlar içerisine girebilir, motivasyonu ve performansı düşebilir. Fakat süreç içerisinde yaşayacağı pozitif durumlar bunların tekrar eski haline dönmesini sağlayabilir. İşten ayrılma niyeti, yaşanmış olan birçok unsurun toplamı olduğu ifade edilebilir.

Bireysel, çevresel ve örgütsel faktörlerin işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu ve özellikle sosyo-demografik faktörlerin işten ayrılma niyetini etkilediği literatürde kabul edilen bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır (Cotton ve Tuttle, 1986). Örneğin bir kuruluştaki kıdem

işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır. Yaşlı çalışanların genç yaştaki çalışanlara göre işten ayrılma niyetinin daha düşük olduğu ifade edilmektedir (Lewis, 1991). Cho ve Song (2017) görev sürecinin işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediğini belirtmekte olup bu durumun çeşitli faktörlerle ilişkisinin olabileceği aklı gelmektedir. Ayrıca şunu da belirtmek gerekir ki bir çalışanın işten ayrılma niyeti yaptığı işten dolayı ya da çalıştığı kuruluştan dolayı olabilir. Yaptığı işi sevemeyen çalışan başka bir iş yapma isteğiyle işinden ayrılmak isteyebilir. Diğer yandan çalıştığı örgütte yönetsel zorluklar, çalışma arkadaşlarıyla yaşanan problemler işten ayrılma niyetini tetikleyebilir.

3. TÜKENMİŞLİK

Tükenme hissi, bireylerde var olan ve olumsuz olaylar karşısında açığa çıkan bir duygu olup örgütsel yaşamda çalışanların diğer insanlara karşı ilgisinin kaybolmasını ifade etmektedir. Tükenmişlik sosyal yaşamda meydana gelen olaylar sonrasında bireylerin üzerindeki fiziksel, zihinsel ve duygusal baskıyı, stresi ve daha aşırısı olan tükenmeyi içermektedir. Tükenmişlik kavramı 1970'li yıllardan bu yana oldukça yaygın bir şekilde araştırılan bir konu olmuştur (Pines ve Nunes, 2003). Tükenmişlikle ilgili literatür incelendiğinde 1990'lı yıllardan sonra birçok araştırmanın yapıldığı görülmüş olup tükenmişliğin sadece insana yönelik hizmet veren mesleklerde çalışan insanlarda görüldüğü ileri sürülmüştür (Maslach ve Leiter, 1997). Tükenmişliğin yapılan işe bakılmaksızın insani değerlerin, onurun, saygınlığın yıkıma uğraması olarak ifade edildiği görülmektedir (Gündüz vd., 2012). Diğer yandan yerli literatür incelendiğinde sağlık çalışanları özelinde başlayan araştırmaların (Ergin, 1992; Dolu, 1997; Koç, 1999) eğitim çalışanlarına ve daha sonrasında ise emniyet görevlilerine şeklinde ilerlediği görülmektedir (Gökçakan ve Özer, 1998; Uslu, 1999; Gündüz vd., 2007). Farklı sektörlerde yapılan çalışmaların olduğu göze çarpmakta ve bu durum tükenmişliğin önem verilmesi gereken bir kavram olduğunu ortaya koymaktadır.

Tükenmişlik özellikle örgütsel yaşamda ele alındığında çalışanların bireysel başarılarının düşmesine, duyarsızlaşmalarına yol açan duygusal tükenme hali olarak tanımlanmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981). Tükenmişliğin altında yatan sebepler olarak çalışanların iş ortamında gerilim yaşamaları ve karşılaştıkları olaylarda hüsrana uğramaları örnek olarak verilmekte ve bu durumun ciddi problemlere yol açtığı belirtilmektedir (Cordes ve Dougherty, 1993). Cherniss (1980) tükenmişliğin nedenlerini ortaya koyduğu araştırmasında bir çalışanın müşterilerle yakın ve yoğun ilişkiler içerisinde olması, örgütün hedeflerinin net bir şekilde belirlenememesi, yönetsel sorunların olması, örgütsel desteğin zayıf kalması, rol çatışması ve belirsizliklerinin meydana gelmesi gibi sebeplerin tükenmişliğe yol açtığını belirtmiştir. Avşaroğlu vd. (2005) ise tükenmişliği bireyin iç dünyasındaki algıların, tutumların ve beklentilerin bir ürünü olduğunu, psikolojik tecrübeler ve yapılan işin türüne göre algılanan bir kronik stres olduğunu ifade etmişlerdir. Naktiyok vd. (2020) ise tükenmişliğin stres sonucu ortaya çıkan ve bireyin ruh dünyasını ele geçiren bir durum olduğunu ve bunun sonucunda insanlardan, işten uzaklaşmasına sebep olan bir tür hastalık olduğunu belirtmişlerdir. Tükenmişliğin fiziksel açıdan etkilerine bakıldığında geçmeyen soğuk algınlıkları, solunum güçlüğü, nedeni belirsiz ağrılar, deri şikayetleri gibi birçok unsurun öne çıktığı görülmektedir. Tükenmişliğin duygusal etkilerine bakıldığında ise sinirlilik hali, hızlı öfkelenmeler, suçluluk duyguları, sabırsızlık ve kızgınlık olduğu ifade edilmektedir. Tükenmişlik nedeniyle örgütsel yaşamda sıklıkla hataların yapılması, işe geç gelme, sağlık raporunun fazla alınması, eleştirilere açık olamama, tartışma gibi birçok durumun yaşanabileceği belirtilmektedir (Basım ve Şeşen, 2007; Şahin vd., 2008; Arı ve Bal, 2008).

İş stresi ile başa çıkamama durumunun tükenmişlik olduğunu ifade eden Felton (1998), zaman zaman yaşanan olayların tükenmişliğe yol açmayacağını belirtmekte ve kronik stres durumlarının tükenmişlikte en önemli neden olduğunu ileri sürmektedir. Tükenmişlik kavramıyla ilgili literatür incelendiğinde duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı unsurlarının kavramın boyutlarını oluşturduğu ifade edilmektedir. Bireyde açığa çıkan duygusal tükenmenin stresi temsil ettiği, duyarsızlaşmanın kişiler arası negatif tutumları ve işe karşı tepkisizliği ifade ettiği ve son olarak düşük kişisel başarının ise tükenmişliğin öz değerlendirme boyutunu oluşturduğu belirtilmektedir (Maslach vd., 2001). Birey tükenmişlik hissine kapıldığında kendinden başlayan negatif davranışlar öncelikle çevresine yansıtılırken esasında geri dönüşü yine kendisine olmaktadır. Bir sonraki başlıkta kavramlar arası ilişkiler ele alınmaktadır.

4. DEĞİŞİM YORGUNLUĞU, İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE TÜKENMİŞLİK İLİŞKİSİ

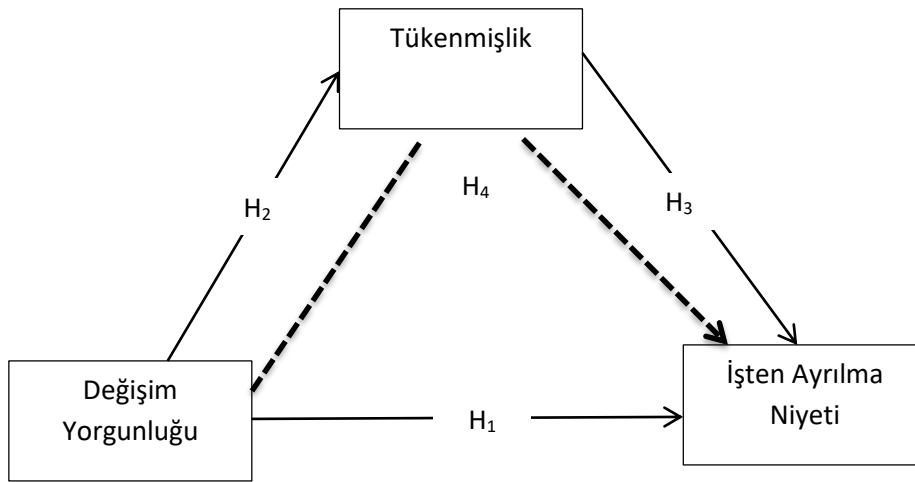
Kavramsal olarak bakıldığında tükenmişlik genellikle çalışan bireyin yaptığı iş gereği diğer çalışanlarla yüz yüze gelmek suretiyle etkileşim halinde bulunması ve duygusal, fiziksel ve zihinsel olarak bitkinlik, yorgunluk ve çaresizlik duygularına kapılarak çevresindeki insanlara karşı negatif davranışlar içerisine girme eğiliminde olması olarak ifade edilmektedir (Maslach ve Jackson, 1981). Değişim yorgunluğu ise örgütler tarafından yapılan değişim girişimlerinin çalışanlar tarafından aşırı ve gereğinden fazla algılanması sonucunda meydana gelen olumsuz duygu durumları olduğu belirtilmektedir (Falkenberg vd., 2005). Bir diğer yandan işten ayrılma niyeti kavramına bakıldığında ise istihdam koşullarından memnun olmayan çalışanların belirli bir süreçten sonra görev yaptığı örgüte karşı negatif duygular besleyerek örgütüne karşı tutum ve davranışlarını olumsuz yönde değiştirmesi, bağlılığını azaltması, performansını düşürmesi ve niyetini eyleme dönüştürmesi olduğu ifade edilmektedir (Kuean vd., 2010).

İlgili literatür incelendiğinde değişim yorgunluğunun tükenmeye neden olduğu birçok araştırmada incelenmiştir (Perel, 2015; Brown, 2016; Deschenes, 2019). Diğer yandan işten ayrılma niyeti açısından bakıldığında örgütsel değişim sürecinin çalışanın işten ayrılma niyeti içerisinde olmasında önemli rolü olduğu ifade edilmekte (Karakuş ve Yardım, 2014) ve değişim sürecinin doğası gereği bir belirsizlik ortamı yaratması sebebiyle çalışanlarda strese neden olduğu bildirilmektedir (Baron vd., 2001). İşten ayrılma niyetini edinen çalışanın yaşadığı olumsuzluklar içerisinde tükenmişliğin olduğu söylenebilir. Değişkenler arası ilişki incelendiğinde bu araştırma kapsamındaki değişkenlerin hepsinin negatif yönde olduğu görülmekte olup istatistiksel olarak birbirlerini pozitif yönde etkileyebilme ihtimali olan değişkenler olduğu görülmektedir. Ayrıca değişim yorgunluğu, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin Martinko vd. (2002) tarafından geliştirilen Nedensel Akıl Yürütme Modeline dayandırılabilmesi görülmektedir. İlgili model bir çalışanın görev yaptığı organizasyonda adaletsiz davranışlara uğramasını ve çalışma arkadaşlarına aynı davranışların gösterilmemesi nedeniyle çalışanın adaletsiz uygulamalara karşı tepkisel davranışlar geliştirdiğini belirtmektedir. Adaletsiz bir iş ortamının olduğunu düşünen çalışanın değişim süreçlerinde iş yükünün artabileceğini, bu sebeple yorgunluk ve bıkkınlık gibi nedenlerle tükenmişlik hissine kapılacağı ve işten ayrılma fikrini zihnine yerleştirebileceği düşünülmektedir. Bir diğer yandan ise bu araştırmanın stres yükleyici duygu modeline dayandığı söylenebilir. İlgili modelde çalışanların stresli bir duruma maruz kaldıklarında negatif duygular hissetme eğiliminde oldukları ve üretkenlik karşıtı iş davranışları gösterme riskine sahip oldukları belirtilmiştir (Spector ve Fox, 2005). Söz konusu modelin engellenme ve saldırganlık teorisine dayandırılabilmesi ifade edilmekte olup bu modele göre negatif duygular hissetme eğiliminde olan bireylerin daha önceki

örgütsel yaşamında negatif durumlarla karşı karşıya kalan bireylerde ortaya çıkma ihtimalinin daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Ayrıca şu da belirtilmelidir ki tükenmişlik sadece insan ilişkileriyle ortaya çıkan bir duygu değil aynı zamanda bireyin yaşadığı diğer olay ve durumların tükenmişlik üzerinde etkisi bulunmaktadır. Bu çalışmada bir örgütte var olan değişimlerin ve bu değişimlerden yorulan, bıkan ve umutsuzluğa kapılan çalışanların tükenmişlik duygusuyla karşı karşıya kalabilmesi ihtimali gözden geçirilmektedir. Değişim yorgunluğu sonucunda işten ayrılma niyeti içerisinde girebilecek bir çalışanın bu süreçte tükenmişlik duygusuyla ayrılma niyeti içerisinde olup olamayacağı bu çalışmanın temelini oluşturmaktadır.

Kuramsal altyapı ve literatür incelendiğinde oluşturulan araştırma modeli ve hipotezleri aşağıda sunulmaktadır:

Şekil 1: Araştırma Modeli



H1: Değişim yorgunluğunun işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

H2: Değişim yorgunluğunun tükenmişlik üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

H3: Tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

H4: Değişim yorgunluğunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde tükenmişliğin aracılık rolü vardır.

5. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın amacı, modeli ve hipotezleri, evren ve örneklem, veri toplama araçları, sosyo-demografik bilgiler sunulmuştur.

5.1. Araştırmanın Amacı, Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın amacı değişim yorgunluğunun işten ayrılma niyetine etkisinde tükenmişliğin aracılık rolünün belirlenmesidir. Araştırmanın bilimsel ve etik kurallara uygunluğunun belirlenmesi amacıyla Yozgat Bozok Üniversitesi Etik Komisyonundan 22.02.2023 tarihli ve 02/19 sayılı Etik Kurul onayı alınmıştır. Nicel araştırma deseninde planlanan bu çalışmada özel sektör işletmelerinde çalışanların algılarına göre değişim yorgunluğu, işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik değişkenleri arasındaki ilişkiler, etkiler ve aracılık analizleri ortaya

konulmuştur. Araştırmanın evrenini Yozgat ilinde faaliyet gösteren küçük, orta ve büyük ölçekteki işletmeler oluşturmaktadır. Yozgat ilinde Ticaret ve Sanayi Odası ile Organize Sanayi Bölgesine bağlı işletmelerin hedef alındığı bu çalışmada, Türkiye İş Kurumu İşgücü Piyasası Araştırması Yozgat 2022 Yılı Sonuç Raporuna (Türkiye İş Kurumu, 2023) göre 2022 yılı Temmuz ayı itibarıyla 43.849 kişinin sigortalı olarak çalıştığı bildirilmiştir. Buradan yola çıkılarak evreni 43.849 kişinin oluşturduğu ve örneklem sayısının ise Coşkun vd.'ne (2019) göre en az 384 kişi olması gerektiği belirlenmiştir. Sadece bir işletmede bu araştırmanın yapılmaması, Yozgat'ın küçük bir şehir olması, araştırmalarda etki büyüklüğünün gerçekleşmesinde yeterli örneklem sayısına ulaşamaması, bir işletmede araştırmaya katılım oranının düşük olması gibi sebeplerden dolayıdır. Bu amaçla Google Forms aracılığıyla oluşturulan anket formu Yozgat'ta herhangi bir işletmede çalışan bireylere çevrimiçi bir şekilde ulaştırılmıştır. Araştırmada örnekleme tekniği olarak kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. 14 Mart 2023-12 Nisan 2023 tarihleri arasında araştırmaya 421 kişinin katılım gösterdiği belirlenmiştir. Araştırmaya katılanlara ait sosyo-demografik bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1'de araştırmaya katılan bireylere ait detaylı sosyo-demografik bilgiler sunulmuştur. Katılımcıların sosyo-demografik bilgileri dikkate alındığında; katılımcıların ağırlıklı olarak kadınlardan (%66.7) oluştuğu; katılımcıların yaşlarının ağırlıklı olarak 18-24 yaş aralığında (%50.4) olduğu; katılımcıların büyük bir çoğunluğunun (%68.9) çalıştıkları kurumlarda yöneticilik görevi olmadığı ve değişim yorgunluğu kavramını katılımcıların büyük bir çoğunluğunun (%63.7) bilmediği görülmektedir. Diğer sosyo-demografik değişkenlere ilişkin detaylı bilgiler Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1: Sosyo-Demografik Bilgiler

		n	%
Cinsiyet	Kadın	281	66.7
	Erkek	140	33.3
Yaş	18-24 Yaş Arası	212	50.4
	25-29 Yaş Arası	69	16.4
	30-34 Yaş Arası	64	15.2
	35-39 Yaş Arası	35	8.3
	40 Yaş ve Üzeri	41	9.7
Medeni Durum	Evli	160	38.0
	Bekâr	261	62.0
Öğrenim Durumu	İlköğretim	16	3.8
	Lise	152	36.1
	Ön Lisans	164	39.0
	Lisans	58	13.8
	Lisansüstü	31	7.4
Kurumda Çalışma Süresi	0-1 Yıl	132	31.4
	1-5 Yıl	144	34.2
	6-10 Yıl	74	17.6
	11-15 Yıl	34	8.1
	16-20 Yıl	23	5.5
	21 Yıl ve Üzeri	14	3.3
Meslekte Çalışma Süresi	0-1 Yıl	131	31.1
	1-5 Yıl	136	32.3
	6-10 Yıl	76	18.1
	11-15 Yıl	36	8.6
	16-20 Yıl	27	6.4
	21 Yıl ve Üzeri	15	3.6
Kurumda Yöneticilik Görevi	Var	131	31.1
	Yok	290	68.9
Değişim Yorgunluğu Kavramını Duyma	Evet	153	36.3
	Hayır	268	63.7
Çalışılan Kurumda Çalışan Kişi Sayısı	1-9 Kişi Arası	121	28.7
	10-49 Kişi Arası	126	29.9
	50-249 Kişi Arası	112	26.6
	250 Kişi ve Üzeri	62	14.7
Toplam		421	100

5.2. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada, sosyo-demografik bilgiler formu, Değişim Yorgunluğu Ölçeği, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ve Tükenmişlik Ölçeği veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Değişim Yorgunluğu Ölçeği Bernerth vd. (2011) tarafından geliştirilmiş olup, Türkçe'ye uyarlaması

Ekingen ve Yıldız (2021) tarafından yapılmıştır. İlgili ölçek, 6 sorudan ve tek boyuttan oluşmakta olup, 1-Kesinlikle Katılmıyorum / 5-Kesinlikle Katılıyorum şeklinde derecelendirilmiştir. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Mobley vd. (1978) tarafından geliştirilmiş olup, Türkçe'ye uyarlaması Örucü ve Özafşarlıoğlu (2013) tarafından yapılmıştır. İlgili ölçek, 3 sorudan ve tek boyuttan oluşmakta olup, 1-Kesinlikle Katılmıyorum / 5-Kesinlikle Katılıyorum şeklinde derecelendirilmiştir. Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonu Pines (2005) tarafından geliştirilmiş olup, Türkçe'ye uyarlaması Tümkiye vd. (2009) tarafından yapılmıştır. İlgili ölçek, 10 sorudan ve tek boyuttan oluşmakta olup 1-Kesinlikle Katılmıyorum / 7-Kesinlikle Katılıyorum şeklinde derecelendirilmiştir.

6. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde ölçeklerin geçerlik analizleri, yapısal eşitlik modeli ve etki büyüklüğü ile ilgili bilgiler sunulmuştur.

6.1. Ölçüm Modeli

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliklerini test etmek amacıyla Smart-PLS programında ölçüm yapılmıştır. Ölçeklerin geçerlikleri ve güvenilirlik katsayılarının yeterli olması, hipotez testlerinin yapılmasında önem arz etmektedir. Kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesi bir veri yapısı modeli olup gizil değişkenler için bir bileşen yaklaşımı olarak ifade edilmektedir. Kovaryans temelli yapısal eşitlik modellemesi değişkenler arası ilişkileri modellerken kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesinde buna ek olarak vakalar arasında ilişkiler modellenmektedir. Bunun sonucunda veri matrisinin yeniden yapılandırılması söz konusu olmakta ve tahmine dayalı bir modelleme gerçekleştirilmektedir (Avkıran, 2018). Kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesinde örneklem büyüklüğü hesaplamasında 10 kat kuralından yararlanılmakta olup bir modelde yer alan herhangi bir gizil değişkenin bağlantı sayısının 10 katı alınarak hesaplanması beklenmektedir. Hair vd. (2017) örneklem büyüklüğünün modelde yer alan bir gizil değişkene bağlı iç veya dış model bağlantı sayısının 10 katı büyüklüğünde olması gerektiğini varsaymaktadır. Kısacası bir araştırmadaki ölçme araçlarında toplam 30 soru varsa en az 300 örneklem büyüklüğünün hesaplanması beklenmektedir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin faktör yüklerinin 0.50'nin üzerinde olması beklenmektedir. Hair vd.'ne (2017) göre geçerlik ve güvenilirlik için Cronbach's Alpha katsayısı, Birleşik Güvenirlik (CR ve rho_A) değerlerinin 0.70'in üzerinde olması, Average Variance Extracted (AVE) değerinin 0.50'nin üzerinde olması beklenmektedir. Ölçeklere ilişkin betimleyici istatistikler, faktör yük değerleri, geçerlik ve güvenilirlik değerleri Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2: Ölçeklere İlişkin Betimleyici İstatistikler, Faktör Yük Değerleri, Güvenirlik ve Geçerlik

Değişken	Faktör Yük Değerleri	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Değişim Yorgunluğu Ölçeği Cronbach's Alpha= 0.802, rho_A=0.813, CR=0.863, AVE=0.559					
DY2	0.763	3.361	1.662	-0.700	0.284
DY3	0.746	3.380	1.674	-0.887	0.201
DY4	0.792	3.423	1.673	-0.902	0.184
DY5	0.788	3.610	1.659	-0.730	0.089
DY6	0.638	4.095	1.786	-0.918	-0.267
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Cronbach's Alpha= 0.832, rho_A=0.868, CR=0.897, AVE=0.743					
IAN1	0.865	2.394	1.268	-0.798	0.555
IAN2	0.874	2.330	1.268	-0.643	0.644
IAN3	0.848	2.299	1.295	-0.638	0.687
Tükenmişlik Ölçeği Cronbach's Alpha= 0.929, rho_A=0.930. CR=0.941, AVE=0.616					
T1	0.721	4.401	1.964	-1.101	-0.342
T2	0.779	3.798	1.958	-1.212	0.079
T3	0.849	3.774	1.941	-1.129	0.017
T4	0.829	3.625	1.962	-1.121	0.183
T5	0.862	3.418	1.917	-0.820	0.423
T6	0.837	3.675	2.014	-1.187	0.129
T7	0.792	3.444	1.904	-0.906	0.402
T8	0.729	3.188	1.987	-0.867	0.556
T9	0.602	3.392	1.964	-1.130	0.296
T10	0.815	3.834	1.989	-1.201	-0.094

DY=Değişim Yorgunluğu; İAN=İşten Ayrılma Niyeti, T=Tükenmişlik

Tablo 2’de güvenilirlik, geçerlik ve doğrulayıcı faktör analizine ilişkin elde edilen bulgular yer almaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi daha önce keşfedilmiş ölçeklerin, çalışmanın yapıldığı örnekleme de benzer olup olmadığını test etmek için yapılmaktadır (Meydan ve Şeşen, 2015: 21). Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda değişim yorgunluğu ölçeğinden 1. ve 6. madde ile tükenmişlik ölçeğinden 9. madde yeterli faktör yüküne sahip olmadığı ve geçerlik sonuçlarını azalttığı için analizden çıkartılmıştır. İlgili ölçek ifadelerinin analizden çıkarılmasının iki sebebi

vardır. Birinci sebebi Smart-PLS programında analiz yapılırken ilk olarak ölçek ifadelerinin çapraz yükleri incelenir. Yıldız'ın (2021) ifadesine göre her bir ölçek maddesinin kendi ölçeği altında faktör yükünü alması ve diğer değişkenlere göre aralarındaki farkın 0,1'den fazla olması gerekmektedir. Çapraz yükler tablosu incelendiğinde böyle bir duruma rastlanılmamıştır. Fakat geçerlik değerlerinin hala eşik değerinde olmadığı görülmüştür. Bu durumda da soru çıkartmanın ikinci sebebi devreye girmektedir. İkinci durumda AVE ve CR değerlerinin eşik değerlerinin altında kalması durumu incelenmekte olup eşik değerinin altında kaldığı görülmüştür. AVE ve CR değerlerinin eşik değerlerinin altında kaldığı durumlarda ölçüm modelinden faktör yükü 0,40 ile 0,70 arasında olan ölçek ifadeleri ölçüm modelinden çıkarılarak modelin tekrar çalıştırılacağı ifade edilmektedir. AVE ve CR katsayıları eşik değere ulaşıncaya kadar bu işlemler devam etmektedir. Bu çalışmada ise çapraz yüklerden herhangi bir problem olmadığı görülmüş ve AVE ve CR değerlerinin eşik değerleri dikkate alınarak yukarıda bahsedilen ölçek maddeleri analiz dışında bırakılmıştır. Tablo 2'de yer alan değerlere göre çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerliğinin ve güvenilirliğinin sağlandığı anlaşılmaktadır. Ayrıca Basıklık ve Çarpıklık katsayılarının +1.96 ile -1.96 arasında olması nedeniyle örneklemin normal dağıldığı anlaşılmaktadır (Hair vd., 2017). Analizden elde edilen VIF (Variance Inflation Factor) değerlerine bakıldığında 5'ten küçük olduğu görülmekte olup, Hair vd. (2017) VIF değerinin 5'in altında olmasının doğrusallık problemi meydana getirmeyeceğini ifade etmiştir. Tablo 2'de verilen geçerlik değerlerinin yanı sıra ölçekler arasındaki ayırt ediciliğin hesaplanmasında Fornell-Larcker kriteri kullanılmaktadır. Bu kriterler Fornell ve Larcker tarafından geliştirilmiştir (Yıldız, 2021). Bunun yanı sıra Henseler vd. (2015), Fornell-Larcker ölçütü yerine yeni bir ayırıcı geçerlik olan Heterotrait-Monotrait (HTMT) görüşünü öne sürmüştür. İlgili görüşe göre HTMT değerlerinin 0.90'ın üzerinde olması ayırt edicilik sorunlarını ortaya çıkarmaktadır.

Tablo 3: Fornell-Larcker Kriteri ve Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) Değerleri

	Fornell-Larcker Criterion				Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)		
	DY	T	İAN		DY	T	İAN
DY	0.748	-	-	DY	-	-	-
T	0.410	0.785	-	T	0.477	-	-
İAN	0.362	0.430	0.862	İAN	0.412	0.461	-

DY=Değişim Yorgunluğu; İAN=İşten Ayrılma Niyeti, T=Tükenmişlik

Araştırmada kullanılan ölçekler ayrıca Fornell-Larcker Kriteri ve Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) ayırım geçerliğini de sağlamaktadır. İlgili değerler analiz için uygun bulunduğundan yapısal eşitlik modellemesi uygulanmıştır. İlgili analizlerin dışında araştırma kapsamında kullanılan ölçeklere ilişkin R^2 ve Q^2 değerleri incelenmiştir. Sarstedt vd.'ne (2014) göre Q^2 değerinin sıfırın üzerinde olması, ölçeklerin kalitesi ve ölçülebilirliği açısından önem taşımaktadır. Tablo 4'te ilgili değerler yer almaktadır.

Tablo 4: R² ve Q² Testi Sonuçları

	R ²	R ² Adjusted	Q ²
Tükenmişlik	0.134	0.131	0.086
İşten Ayrılma Niyeti	0.229	0.226	0.157

Tablo 4'te görüldüğü üzere R² değerlerinin 0.50'den yüksek olduğu; Q² değerlerinin ise sıfırın üzerinde olduğu görülmektedir. Literatürde R² katsayısının 0.25 ve 0.50 arasında olmasının zayıf; 0.50 ile 0.75 arasında olması orta ve 0.75'in üzerinde olması güçlü bir açıklama oranı olarak değerlendirilmektedir. Fakat bu değerlendirmenin yapılırken disiplin koşullarının dikkate alınması gerekmektedir. Bazı disiplinlerde %10'luk bir açıklama oranı bile çok güçlü olarak görülmektedir (Yıldız, 2021). Tükenmişliğin R² değeri %13 olarak tespit edilirken işte ayrılma niyetinin R² değeri %23 olarak belirlenmiştir. Yıldız'ın (2021) ifadesine göre sosyal bilimlerde bazı kavramların açıklama gücü %10 bile olsa güçlü olarak görülmektedir. Bu durumda değişim yorgunluğunun tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti değişkenlerini açıklama oranının yeterli olabileceği düşünülmektedir. Bir diğer etki büyüklüğü analizi ise f² katsayısıdır. Tablo 5'te f² katsayılarına ilişkin değerler verilmiştir.

Tablo 5: f² Testi Sonuçları

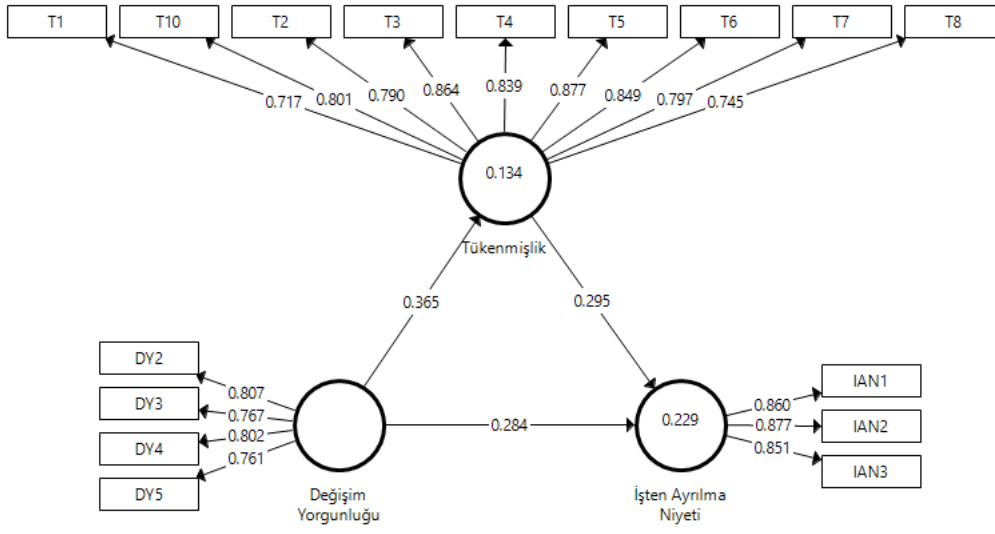
	Değişim Yorgunluğu	Tükenmişlik	İşten Ayrılma Niyeti
Değişim Yorgunluğu	-	0.154	0.091
Tükenmişlik	-	-	0.098

Tablo 5'te etki büyüklüğünün hesaplanmasında kullanılan f² katsayıları verilmiştir. Cohen'e (1998) göre f² katsayısının 0.02 ve üzerinde olması düşük; 0.15 ve üzerinde olması orta ve 0.35'in üzerinde olması yüksek bir etki katsayısı olarak değerlendirilmektedir. Tablo 5'te verilen değerlerde etki büyüklüğü oranının yeterli düzeyde olduğu görülmektedir. f² katsayıları sadece bağımlı değişken olarak kabul edilen değişkenlerde hesaplanmaktadır.

6.2. Yapısal Model-Hipotez Testleri

Araştırmanın bu kısmında araştırma modelinde değişkenler arasındaki ilişki yol analizi kullanılarak incelenmiştir. Yol analizi, Smart-PLS programında 5000 örnekleme bootstrap ile gerçekleştirilmiştir. Analizden elde edilen β değerlerinin %5 anlamlılık düzeyinde önemli olup olmadığını belirlemek için t-testleri ve p-değerleri incelenmiştir. Şekil 2'de ise yapısal eşitlik modeli yol diyagramı verilmektedir.

Şekil 2: Yapısal Eşitlik Modeli Yol Diyagramı



Kaynak: Smart-PLS programında araştırma modeli esas alınarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 2’de değişim yorgunluğu, işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik arasında oluşturulan yapısal eşitlik modeline yer verilmiştir. Modelden elde edilen uyum iyiliği değerlerine bakıldığında Standardize Edilmiş Ortalama Karekök Kalıntı (SRMR) değerinin 0.076 ($SRMR < 0.080$); d_{ULS} değerinin 0.795; d_G değerinin 0.316; Ki-Kare değerinin 797.617; (Ki-kare <5) Normed Fit Index (NFI) değerinin ise 0.815 ($NFI > 0.80$) olduğu görülmektedir. Byrne (2016) ilgili değerlerin literatür açısından uygun olduğunu ifade etmektedir. Uyum iyiliği değerlerinde d_{ULS} ve d_G değeri ile ilgili net bir ayrım olmadığı belirtilmektedir (Yıldız, 2021). Fakat d_{ULS} ve d_G değerinin belirlenmesinde 0.05’ten ($p > 0.05$) büyük olması gerektiği ifade edilen diğer bir görüştür (İled ve Yılmaz, 2023). d_{ULS} ve d_G değerinin 0.05’ten büyük olduğu ve kabul edilebilir bir değer olduğu görülmektedir. Tablo 6’da ise yapısal eşitlik modeli katsayıları verilmiştir.

Tablo 6: Hipotez Testi Sonuçları

Paths	Beta (β)	Standart Sapma	t-değerleri	%95 Güvenirlilik	p
DY→ İAN (Toplam Etki)	0.391	0.047	8.351	(0.300; 0.476)	0.000
DY→İAN (Direk Etki)	0.284	0.057	5.015	(0.172; 0.383)	0.000
DY→T	0.365	0.056	6.498	(0.252; 0.470)	0.000
T→İAN	0.295	0.056	5.294	(0.179; 0.401)	0.000
DY→T→İAN (Dolaylı Etki)	0.108	0.028	3.793	(0.064; 0.179)	0.000

DY=Değişim Yorgunluğu; İAN=İşten Ayrılma Niyeti, T=Tükenmişlik

Tablo 6’da değişim yorgunluğunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde tükenmişliğin aracılık rolünü gösteren katsayılar yer almaktadır. Aracılık testinin yapılmasında Bootstrap testi kullanılmıştır. Bootstrap testi Preacher ve Hayes (2004, 2008) tarafından geliştirilmiş olup yinelemeli parametrik olmayan bir test olduğu ifade edilmektedir. Söz konusu yaklaşım kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesinde rahatlıkla kullanılmaktadır. Bootstrap testi, Sobel testine göre aracılık etkisinin ortaya çıkarılmasında daha net sonuçlar vermekte ve yüksek düzeyde istatistiksel güç göstermektedir. Hair vd. (2014) bootstrap testinin yapılmasında ilk olarak aracı değişkenin modele dâhil edilmeden yapıldığını ve böylece aracı değişken modele dâhil edildiğinde aracılık etkisini anlamının ve yorumlamanın daha kolay olduğunu ifade etmektedir. Aracı değişkenin modele dâhil edilmesinden önce değişim yorgunluğunun işten ayrılma niyeti üzerinde ($\beta=0.391$; $p<0.01$) pozitif yönlü ve anlamlı etkisi bulunmaktadır. Bu değerler toplam etkiyi göstermektedir. Tablo 6’da verilen katsayılar aracı değişken eklendikten sonra meydana gelen katsayılardır. Buna göre tükenmişlik aracı değişkeninin eklenmesiyle birlikte değişim yorgunluğunun işten ayrılma niyeti üzerinde ($\beta=0.284$; $p<0.01$) pozitif yönlü ve anlamlı etkisi olduğu görülmektedir. Değişim yorgunluğunun tükenmişlik üzerinde ($\beta=0.365$; $p<0.01$) pozitif yönlü ve anlamlı etkisi; tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerinde ($\beta=0.295$; $p<0.01$) pozitif yönlü ve anlamlı etkisi olduğu görülmüştür. Son olarak ise değişim yorgunluğu, işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik arasındaki dolaylı etkilere bakıldığında ($\beta=0.108$; $p<0.01$) etkinin anlamlı olduğu görülmüştür. Aracılık etkisinden söz edebilmek için bu etkilerin yanı sıra bazı testlerin yapılması gerektiği literatürde ifade edilmektedir. Aracılık etkisinin tespitinde genelde Sobel testinin yapıldığı bilinmekte olup Sobel testine son yıllarda eleştiriler getirilmektedir. Hair vd. (2017) Sobel testinin yerine VAF (Variance Accounted For) testinin kullanılması gerektiğini ifade etmiştir. VAF testi dolaylı etkinin toplam etkiyle dolaylı etkinin toplamına bölünmesiyle ortaya çıkmaktadır. Variance Accounted For olarak belirtilen VAF değeri %0 ile %100 arasında değerler almaktadır. %80’in üzerinde olan VAF değeri tam aracılık etkisini ifade ederken, %20 ile %80 arasında VAF değeri kısmi aracılığı; %20’nin altındaki VAF değeri ise aracılık etkisinin bulunmadığını ifade etmektedir. Tablo 6’da görüldüğü üzere dolaylı etki $\beta=0.108$; toplam etki ise $\beta=0.391$ ’dir. İlgili formüle göre hesaplama yapıldığında VAF değeri %21 çıkmaktadır. (Formül ve hesaplama aşağıda sunulmuştur.) Bu yüzden değişim yorgunluğunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde tükenmişliğin kısmi aracılık rolü vardır yorumu yapılabilir. Araştırma kapsamında oluşturulan H1, H2, H3 ve H4 hipotezleri kabul edilmiştir.

$$VAF = \frac{\text{Dolaylı Etki}}{\text{Dolaylı Etki} + \text{Toplam Etki}} \quad 0.21 = \frac{0.108}{0.108 + 0.391}$$

7. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırmada değişim yorgunluğunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde tükenmişliğin aracılık etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Değişim yorgunluğu dışında işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik değişkenlerinin literatürde sıklıkla birlikte çalışılan olgular olduğu ifade edilebilir. Literatür incelendiğinde tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir (Koeske ve Koeske, 1993; Janssen vd., 1999; Huang vd., 2003; Sağlam Arı vd., 2010; Taslak, 2015). Bu araştırma kapsamında elde edilen sonuçlara göre tükenmişliğin işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Bu çalışmanın özgünlüğü konuyla ilgili literatürde oldukça az sayıda araştırma bulunması ve yeni bir kavram

olan değişim yorgunluğunun örgütlerde meydana gelen diğer negatif olaylar ve durumlar üzerinden açıklanmasıdır. Ayrıca değişkenler arası ilişkilerin incelendiği çalışmalar olsa da aracılık etkisinin incelendiği çalışmaların yetersiz olduğu gözle çarpılmaktadır.

Araştırma kapsamında elde edilen veriler Smart-PLS programı aracılığıyla analiz edilmiş olup değişim yorgunluğunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde tükenmişliğin aracılık etkisinin belirlenmesi yapısal eşitlik modeli kurularak belirlenmiştir. Oluşturulan modelde değişim yorgunluğunun işten ayrılma niyeti üzerinde ($\beta=0.284$) ve tükenmişlik üzerinde ($\beta=0.365$) anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Diğer yandan tükenmişliğin ise işten ayrılma niyeti üzerinde ($\beta=0.295$) anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca tükenmişliğin değişim yorgunluğunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin kısmi aracı ($\beta=0.108$) olduğu belirlenmiştir. Elde edilen ilgili bulgular doğrultusunda araştırma kapsamındaki değişkenlerin birbirlerini etkileyerek dağıldıkları anlaşılmaktadır. Bu durumun birey-örgüt uyumu yaklaşımı ile örtüştüğünü söylemek mümkünken (Kristof, 1996) çalışanların örgütleri ile uyum sorunu yaşadığı söylenebilir. Kristof'un (1996) ortaya koyduğu birey-örgüt uyumu yaklaşımında örgütün özellikleri, amaçları, ihtiyaçları ve iklimiyle çalışanın uyumunu ifade edilirken değişimden etkilenen çalışanın tükenmişliğe itilmesi ve işten ayrılma niyeti içerisine girmesi olağan bir durum olarak görülebilir. Benzer şekilde değişim yorgunluğunun çalışanlarda meydana getirdiği etkilere dair yapılan çalışmaların nedensel akıl yürütme modeliyle ortaya konulabileceği söylenebilir. Martinko vd. (2002) tarafından geliştirilen modelde üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ortaya çıktığını ve bunun çalışanın yaşadıkları olaylar sonucu değerlendirdiklerini ifade etmektedirler. Bu araştırmadaki sonuçlar yaklaşımları destekler niteliktedir.

Değişim yorgunluğu her ne kadar literatürde yeni bir kavram olarak gözükse de tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ile yakından ilişkili bir kavram olduğu ifade edilmektedir. Değişim süreci örgüt çalışanlarını doğrudan ilgilendiren bir süreç olduğu için bu sürecin amacına uygun yönetilememesi yorgunluk ortaya çıkarmakta olup çalışanlarda tükenmişliğe ve bıkkınlığa yol açtığı ifade edilmektedir (Brown, 2016; McMillan, 2018). Literatür incelendiğinde bu araştırmayla benzer bulguların elde edildiği görülmektedir. Örneğin Bernerth vd. (2011) çalışmalarında değişim yorgunluğunun tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi olduğunu ifade etmektedirler. Selvi Sarıgül (2022) çalışmasında değişim yorgunluğunun tükenmişlik ve işten ayrılma niyetini artırdığını ifade etmiştir. Değişim yorgunluğu, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti gibi örgüte ve çalışanlara karşı olumsuz olguların artmasına yol açacak bir değişken olduğu gibi çalışanları bu olgulara iten nedenlerle de negatif yönde ilişkilere sahiptir. Örneğin Winter'in (2013) araştırmasında çalışanların psikolojik dayanıklılığı arttıkça değişim yorgunluğunun azaldığı belirtilmektedir. Diğer yandan Selvi Sarıgül ve Uğurluoğlu'nun (2022) araştırmasında değişim yorgunluğunun iş doyumunu azalttığı bulgusuna ulaşılmıştır. Birçok araştırma değişim yorgunluğunun olumsuz sonuçlarını ortaya koymakta olup olumsuz örgütsel davranışların (nezaketsizlik, kıskançlık vb.) işten tatminsizliği ortaya koyduğu söylenebilir (Palabıyık vd., 2024).

Değişim yorgunluğu zaman içerisinde sürekli değişen, gelişen, artan veya azalan bir olgu olduğundan araştırmanın yapıldığı süreler içerisinde kişilerin duygu durumlarına bağlı olmaktadır. Katılımcıların araştırmaya katılım gösterdikleri anda bildirdikleri görüşler ile geçmişteki veya sonraki görüşleri arasında farklılıklar olabileceği öngörülmektedir. Bu durum araştırmanın bir sınırlılığını oluşturmakla birlikte farklı işletmelerden gelen görüşler yine bir sınırlılık ortaya koymaktadır. Gelecekte yapılacak araştırmalarda önem verilmesi gereken

konulardan birisinin veri toplarken zaman sürecini ayarlayabilmesi, değişikliklerin yaşandığı zamanları öngörebilmesidir. Bu araştırmanın gerçekleştirilmesi esnasında Covid-19 pandemisinin toplumsal ve hatta küresel olarak etkilerinin devam etmesi, değişim yorgunluğunun önemli bir göstergesi olduğu söylenebilir. Bununla birlikte sürekli değişen ve gelişen dünyada değişim yorgunluğunun her an yaşanabileceği göz önünde bulundurulmuştur. Bu araştırmaya Yozgat şehrinde faaliyet gösteren işletmelerdeki çalışanların dâhil edilmesi de bir sınırlılık oluşturmuş olup özellikle büyük şehirlerde faaliyetlerine devam eden, teknolojik, sosyal ve ekonomik açıdan kendisini sürekli değiştirmek durumunda kalan işletmelerde araştırmaların yapılması tavsiye edilmektedir.

Araştırmacılara ve uygulayıcılara tavsiyeler açısından özellikle uygulayıcılar olan işletme sahipleri ve yöneticileri değişimin her ne kadar örgüt açısından verimlilik ve etkinliği sağlayacağını düşünseler de insan sermayesinin değişim sürecinde etkin bir rol oynadığını gözden kaçırmamalıdır. Örgütsel açıdan değişim, örgütlere büyük faydalar sağlasa da kısa ve uzun vadede çalışanların motivasyonunu düşürebilir. Araştırmacılar açısından değişim yorgunluğunun öncülleri ve ardıllarının yapılacak ampirik araştırmalarla desteklenmesi literatürdeki bilgi birikimi açısından katkı sağlayabilir.

YAZAR BEYANI

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Bu çalışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

Etik Kurul Onayı

Bu araştırma için Yozgat Bozok Üniversitesi Etik Komisyonundan 22.03.2023 tarihli ve 02/19 sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

Yazar Katkıları

Yazar çalışmayı tümüyle tek başına gerçekleştirmiştir.

Çıkar Çatışması

Yazar açısından ya da üçüncü taraflar açısından çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Abrahamson, E. (2000). Change without pain. *Harvard Business Review*, July-August, 75-79.
- Addae, H. M., Praveen, P. K., & Davis, E. E. (2006). Organizational commitment and intentions to quit: An examination of the moderating effects of psychological contract breach in Trinidad and Tobago. *International Journal of Organizational Analysis*, 14(3), 225-238. <https://doi.org/10.1108/19348830610823419>
- Arı, G. S., & Bal, E. Ç. (2008). Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1), 131-148.

- Arık, Ö., Öztürk, Y. E., & Yeşildal, M. (2022). Değişim yorgunluğunun iş motivasyonuna etkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *İşletme Bilimi Dergisi*, 10(1), 57-85. <https://doi.org/10.22139/jobs.1059519>
- Aslan, Z., & Etyemez, S. (2015). İşgörenlerin tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Hatay'daki otel işletmelerinde bir araştırma. *Journal of Business Research Turk*, 7(3), 482-507.
- Avkıran, N. K. (2018). *Rise of the partial least squares structural equation modeling: An application in banking*. N. K. Avkıran, & C. M. Ringle içinde, Partial Least Squares Structural Equation Modeling (International Series in Operations Research & Management Science b., 267, s. 1-29). Cham: Springer.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., & Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14,115-129.
- Baron, J. N., Hannan, M. T., & Burton, M. D. (2001). Laborpains: Change in organizational models and employee turnover in young, high-tech firms. *American Journal of Sociology*, 106(4), 960-1012.
- Basım, H. N., & Şeşen, H. (2007). EFQM mükemmellik modeli uygulamalarının çalışanların tükenmişlikleri üzerine etkisi: Sağlık sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 201-214.
- Bengat, J. & Odenyo, M. (2015). Organizational change and resistance dilemmas' resolution approaches and mechanisms. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 3(2), 1-17.
- Bernerth, J. B., Walker, H. J., & Harris, S. G. (2011) Change fatigue: Development and initial validation of a new measure. *Work & Stress*, 25(4), 321-337, <https://doi.org/10.1080/02678373.2011.634280>
- Brown, R. (2016). *Determining the relationship among change fatigue, resilience and job satisfaction of hospital staff nurses* (Unpublished doctoral dissertation). South Dakota State University, Dakota, The USA.
- Buchanan, D., Fitzgerald, L., Ketley, D., Gollop, R., Jones, J.L., Lamont, S.S., Neath, A., & Whitby, E. (2005). No going back: A review of the literature on sustaining organizational change. *International Journal of Management Reviews*, 7(3), 189-205.
- Byrne, B. M. (2016). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. (3rd edition). Routledge.
- Cherniss, C. (1980). *Staff burnout, job stress in the human service*. California: Sage Publications.
- Cho, Y. J., & Song H. J. (2017). Determinants of turnover intention of social workers: Effects of emotional labor and organizational trust. *Public Personnel Management*, 46(1), 41-65. <https://doi/10.1177/0091026017696395>
- Cohen, J. (1998). *Statistical power analysis for the behavioural sciences*. Lawrence Erlbaum Associates, (2nd Edition), Hillsdale.

- Collins, K., Jones, M. L., McDonnell, A., Read, S., Jones, R., & Cameron, A. (2000). Do new roles contribute to job satisfaction and retention of staff in nursing and research professions allied to medicine? *Journal of Nursing Management*, 8, 3-12.
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621-656. <https://doi.org/10.2307/258593>
- Coşkun, R., Altunışık, R., & Yıldırım, E. (2019). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Cotton, J. L., & Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of Management Review*, 11(1), 55-70.
- Daniels, A. (2004). *Listening to New Zealand nurses: A survey of intent to leave, job satisfaction, job stress and burnout*. [Unpublished doctoral dissertation]. Auckland University of Technology.
- Deschenes, S. (2019). *Change fatigue and leadership influences*. (Unpublished Master Thesis), Middle Tennessee State University, USA.
- Dolu, G. (1997). *Yoğun bakım ünitesi hemşirelerinde stres etkenleri ve tükenmişlik sendromu*. [Unpublished master's dissertation]. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ekingen E., & Yıldız A. (2021). Değişim yorgunluğu ölçeği Türkçe versiyonunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması: Sağlık çalışanları örneği. *Osmangazi Tıp Dergisi*, 43(6), 572-581. <https://doi.org/10.20515/otd.934637>
- Elving, W. J., Hansma, L. D., & Boer, M. G. (2011). BOHICA: Bend over here it comes again. *Teorija In Praksa*, 48(6), 1628-1647.
- Ergin, C. (1992). *Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması*. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Falkenberg, J., Stensaker, I., Meyer, C. B., & Haueng, A. C. (2005). *When change becomes excessive*. In R. W. Woodman & W. A. Pasmore (Eds.), *Research in organizational change and development*. Oxford, UK: Elsevier (JAI Press), 15, 31-62.
- Felton, J.S. (1998). Burnout as a clinical entity-its importance in health care workers. *Occupational Medicine*, 48(4), 237-250.
- Fochsen, G., Sjögren, K., Josephson, M., & Lagerström, M. (2005). Factors contributing to the decision to leave nursing care: a study among swedish nursing personel. *Journal of Nursing Management*, 13, 338-344.
- Fong, Y. L., & Mahfar, M. (2013). Relationship between occupational stress and turnover intention among employees in a furniture manufacturing company in selangor. *Jurnal Teknologi*, 64(1), 33-39. <https://doi.org/10.11113/jt.v64.1673>
- Garside, P. (2004). Are we suffering from change fatigue? *Quality and Safety in Healthcare*, 13, 89-90.
- Gökçakan, Z., & Özer, R. (1999). *Rehber öğretmenlerde tükenmişlik*. Rize: Rize Rehberlik Araştırma Merkezi Yayınları.

- Gurney, C. A., Mueller, C. W., & Price, J. L. (1997). Job satisfaction and organizational attachment of nurses holding doctoral degrees. *Nursing Research*, 46(3), 163-171.
- Gündüz, B., Çapri, B., & Gökçakan, Z. (2012). Üniversite öğrencilerinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19, 38-55.
- Gündüz, B., Erkan, Z., & Gökçakan, N. (2007). Polislerde tükenmişlik ve görülen psikolojik belirtiler. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 283-298.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling* (1st ed.). Thousand Oaks: Sage.
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C. M., Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) (2nd Edition b.). Los Angeles: SAGE.
- Hair, J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L., & Sarstedt, M. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: Updated guidelines on which method to use. *International Journal of Multivariate Data Analysis*, 1(2), 107-123. <https://doi.org/10.1504/IJMDA.2017.087624>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hom, P. W., Caranikas-Walker, F., Prussia, G. E., & Griffeth, R. W. (1992). A meta analytical structural equations analysis of a model of employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 890.
- Huang, I.-C., Chuang, C.-H. J., & Lin, H.-C. (2003). The role of burnout in the relationship between perceptions of organizational politics and turnover intentions. *Public Personnel Management*, 32(4), 519-531.
- Ied, F.A., & Yılmaz, V. (2023). *Suriyeli sığınmacıların mutluluk, kaygı ve sosyal uyumunu etkileyen faktörlerin araştırılması*. Erkan, A., & Hülya, Ş. (Ed.) Kısmi En Küçük Kareler Yapısal Eşitlik Modellemesi ve Sosyal Bilimlerde Uygulama Örnekleri içinde (ss. 112-140), İksad Yayınevi.
- İraz, R., & Şimşek G. (2004). Örgütsel değişimin gerçekleştirilmesinde liderliğin rolü: Transformasyonel liderlik incelemesi. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 4(7), 99-117.
- Janssen, P. P., Jonge, J. D., & Bakker, A. B. (1999). Specific determinants of intrinsic work motivation, burnout and turnover intentions: A study among nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 29(6), 1360-1369. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.1999.01022.x>
- Karakuş, Ş., & Yardım, M. (2014). Algılanan örgütsel değişim, belirsizlik, iş doyum ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler. *İş ve İnsan Dergisi*, 1(1), 21-31.
- Koç, H. (1999). *Resmi eğitim kurumlarında çalışan psikolojik danışma ve rehberlik uzmanlarının iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin danışmanların denetim odağı ve bazı değişkenlere göre karşılaştırılması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Koeske, G. F., & Koeske, R. D. (1993). A preliminary test of a stress-strain-outcome model for reconceptualizing the burnout phenomenon. *Journal of Social Service Research, 17*(3-4), 107-135.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology, 49*(1), 1-49.
- Kuean, W. L., Khin, E. W. S., & Kaur, S. (2010). Employees' turnover intention to leave: The Malaysian contexts. *The South East Asian Journal of Management, 4*(2), 93-110. <https://doi.org/10.21002/seam.v4i2.5633>
- Kuh, G. D., & Hutchings, P. (2015). *Assessment and initiative fatigue: Keeping the focus on learning*. In G. D. Kuh, S. O. Ikenberry, N. A. Jankowski, T. R. Cain, P. T. Ewell, P. Hutchings (Eds.) Using student evidence to improve higher education (183-200). San Francisco: Jossey Bass.
- Lewis, G. B. (1991). Turnover and the quiet crisis in the federal civil service. *Public Administration Review, 51*(2), 145-155.
- Limon, İ. (2020). Turkish adaptation of change fatigue scale: A study of reliability and validity. *Sakarya University Journal of Education, 10*(2), 292-311. doi: <https://doi.org/10.19126/suje.646463>
- Limon, İ., & Sezgin-Nartgün, Ş. (2020). Investigation of teachers' change fatigue level: Comparison by demographics. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 26*(2), 401-448 <https://doi.org/10.14527/kuey.2020.009>.
- Dilkes, J., Cunningham, C., & Gray, J. (2014). The new Australian curriculum, teachers and change fatigue. *Australian Journal of Teacher Education, 39*(11), 45-64. <https://doi.org/10.14221/ajte.2014v39n11.4>
- Martinko, M. J., Gundlach, M. J., & Douglas, S.C. (2002). Toward an integrative theory of counterproductive workplace behavior: A casual reasoning perspective. *International Journal of Selection and Assessment, 10*(1/2), 36-50.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour, 12*, 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Leiter, M.P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*, 397-422.
- McMillan, K. (2018). *A critical organizational analysis of frontline nurses' experience of rapid and continuous change*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), University of Ottawa Faculty of Health Sciences School of Nursing, Ottawa.
- McMillan, K., & Perron, A. (2013). Nurses amidst change: The concept of change fatigue offers an alternative perspective on organizational change. *Policy, Politics, & Nursing Practice, 14*(1), 26-32.
- Meriç, S. (2019). *Değişime direnç*. E. Kaygın ve G. Kosa (Ed.). Olumsuz Boyutlarıyla Örgütsel Davranış İçinde (265-280). Eğitim Yayınevi.

- Meydan, C.H., & Şeşen H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. 2. Baskı, Ankara, Detay Yayıncılık.
- Mrayyan, M.T. (2005). Nurse job satisfaction and retention: Comparing public to private hospitals in Jordan. *Journal of Nursing Management*, 13, 40-50.
- Naktiyok, S., Kaygın, E., & Topçuoğlu, E. (2020). Aşçıların tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesine yönelik kars ilinde bir araştırma. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 85-99.
- Örücü, E., & Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: Güney Afrika Cumhuriyeti'nde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.
- Palabıyık, N., Yıkılmaz, İ., & Sürücü, L. (2024). Workplace envy, workplace incivility, and job satisfaction: An empirical study on nurses. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi* 42, 81-94. <https://doi.org/10.18092/ulikidince.1319891>
- Perel, C. (2015). *Examining the relationship between organizational culture and change fatigue*. (Unpublished master dissertation), Middle Tennessee State University, ABD.
- Pines, A. M., & Nunes, R. (2003). The relationship between career and couple burnout: Implications for career and couple counseling. *Journal of Employment Counseling*, 40(2), 50-64.
- Polat, M., & Meydan, C. H. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, and Computers*, 36, 717-731. <https://doi.org/10.3758/BF03206553>
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40, 879-891. <https://doi.org/10.3758/BRM.40.3.879>
- Sağlam Arı, G., Bal, H., & Çına-Bal, E. (2010). İşe bağlılığın tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisindeki aracılık etkisi: Yatırım uzmanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15(3), 143-166.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., Henseler, J., & Hair, J. F. (2014). *On the emancipation of PLS-SEM: A commentary on Rigdon (2012)*. *Long Range Planning*, 47(3), 154-160. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2014.02.007>
- Scott-Morgan, P., Hoving, E., Smit, H., & Slot, A. V. (2001). *The end of change : How your company can sustain growth and innovation while avoiding change fatigue*. New York: McGraw Hill Books.
- Selvi Sarıgül, S. (2022). *Değişim yorgunluğu ile algılanan örgüt kültürü, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Sağlık sektöründe bir uygulama*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Selvi Sarıgöl, S., & Uğurluoğlu, Ö. (2022). Değişim yorgunluğu, psikolojik dayanıklılık ve iş doyumunu arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 25(3), 591-608.
- Spector, P. E. ve Fox, S. (2005). The stressor-emotion model of counterproductive. *Work Behavior*, 1-37. <http://www.rc.usf.edu/~jedorio/cwb07-specto>
- Şahin, D., Turan, F. N., Alparlan, N., Şahin, İ., Faikoğlu, R., & Görgülü, A. (2008). Devlet hastanesinde çalışan sağlık personelinin tükenmişlik düzeyleri. *Nöropsikiyatri Arşivi*, 45, 116-21.
- Taslak, S. (2015). Banka çalışanlarının işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olan faktörlere yönelik bir araştırma: Muğla ili örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(12), 145-160.
- Turan, A., & Akçay, R. C. (2023). Öğretmenlerin değişim yorgunluğu ile değişime direnç konusundaki algıları arasındaki ilişki. *Yıldız Journal of Educational Research*, 8(1), 28-42. <https://doi.org/10.14744/yjer.2023.018>
- Tümekaya, S., Çam, S., & Çavuşoğlu, İ. (2009). Tükenmişlik ölçeği kısa versiyonunun Türkçe'ye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(1), 387-398.
- Türkiye İş Kurumu (2023). İşgücü piyasası araştırması Yozgat ili 2022 yılı sonuç raporu. 10.01.2023 tarihinde <https://media.iskur.gov.tr/66936/yozyat.pdf> adresinden alınmıştır.
- Uslu, M. (1999). *Resmi eğitim kurumlarında çalışan psikolojik danışma ve rehberlik uzmanlarının iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin danışmanların denetim odağı ve bazı değişkenlere göre karşılaştırılması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Winter, A. J. (2013). *The human cost of change: Tales from the campus about personal change fatigue, resistance, and resilience*. (Unpublished Master's Thesis). Queensland University of Technology, Brisbane City.
- 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.
- Yıldız, E. (2021). *SmartPLS ile yapısal eşitlik modellemesi reflektif ve formatif yapılar*. Seçkin Yayınları. (2. Baskı). Ankara.
- Yürür, Y. S., & Ünlü, O. (2011). Duygusal emek, duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 13(2), 81-104.
- Zink, K.J., Steimle, U., & Schroder, D. (2008). Comprehensive change management concepts development of a participatory approach. *Applied Ergonomics*, 39, 527-538. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2008.02.015>