

Gemi Adamlarında Duygusal Tükenme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Bir Araştırma

Cansu Galaş^{1*}, Karahan Kara², Esra Gökçen Kaygısız³

Özet: Balıkçılık sektörü, Türkiye'nin önemli ekonomik faaliyet alanlarından biridir. Bu sektörün sürdürülebilirliğini ise özveriyle çalışan gemi adamları sağlamaktadır. Bu çalışmanın amacı, gemi adamlarının yaşadıkları duygusal tükenme ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Zorlu çalışma koşulları, uzun süreli deniz yolculukları, çalışma süreleri, sosyal izolasyon ve stres gibi faktörlerin, gemi adamlarının duygusal tükenmişlik düzeylerini artırabileceği ve bu durumun işten ayrılma niyetlerini nasıl etkilediği araştırılmaktadır. Ayrıca yaşın duygusal tükenme ve işten ayrılma niyetinde anlamlı bir farklılık yaratıp yaratmadığının analiz edilmesi de araştırmanın bir diğer amacıdır. Bu amaçla, Giresun Limanına kayıtlı olan büyük balıkçı teknelerinde çalışan gemi adamlarına anket soruları yöneltilmiş ve cevapların geçerli olduğu 181 anket formu ile çalışmanın veri seti oluşturulmuştur. Korelasyon ve regresyon analizleri ile elde edilen bulgular doğrultusunda duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Duygusal tükenmenin işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği bulunmuştur. Ayrıca yaşın katılımcıların duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti düzeylerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Duygusal Tükenme, İşten Ayrılma Niyeti, Stres.

Stormy Emotions: A Study on Emotional Exhaustion and Turnover Intention in Seafarers

Abstract: The fishing sector is one of the important economic activity areas of Turkey. The sustainability of this sector is provided by devoted seafarers. The aim of this study is to determine the relationship between the emotional exhaustion experienced by seafarers and their turnover intention. It is investigated that factors such as difficult working conditions, long sea voyages, working hours, social isolation and stress can increase the emotional exhaustion levels of seafarers and how this situation affects their turnover intention. Another aim of the study is to analyze whether age creates a significant difference in emotional exhaustion and turnover intention. For this purpose, survey questions were directed to seafarers working on large fishing vessels registered at the Port of Giresun and the dataset of the study was formed with 181 valid questionnaire forms. In line with the findings obtained with correlation and regression analyses, it was determined that there was a significant and positive relationship between emotional exhaustion and turnover intention. It was found that emotional exhaustion positively affects turnover intention. It was also concluded that age did not create a significant difference in participants levels of emotional exhaustion and turnover intention.

Keywords: Emotional Exhaustion, Turnover Intention, Stress.

Makale Bilgisi (Araştırma)

1 Giresun Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü cansugalas@gmail.com,

2 İzmir Demokrasi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, karahan.kara@idu.edu.tr,

3 Giresun Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, esra.kaygisiz@giresun.edu.tr

*Sorumlu yazar:

cansugalas@gmail.com

Alıntı: Galaş, C., Kara, K. ve Kaygısız, E. G. (2025), Gemi Adamlarında Duygusal Tükenme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Bir Araştırma, MEMBA Su Bilimleri Dergisi, 11, (3) 282-301.

<https://doi.org/10.58626/memba.1696268>

Başvuru Tarihi: 09.05.2025

Kabul Tarihi: 24.09.2025

Yayın Tarihi: 30.09.2025

1. Giriş

Balıkçılık, üç tarafı denizlerle çevrili olan Türkiye'nin ekonomisine katkı sağlayan önemli bir sektördür. Bu sektör iç ve dış ticaretin gelişimine destek olmanın yanı sıra, istihdam olanağı açısından da büyük önem taşımaktadır. Balıkçılıkla geçimini sağlayan haneler, bu sektörden elde ettikleri gelirle yaşamlarını sürdürmekte ve aile bütçelerine katkıda bulunmaktadır. Balıkçılık, yalnızca bir ekonomik faaliyet olmanın ötesinde, büyük bir emek ve özveri gerektiren bir yaşam biçimidir.

Gemi adamlarının birçoğu, yasal av sezonu olan 1 Eylül-15 Nisan tarihleri arasında günlerinin çoğunu denizde geçirmektedir. Bu süre zarfında tekne, gemi adamları için hem konaklama hem de yaşam alanı işlevi

görmektedir. Avlanma amacıyla sabit bir bölgede kalmayan tekneler, farklı bölgelere seferler düzenlemektedir. Gemi adamları, yalnızca kendilerine tanınan izin günlerinde tekneden ayrılabilirler. Ayrıca, av faaliyetleri sırasında hava koşullarının kötüleşmesi halinde, belirli süreliğine izin kullanmaları da mümkün olabilmektedir. Dolayısıyla gemi adamlarının sosyal hayatları oldukça sınırlıdır (Zengin, 2022).

Genel olarak Türkiye'de balıkçılık sektöründe çalışanların belirli bir çalışma saat aralığı bulunmamaktadır. Yalnızca hamsi avı döneminde, çalışma saatleri 08.00-16.00 arasında sınırlandırılmakta ve bu zaman diliminde mesai yürütülmektedir. Diğer zamanlarda ise mesai süresi, hava koşulları, balık hareketi ve miktarına bağlı olarak anlık değişebilmektedir. Çalışma saatlerinin belirsiz oluşu ile birlikte uyku saatlerindeki düzensizlik, av sezonunun kış aylarına denk gelmesiyle zorlu hava koşulları ile mücadele, gece çalışması ve küçük hataların bile yaralanma ya da ölümlerle sonuçlanma riski, sektördeki çalışma koşullarını daha da ağırlaştırmaktadır (Ulukan, 2016; Zengin, 2022). Tüm bu koşullar bir arada değerlendirildiğinde, ailelerinden ve sosyal çevrelerinden uzun süre ayrı kalan, düzensiz mesai saatlerinde görev yapan ve tehlikeli çevresel koşullarda çalışan gemi adamlarının, stres, psikolojik zorlanma ve duygusal tükenmişlik yaşama olasılıklarının yüksek olduğu söylenebilir.

Duygusal tükenme, yoğun ve stresli iş yaşamında beklentileri karşılamada zorluk yaşayan bireylerde ortaya çıkan olumsuz bir durumdur. Balıkçılık sektörünün zor ve yorucu olması gemi adamlarında duygusal tükenmenin ortaya çıkmasına neden olmakta ve gemi adamlarına işten ayrılmayı düşündürebilmektedir. İşten ayrılma niyeti ise bireyin zamanla işine olan ilgisinin azalması ve kendi isteği ile işinden ayrılma düşüncesidir. Dolayısıyla duygusal tükenme hem birey hem de kurumu ilgilendiren ve bireyin işten ayrılma niyetine yol açabilen ciddi bir konudur.

Bu kapsamda araştırmanın temel amacı, gemi adamlarının duygusal tükenme düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu çerçevede Karadeniz Bölgesinde yer alan Giresun Limanına kayıtlı büyük balıkçı tekne çalışanları (gırgır tekneleri) çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Sektörün tercih edilme nedeni, çalışma koşullarının zorluğundan dolayı gemi adamlarında duygusal tükenme hissinin ortaya çıkma ihtimalinin yüksek olması ve duygusal tükenmenin de işten ayrılma niyetini artırma düşüncesidir. Gırgır teknelerinin seçilme nedeni ise, yoğun olarak avlanma ile uğraşan ve en fazla emeğin harcandığı tekne olmasıdır (Mısır, 2008).

Literatürde duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi farklı sektörler açısından inceleyen çalışmalar mevcuttur (Lee ve Cho, 2021; Çiftci, 2021; Azharudeen ve Arulrajah, 2018). Ancak yapılan literatür taramasında, bu ilişkinin balıkçı tekne çalışanları (kaptan, reis, tayfa, istifçi, botçu vb.) özelinde incelenen bütüncül bir çalışmaya rastlanmamıştır. Mevcut literatür yalnızca balıkçı tekne çalışanlarında tükenmişlik (Akanbaş ve Uslu, 2022; Zorba, 2016; Büber ve Töz, 2017) ya da işten ayrılma niyetlerine (Uçkun ve diğerleri, 2016; Demir ve Gürkan, 2020; Demir ve Gürkan, 2022) odaklanmaktadır. Bu nedenle araştırma, hem özgün örneklem grubu hem de iki önemli değişkenin birlikte ele alınması açısından literatürdeki önemli bir boşluğu doldurmaktadır. Ayrıca çalışma, denizcilik sektörünün daha az görünür bir alanı olan balıkçılık faaliyetlerine dair farkındalık yaratması ve bu alandaki gelecekteki araştırmalara örnek teşkil etmesi bakımından da önem arz etmektedir.

Bu kapsamda çalışmada iki tane araştırma sorusu bulunmaktadır.

1. Karadeniz Bölgesinde yer alan Giresun Limanına bağlı büyük balıkçı tekne çalışanlarının duygusal tükenme düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında ilişki var mıdır?
2. Yaşlara göre duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti sorularına verilen cevaplarda farklılaşma var mıdır?

Verilen bu sorular araştırma kapsamında kurulan hipotezlerle test edilecektir. Çeşitli istatistik analizler yapılarak, hipotezlerin kabul/ret durumları tespit edilecektir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Duygusal Tükenme

Duygusal tükenme, çalışanın zaman ve enerjisinin karşılayamayacağı talepler ile karşı karşıya kalması durumunda ortaya çıkmaktadır (Boles ve diğerleri, 1997). Maslach ve Jackson'a (1981) göre duygusal tükenme; tükenmişlik sendromunun önemli bir yönü, işinden dolayı çalışanın duygusal olarak bitkin hissetmesi ve psikolojik olarak zorlanmasını ifade etmektedir. Bu sendrom, çalışanlarda hem duygusal hem de fiziksel aşınmanın görüldüğü bir durumdur (Ünlü ve Yürür, 2011). Aynı zamanda çalışanda duygusal olarak aşırı yüklenme hissi ve çalışanın duygusal kaynaklarında tükenmiş olma halidir (Maslach ve Goldberg, 1998).

Bireyin duygusal kaynaklarının tükenmesinde de birçok faktör etkilidir. Diğer kişiler ile anlaşmazlık yaşama, sonu gelmeyen talepleri karşılama, evde veya işte yeterince destek alamama gibi sorunlarla başa çıkmaya çalışmak bu faktörlerden sadece birkaçıdır (Valcour, 2020). Bireyin huzursuz bir aile ortamının olması, zararlı alışkanlıkları (alkol, kumar vb.), yorgunluk ve uykusuzluk durumları gibi özel yaşamındaki etkenler de tükenmişlik yaşama nedenidir (Mert ve Öztekin, 2022). Ayrıca iş-özel yaşam dengesini kuramama, ekonomik nedenler, yoğun iş temposu ve yönetici davranışı da bu kaynakların tükenmesinde etkilidir. İş yaşamında ise Ito ve Brotheridge (2003), görev karmaşıklığının duygusal tükenme üzerinde doğrudan olumlu etkisi olduğunu ifade etmişlerdir. Maslach, Schaufeli ve Leiter (2001) ek olarak çalışanın diğer kişiler ile ilişkilerinde gerginlik yaşaması sonucu da tükenmişliğin ortaya çıktığını dile getirmektedirler. İş yaşamında çalışanın işlerine ve kurumuna karşı

tutum ve davranışlarını etkilemesi sebebiyle de araştırma konularından biri olmuştur (Kerse, 2017).

Duygusal kaynaklarının tükenmeye başladığını hisseden çalışanlarda, zamanla duygusal yorgunluk gelişmeye başlamakta, geçmiş dönemlerde olduğu gibi kurumuna karşı sorumlu davranmadığı ve kuruma katkı sağlayamadığı düşüncesini beraberinde getirmektedir (Kayabaşı, 2008). Bu bağlamda çalışan, mesleki yeterliliğini sorgulamaya başlamakta ve işini yerine getirme konusunda kendisini yetersiz hissetmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008). Bu süreçte çalışma şevki kalmayan çalışanda sürekli yorgunluk hissi, uyku sorunları ve çeşitli fiziksel rahatsızlıklar (örneğin ağrı şikâyetleri) ortaya çıkarken; aynı zamanda kaygılı ve sinirli olma, özgüvende azalma, ilgisizlik ve çaresizlik gibi psikolojik belirtiler de gözlemlenebilmektedir. Söz konusu olumsuzluklar yalnızca çalışanın psikolojik ve fiziksel sağlığını değil, iş ortamındaki davranışlarını da etkilemektedir. Çalışma arkadaşları ile geçimsizlik, kurum içi tartışmalarda artış ve ekip dinamiklerinin olumsuz yönde etkilenmesi bu durumun önemli yansımaları arasında yer alabilmektedir. Çalışanın kendisini duygusal olarak tükenmiş, yorgun ve baskı altında hissetmesi şeklinde tanımlanan duygusal tükenme, hem çalışan hem de kurum açısından dikkate alınması gereken ciddi bir konudur.

Literatür incelendiğinde duygusal tükenmenin çeşitli nedenleri ve sonuçları olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, duygusal tükenmenin bireysel ve örgütsel etkilerini anlamak, birey ve kurum açısından önemlidir. Aşağıdaki Tablo 1'de, yapılmış çalışmalar ışığında duygusal tükenmenin neden ve sonuçları sunulmuştur.

Tablo 1. Duygusal Tükenmenin Neden ve Sonuçları

Nedenler		Sonuçlar	
Bireysel	Örgütsel	Bireysel	Örgütsel
Kişilik özellikleri (O'Neill ve Xiao, 2010; Petrou ve diğerleri, 2011)	İş yerinde dışlanma (İbrahim ve Olaleye, 2025)	İşten ayrılma niyetinde artış (Yürür ve Ünlü, 2011; Grobelna, 2021)	İş performansında düşme (Yasinta ve diğerleri, 2024)
Demografik özellikler (medeni durum, gelir, cinsiyet, yaş) (Lau ve diğerleri, 2005; Tuğsal, 2017; Karahan, 2020)	İş güvencesizliği (Razi ve diğerleri, 2025)	İş performansında azalma ve depresyon (Saif-ud-Din ve diğerleri, 2018)	Bağlamsal performansta azalma (Aryee ve diğerleri, 2008)
İş-aile çatışması (Rubio ve diğerleri, 2015)	Rol stresi (Chang ve diğerleri, 2024)	Motivasyonda azalma (Hur ve diğerleri, 2016)	İş tatmini ve örgütsel bağlılıkta azalma (Babakus ve diğerleri, 1999; Karatepe ve Tekinkus, 2006)
	İş yükü ve rol belirsizliği (Greenglass ve diğerleri, 2001; Karacaoğlu ve Çetin, 2015)		Devamsızlık (Michela ve diğerleri, 2016)
	Mobbing (Wilczek-Rużyczka, 2023)		
	Psikososyal çalışma koşulları (Seidler ve diğerleri, 2014)		

Kavram balıkçılık sektörü açısından değerlendirildiğinde, balıkçı teknelerinde görev yapan çalışanların duygusal tükenme yaşama olasılığının yüksek olduğu söylenebilir. Özellikle gırgır teknelerindeki zorlu çalışma koşulları ve yaşam alanlarının kısıtlılığı bu durumu destekleyen önemli unsurlar arasında yer almaktadır (Ulukan, 2016). Söz konusu teknelerde çalışan gemi adamları, av sezonu başlangıcından (1 Eylül) bitişine (15 Nisan) kadar yaşamlarını teknede sürdürmektedir. Tekne, bu süreçte gemi adamı için hem iş yeri hem de yaşam alanı işlevi görmektedir. Gemi adamları yalnızca 7 ila 15 gün arasında değişen izin sürelerinde karaya çıkabilmekte, bu durum gemi adamında fiziksel olarak sınırlanmışlık ve sosyal hayattan kopmuşluk hissi yaratabilmektedir (Carotenuto ve diğerleri, 2012; Senbursa ve Dunder, 2024). Av faaliyetleri gereği farklı bölgelere seyrir halinde olan tekneler, gemi adamlarının ailelerinden, arkadaş çevrelerinden ve sosyal etkileşimden uzak kalmalarına neden olmaktadır. Bu da uzun vadede duygusal açıdan olumsuz etkiler doğurabilmektedir. Gemi adamlarını etkileyen bir başka önemli unsur ise çalışma saatlerinin belirsizliği ve çalışma koşullarının zorluğunun, gemi adamlarında yorgunluk, uykusuzluk, gergin bir ruh hali ve stres yaratmasıdır (Borovnik, 2011; Oldenburg ve diğerleri, 2013). Bununla birlikte, özellikle kış aylarında yoğunlaşan av sezonu boyunca kötü hava koşullarına karşı direnç gösterme zorunluluğu ve teknenin batması gibi risklere ilişkin kaygılar da gemi adamları üzerinde psikolojik baskı oluşturabilmektedir (Juengel, 2019; Geron, 2024). Sadece fiziksel çevre değil, aynı zamanda iş ortamındaki sosyal ilişkiler de gemi adamları üzerinde stres unsuru haline gelebilmektedir. Tekne yöneticileri ya da çalışma

arkadaşları ile yaşanan iletişim sorunları ve çatışmalar, psikolojik yükü daha da artırabilmektedir (Svetina ve diğerleri, 2024).

Genel olarak bakıldığında her meslek grubunun kendine özgü zorlukları bulunmakla birlikte, balıkçılık sektörü bu açıdan oldukça dikkat çekicidir. Georgianna ve Shrader'a (2008) göre balıkçılık, dünya genelinde en tehlikeli meslekler arasında yer almaktadır. Bu nedenle, gemi adamları teknede bulundukları sürece olası iş kazalarına karşı sürekli tetikte olmak zorunda kalmakta (Özalp ve Ümmet, 2022; Strukcinskiene ve diğerleri, 2025) ve bu durum, gemi adamının sürekli bir stres halinde çalışmasına neden olmaktadır.

2.2. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, çalışanın kendi isteği ile çalıştığı kurumdan ayrılma düşüncesidir. Fong ve Mahfar'e (2013) göre bu kavram, çalışanın mevcut görevinden ayrılma isteği veya planını ifade etmektedir. Kaptanoğlu (2020), doğrudan işten ayrılma davranışından ziyade, işten ayrılma niyetinin incelenmesinin daha önemli olduğunu belirtmektedir. Bu doğrultuda, işten ayrılma niyeti, çalışanın kuruma yönelik tutumunu ve yakın gelecekte işinden ayrılma olasılığını yansıtan bir göstergedir (Ngo-Henha, 2017). Tett ve Meyer (1993), bu olasılığın ötesinde işten ayrılma niyetini, işten ayrılmanın en güçlü ve bilişsel habercisi olarak tanımlamaktadırlar. İşten ayrılma niyeti, bir karar sürecini içermekte ve ayrılma niyeti de zamanla gelişmektedir (Havaei ve diğerleri, 2016). Literatür incelendiğinde, çalışanın işten ayrılma niyetini etkileyen birçok neden olduğu görülmektedir (Tablo 2):

Tablo 2: Çalışanın İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler

Yazar (lar)	İşten Ayrılmayı Etkileyen Faktörler
Çarıkçı ve Çelikkol (2009)	İş-Aile Çatışması
Chen ve diğerleri (2011)	Rol Çatışması, Rol Belirsizliği, Aşırı Rol Yüğü
Rainayee (2013)	İşin Psikolojik Baskısı
Bauld ve diğerleri (2009)	Uzun Çalışma Saatleri, Olumsuz Kariyer Algısı, Kurumdan Gelen Destek Eksiği
Ducharme ve diğerleri (2008)	Duygusal Tükenme, İş Özerkliği, Adalet, Cinsiyet, Eğitim
Örücü ve Özafşarlıoğlu (2013)	Örgütsel Adalet Algısı, Eğitim, Aylık Gelir
Asfahani (2022)	Duygusal Tükenme, Rol Çatışması
Langove ve diğerleri (2022)	Rol Çatışması, İş Güvencesizliği
Civil (2023)	Rol Çatışması
Yıldız ve diğerleri (2019)	Tükenmişlik, İş-Aile Çatışması
Çiftçi ve diğerleri (2015)	Yaş, Tükenmişlik, Cinsiyet, Eğitim
Özenir (2021)	Duygusal Tükenme, İş Stresi, İşYükü
Temirkanova ve Atay (2021), Gomes ve diğerleri (2023), Etyemez (2013)	Duygusal Tükenme
Emiroğlu ve diğerleri (2015)	Yaş, Cinsiyet, Medeni Durum, Eğitim, Kıdem, Ücret, Pozisyon, Çalışılan Departman
Knudsen ve diğerleri(2007), Cho ve Lewis (2012)	Yaş
Demircioğlu ve Giritli (2015)	Yaş, Algılanan Dışsal Prestij, Yatay-Dikey İletişim

Ayrıca çalışanın işten ayrılma niyetini etkileyen faktörlere mesai arkadaşları ile olan ilişkileri, kariyer geliştirme olanakları, kurum kültür ve değerleri, iş/rol talep ve beklentileri, ödüllendirme yapıları ve işin kendisi eklenebilmektedir (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009). Genel olarak bakıldığında ise hem çalışanın kendisinden hem de kurumdan kaynaklanan birçok neden, çalışanın işten ayrılmayı düşündürmektedir.

Balıkçı teknesi çalışanlarının işten ayrılma niyetinin oluşmasında, sektörün zorlu çalışma ortamı ve koşullarının belirleyici bir rol oynadığı söylenebilir. Uçkun ve diğerleri (2016), gemi adamlarının karada çalışanlara kıyasla iş stresi ve iş tatmini algılarının farklı olduğunu ve bu durumun işten ayrılma niyetini tetikleyebileceğini belirtmişlerdir. Gemi adamlarında iş stresi, henüz tekneye çıkmadan, ailesinden ve sosyal çevreden ayrılma zorunluluğuyla başlayabilmektedir. İş ve özel yaşamın aynı fiziksel alanda sürdürülmesi, karaya çıkma kısıtlılığı, düzensiz çalışma saatleri, uykusuzluk, olumsuz hava koşulları ve sosyal ilişkilerde yaşanan çatışmalar, işten ayrılma niyetini artırabilen faktörlerdir. Özellikle ekip içi anlaşmazlıklar, gemi adamının çevresiyle olan iletişimini sınırlandırmasına ve yalnızlaşmasına neden olabilmektedir. Nitekim Gürkan (2020), balıkçı teknesi çalışanlarında iş yeri yalnızlığının işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğunu vurgulamaktadır.

2.3. Duygusal Tükenme ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Duygusal tükenme ile işten ayrılma niyeti birbiriyle ilişkili kavramlardır. Duygusal tükenme yaşayan çalışanlar, duygusal olarak kendilerini olumsuz hissetmeye başladıklarında işten ayrılma eğilimi gösterebilmektedir. Sürgevil (2006), duygusal tükenmenin çalışanı öncelikle psikolojik olarak işinden uzaklaştırdığını, bu sürecin zamanla fiziksel olarak işi bırakma davranışına dönüşebileceğini ifade etmektedir. Literatürde yapılan çalışmalar, duygusal tükenmenin işten ayrılma niyetini artırdığı ve bu iki değişken arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunduğunu ortaya koymaktadır (Arı ve diğerleri, 2010; Yürür ve Ünlü, 2011, Azharudeen ve Arulrajah, 2018; Ducharme ve diğerleri, 2008; Cho ve diğerleri, 2014; Lee ve Cho, 2021; Omer ve Ahmed, 2015; Çiftci, 2021; Lv ve diğerleri, 2012; Cropanzano ve diğerleri, 2003; Dursun ve Başol, 2020). Bu çalışmalar, çalışanlarda duygusal tükenmenin artmasının işten ayrılma niyetini artırdığını göstermektedir (Cho ve diğerleri, 2014).

Duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki kaynakların korunması teorisi ile de açıklanabilmektedir. Kaynakları koruma teorisi, bireyin değer verdiği kaynakları elde ederek elde tutması, geliştirmesi ve koruma çabalarını içermektedir (Hobfoll ve diğerleri, 2018). Hobfoll'a göre bireyde dört çeşit kaynak bulunmaktadır. Bunlar: Nesne (ev), koşullar (görev süresi), kişisel kaynaklar (olumlu benlik duygusu) ve enerjidir (zaman, para, bilgi) (Hobfoll, 1989). Bu kaynaklar bireye fayda sağladığı için de değerlidir. Kaynaklar her bir bireyde farklılık göstermekte ve birey özel, iş veya sosyal yaşamında ihtiyacı olan kaynaklara sahip olmak istemektedir.

Bireyin mevcut kaynaklarının azalmaya başlaması, kaynakları koruma çabası, yeni kaynaklar elde etmek için var olan kaynaklarının tükenmesi, bireyde stres yaratabilmektedir. Hobfoll (1989), kaynakları kullanmanın da kendi içinde stres taşıdığını, stresi anlamak için de kaynakların gerekli olan tek birim olduğunu söylemektedir.

Teoriye göre duygusal tükenme, kurumdaki strese karşılık verilen benzersiz duygusal tepkidir. Duygusal tükenmenin özünde; fiziksel ve bilişsel yorgunluk, duygusal bitkinlik duyguları ile bireysel enerji kaynaklarının tükenmesi yatmaktadır (Melamed ve diğerleri, 2006). Bu tükenmişlikle başa çıkmaya çalışan bireylerin, zorluklar karşısında işten ayrılma niyeti yaşayacakları öngörülmektedir.

Özetle, kaynakları koruma teorisine dayalı olarak kaynaklara ihtiyacı olan bireyin, kaynaklarının azalması veya tükenmesi durumunda duygusal tükenme yaşayacağı, duygusal tükenmenin de bireyin işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkileyeceği söylenebilir. Neveu (2007) çalışmasında kaynak tükenmesinin duygusal tükenme ile pozitif ve güçlü bir ilişkisi olduğu sonucu bu durumu desteklemektedir. Bu bağlamda, duygusal tükenme ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ve duygusal tükenmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini test etmek amacıyla aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H1: Gemi adamlarının duygusal tükenme ve işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Gemi adamlarında duygusal tükenmenin, işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

2.4. Yaş ve Duygusal Tükenme

Duygusal tükenmenin çalışanlarda görülme sıklığı yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, kişilik özellikleri, beklentiler ve sosyal destek gibi çeşitli faktörlere bağlı olarak farklılık göstermektedir (Arı ve Bal, 2008). Bu nedenle, aynı koşul ve ortamlarda çalışıyor olmalarına rağmen tüm çalışanların duygusal tükenme seviyesi eşit olmayabilir. Langelaan ve diğerleri (2006) bu bağlamda, bazı çalışanların yüksek düzeyde tükenmişlik yaşarken, benzer koşullarda çalışan diğer çalışanlarda neden tükenmişliğin ortaya çıkmadığının merak edilen bir araştırma sorusu olduğunu ifade etmektedirler. Bu farklılığın olası nedenlerinden biri olarak yaş değişkeni öne çıkmaktadır. Yücel ve Ilgın'ın (2016) çalışmasında, demografik özellikler arasında yaşın tükenmişlikle en fazla ilişkili faktör olduğu sonucuna ulaşılması, bu görüşü desteklemektedir. İş yaşamında farklı yaş gruplarının bir arada yer alması, çalışanların iş, özel yaşam ve sosyal yaşama ilişkin bakış açılarını etkilemektedir. Bu durum, duygusal tükenmişlik yaşama düzeylerinde de farklılıklara yol açabilmektedir. Bu nedenle, mevcut çalışmada yaş değişkeninin duygusal tükenme üzerindeki etkisi incelenmektedir. Literatür incelendiğinde, yaşın duygusal tükenme ile ilişkisine yönelik pek çok çalışma mevcuttur.

Bal ve diğerleri (2022), duygusal tükenmenin yaş grupları açısından istatistiksel olarak anlamlı seviyede farklılaştığını tespit etmişlerdir. Araştırmada, 44–53 yaş grubundaki bireylerin, 24–33 yaş grubundakilere kıyasla anlamlı seviyede daha yüksek duygusal tükenme yaşadığı belirlenmiştir. Buna karşılık, Ohue ve diğerleri (2011), 20–25 yaş arası katılımcıların, 31–35 yaş grubundakilere göre daha yüksek düzeyde duygusal tükenme yaşadıklarını ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde Zorba (2016) da 25–29 yaş grubunun, diğer yaş gruplarına (30–35, 36–40, 41 ve üstü) kıyasla daha yüksek düzeyde duygusal tükenmişlik yaşadığını belirtmiştir. Bu durum, genç çalışanların bağımsız olmak istemesi, özgürlüklerine düşkün olması ve belirlenen mesai saatleri arasında çalışmayı sevmemesi ile açıklanabilmektedir (Taş ve diğerleri, 2017). Çıngı ve Şantaş (2023), 26–30 yaş arası

bireylerin en yüksek duygusal tükenme yaşadığını ve 25 yaş ve altı bireylerin ise en az duygusal tükenme yaşadığını saptamışlardır. Kristinsson ve diğerleri (2023) ise 21–30 yaş arası bireylerin %40'ının yüksek derecede duygusal tükenme yaşadığını, buna karşın 41–50 yaş grubundaki bireylerde bu oranın yalnızca %20 olduğunu ifade etmişlerdir. Bu bulgular, genel olarak gençlerin daha ileri yaştaakilere göre daha fazla duygusal tükenme yaşadığını göstermektedir.

Öte yandan bazı araştırmalar, yaşın duygusal tükenme üzerinde belirleyici bir etkisinin olmadığını öne sürmektedir. Cropanzano ve diğerleri (2003), yaşın duygusal tükenme için önemli bir değişken olduğunu belirtirler de Beier ve diğerleri (2023), yaş ile duygusal tükenme arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını göstermişlerdir. Benzer şekilde, Sezgin ve diğerleri (2022) de duygusal tükenme düzeyinin yaşa bağlı olarak değişmediğini ifade etmişlerdir. Ayrıca, Erçevik (2010), Erer (2021), Alakaş ve diğerleri (2022) de duygusal tükenmenin yaş grupları arasında anlamlı bir fark göstermediği sonucuna ulaşmışlardır.

Yapılan çalışmalar değerlendirildiğinde, yaşın duygusal tükenme üzerindeki etkisinin farklılık gösterebileceği değerlendirilebilir. Bu bağlamda, yaşın duygusal tükenme üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını test etmek amacıyla aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H3: Gemi adamlarının yaşlarına göre duygusal tükenmelerinde anlamlı bir farklılık vardır.

2.5. Yaş ve İşten Ayrılma Niyeti

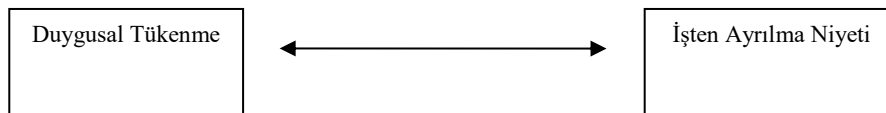
İşten ayrılma niyetinin yaş gruplarına göre incelenmesi, literatürde ele alınan konulardan biridir. Çiftçi ve diğerlerinin (2015) araştırmasında, işten ayrılma niyeti üzerinde yalnızca yaş değişkenine ilişkin anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Benzer şekilde, Atalay ve Doğan (2020) da işten ayrılma niyetinin yaşa göre farklılık gösterdiğini belirtmektedirler. Lewis'e (1991) göre, genç yaşta olan ya da kuruma kısa süreli bağlılık gösteren çalışanların işten ayrılma oranı daha yüksektir. Nitekim, çeşitli araştırmalar da işten ayrılma niyetinin yaşa bağlı olarak farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Yazıcıoğlu (2009) çalışmasında, çalışanların işten ayrılma niyetlerinin yaş gruplarına göre anlamlı şekilde farklılaştığını ortaya koymuştur. Bu bağlamda, 31–35 yaş grubundaki çalışanların işten ayrılma niyetlerinin en düşük düzeyde olduğu, buna karşın, 41 yaş ve üzeri çalışanların ise en yüksek işten ayrılma niyetine sahip olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde, Çiftçi ve diğerleri (2015), 36–40 yaş grubundaki çalışanların işten ayrılma niyetlerinin, 26–30 ve 31–35 yaş gruplarındaki çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğunu ifade etmişlerdir. Öcal (2021), işten ayrılma niyetinin en yüksek olduğu yaş grubunun 51–60 olduğunu belirtirken, Çınar ve diğerleri (2016) bu niyetin özellikle 51 yaş ve üzeri çalışanlarda yoğunlaştığını ifade etmişlerdir. Öte yandan, Altunoğlu ve Sarpkaya (2012) ise 45 yaş üzeri çalışanların işten ayrılma niyetlerinin diğer yaş gruplarına göre daha düşük olduğunu ileri sürmüşlerdir. Karacaoğlu (2015) tarafından gerçekleştirilen bir diğer çalışmada, 18–25 yaş aralığındaki çalışanların işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte bazı araştırmalar yaş ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmadığını göstermektedir. Ducharme ve diğerleri (2008), Özücü ve Özafşarlıoğlu (2013), Yıldırım ve diğerleri (2014), Werbel ve Bedeian (1989), Aypar ve diğerleri (2018), Büyükbeşe ve diğerleri (2022) ile Yıldız ve diğerleri (2013) tarafından yürütülen çalışmalar, yaş grupları ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Yapılan çalışmalar değerlendirildiğinde, yaşın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin farklılık gösterebileceği değerlendirilebilir. Bu bağlamda, yaşın işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını test etmek amacıyla aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H4: Gemi adamlarının yaşlarına göre işten ayrılma niyetlerinde anlamlı bir farklılık vardır.

Araştırma kapsamında oluşturulan hipotezlere ait araştırma modeli Şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

3. Materyal ve Yöntem

3.1. Veri Toplama Süreci

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı, literatür taraması sonucunda belirlenen, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış ölçeklerden oluşturulan bir anket formudur. Anket, 2023 yılının ağustos ve eylül aylarında,

Giresun Limanında büyük balıkçı tekne çalışanlarına uygulanmıştır. Araştırmanın etki alanını, söz konusu teknelerde mürettebat pozisyonlarında görev yapan gemi adamları oluşturmaktadır. Anket formunda kullanılan ölçekler literatürde yaygın olarak kullanıldığından ve psikometrik özellikleri önceden test edildiğinden ayrıca bir ön test yapılmamıştır. Araştırma verilerinin toplanabilmesi için Giresun Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 2.11.2022 tarih ve 28/09 sayılı etik kurul kararında E-50288587-050.01.04-122651 sayılı yazılı izin alınmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Balıkçılık sektöründe çalışanların duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti ilişkisinin ele alındığı bu araştırmada evren, Giresun Limanında yer alan büyük balıkçı tekne (Gırgır Tekneleri) çalışanlarıdır. Örneklem alan ise kolayda örnekleme yöntemiyle, Giresun Limanında ulaşılabilen ve çalışmaya katılmayı kabul eden gırgır teknesi çalışanlarından seçilmiştir. Giresun Limanına bağlı dört adet büyük balıkçı teknesi ve toplam 260 çalışan bulunmaktadır. Araştırma anket uygulaması şeklinde, Giresun Limanında yüz yüze görüşme yolu ile gerçekleştirilmiştir. Çalışanlardan bir kısmının ankete katılmayı kabul etmemeleri ve görüşme sırasında mesaide olmamalarından dolayı 185 kişiye anket uygulanmıştır. Eksik cevaplanan anketlerin elenmesi sonucu 181 adet geçerli anket verisi elde edilmiştir. Örneklem alan balıkçı teknelerinden rastgele elde edilmiştir. %95 güven aralığına göre 181 adet veri yeterli düzeydedir (Bartlett ve diğerleri, 2001). Örneklem alana ait demografik durum Tablo 3'te sunulmuştur. Örneklem alanın yaş dağılımına göre çoğunluğu 46-55 ve 36-45 yaş grupları oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların çoğunun evli olduğu görülmüştür. Ayrıca eğitim seviyesinde en yüksek grubun lise, çalışma süresinde ise yoğunluğun 1-5 yıl arasının oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 3: Demografik Bilgiler

Yaş	Frekans	%	Eğitim	Frekans	%
18-25	17	9.4	İlkokul	61	33.7
26-35	34	18.8	Ortaokul	41	22.7
36-45	45	24.9	Lise	63	34.8
46-55	46	25.4	Önlisans	13	7.2
55 +	39	21.5	Lisans	3	1.7
Toplam	181	100.0	Toplam	181	100.0
Medeni Durum	Sayı	%	Çalışma Süresi	Sayı	%
Bekâr	56	30.9	1	54	29.8
Evli	125	69.1	yıldanaz	61	33.7
Toplam	181	100.0	1-5 yıl	23	12.7
			6-10 yıl	43	23.8
			11 yıl +	181	100.0
			Toplam		

3.3. Araştırma Ölçekleri

Bu ampirik araştırmada balıkçılık sektöründe faaliyet gösteren çalışanların duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki incelenmiştir. Ayrıca yaşın duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti düzeylerinde anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığı araştırılmıştır. Değişkenlerin ölçülmesi amacıyla literatürde geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ölçeklerden faydalanılmıştır.

Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen tükenmişlik ölçeği, duygusal tükenme (9 madde), duyarsızlaşma (5 madde) ve kişisel başarı (8 madde) olmak üzere üç alt boyuttan ve toplam 22 maddeden oluşmaktadır. Bu araştırmada yalnızca duygusal tükenme alt ölçeği kullanılmıştır. Bunun nedeni, duygusal tükenmenin tükenmişlik sürecini anlamada temel bir değişken olarak kabul edilmesi ve diğer alt boyutlara kıyasla tükenmişliği daha doğrudan ve anlamlı biçimde yansıtmasıdır (Cropanzano ve diğerleri, 2003). Başka bir ifadeyle, bireyin tükenmişlik yaşadığını ifade etmesi, esasen duygusal düzeyde yoğun bir zorlanma içerisinde olduğuna işaret etmektedir. Ölçeğin bu çalışma için hesaplanan Cronbach's Alpha (α) değeri 0.858'dir. Ölçek 5'li Likert tipindedir (1=Hiçbir zaman, 2= Çok nadir, 3=Bazen, 4=Çoğu zaman, 5=Her zaman).

İşten ayrılma niyeti ölçeği, Wayne ve diğerleri (1997) tarafından geliştirilmiş ve Küçükusta (2007) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Beş maddeden oluşan ölçeğin Türkçe formuna ilişkin yapılan geçerlilik analizleri kapsamında, Küçükusta (2007) tarafından yapılan faktör analizi sonucunda, iki maddenin ortak varyans değerlerinin 0.50'nin altında kalması nedeniyle bu maddeler analiz dışı bırakılmıştır. Bu doğrultuda, araştırmada kullanılan ölçek üç maddeden oluşmakta ve tek boyutlu bir yapı sergilemektedir. Ölçeğin bu çalışma için hesaplanan Cronbach's Alpha (α) değeri 0.856'dır. Ölçek 5'li Likert tipindedir (1=Hiçbir zaman, 2= Çok nadir, 3=Bazen, 4=Çoğu zaman, 5=Her zaman).

4. Bulgular

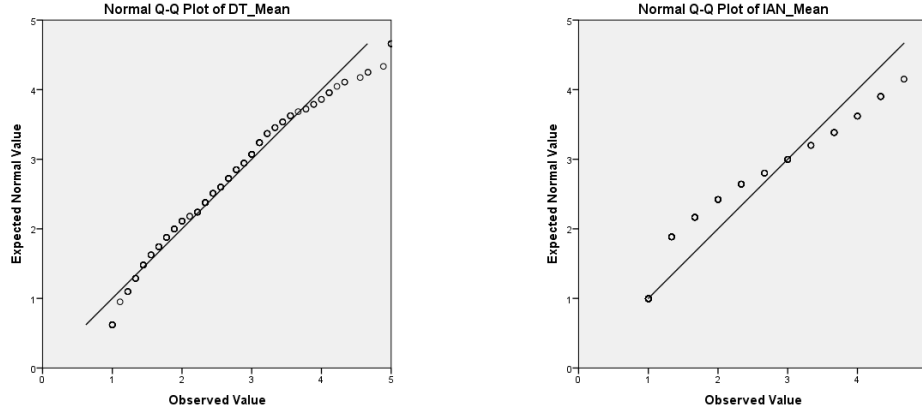
4.1. Ölçeklerin Güvenirliği ve Geçerliliği

Bu araştırmada duygusal tükenme (DT) ve işten ayrılma niyeti (İAN) ölçekleri kullanılmıştır. Bu bölümde ölçeklerin örneklem alan yeterlilik testi, normal dağılım testi, geçerlilik ve güvenilirlik testleri yapılmıştır. Bu testler SPSS programıyla gerçekleştirilmiştir. The Kolmogorov and Smirnov (KS) normality test ile normallik testi yapılmıştır. Ayrıca değişkenlere ait basıklık ve çarpıklık değerleri Grafik 1'de verilen Q-Q Plot grafikleriyle gözlemlenmiştir. KS normallik test bulguları, basıklık ve çarpıklık skorları Tablo 4'te gösterildiği gibidir. Basıklık ve çarpıklık değerlerinin ± 1 aralığında bulunması normal dağılım için yeterli görülmektedir (George ve Mallery, 2010). Tablo 4'teki basıklık ve çarpıklık değerlerinin normal dağılıma işaret ettiği tespit edilmiştir. Bu noktada veri setinin normal dağılıma sahip olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 4. Normallik Testi Bulguları, Çarpıklık ve Basıklık Puanları

Ölçekler	N	Ort.	SS	Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig.	Çarpıklık	Basıklık
DT	181	2.61	0.99	0.959843	0.315552	0.519796	-0.14223
IAN	181	2.30	1.36	2.442990	0.000	0.694270	-0.90162

Grafik 1. Q-Q Plot Grafiği



Örneklem alan yeterlilik testi Kaiser Meyer Olkin (KMO) and Bartlett's Test of Sphericity (BTS) testiyle belirlenmiştir. Tablo 5'te KMO test bulguları sunulmuştur. Duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin KMO değeri 0.60'dan büyüktür. Bu bulgulara göre örneklem alanın yeterli olduğu kabul edilmiştir (Tabachnick ve diğerleri, 2007). Duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti ölçeklerin Cronbach's Alpha (α) değerleri sırasıyla 0.858 ve 0.856'dır (Tablo 5). Elde edilen α değeri ölçeğin güvenilirliğini göstermekte ve genel kabul gören bu değerin 0.7 ve üzerinde olması gerekmektedir (Kılıç, 2016). Ölçeklerin α değerlerine göre ölçekler güvenilirirdir.

Tablo 5. KMO ve BTS Bulguları

		DT	IAN
KMO		0.877	0.685
BTS	Approx. Chi-Sq.	646.625395	268.678904
	Df	36	3
	Sig.	0.000	0.000
Cronbach's Alpha(α)		0.858	0.856

Balıkçılık sektörü çalışanların duygusal tükenme ve işten ayrılma niyetlerini tespit etmek amacıyla kullanılan duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti ölçeklerine ait bilgiler yöntem kısmında açıklanmıştır. Örneklem alanın Türkiye'de olması nedeniyle ölçeklere ait ifadeler Türkçe'ye çevrilmiştir (Brislin, 1973). İlgili ölçeklerin çevirisi, birbirinden bağımsız iki öğretim üyesi tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Sonrasında bu çeviriler karşılaştırılmış, anlam bütünlüğü açısından değerlendirilmiş ve ifadelerin anlaşılabilirliği kontrol edilerek en uygun çeviri tercih edilmiştir. Daha sonra oluşturulan Türkçe ifadeler, başka bir uzman tarafından orijinal dile geri çevrilmiş, ifadelerin doğruluğu ve tutarlılığı kontrol edilmiştir. Uzman değerlendirmesi sürecinde, alanında uzman iki akademisyenin görüşleri alınarak çeviri ifadelerinin kapsam geçerliliği gözden geçirilmiştir. Ancak zaman kısıtı nedeniyle pilot uygulama gerçekleştirilememiştir. Farklı bir dilde ve farklı bir örneklem alanda uygulama yapılması

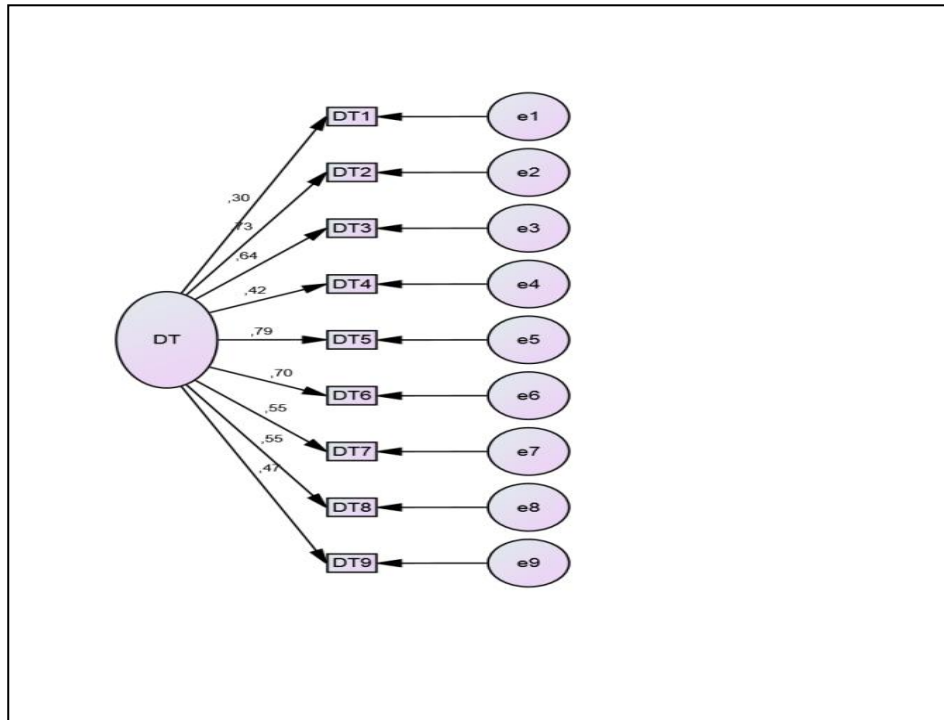
nedeniyle keşfedici faktör analizi (KFA) yapılmıştır. KFA analizi SPSS programıyla yapılmıştır. Tablo 6'da KFA bulguları sunulmuştur. Ölçek ifadelerine ait faktör yüklerinin tamamı 0.40'dan yüksektir. Toplam varyans yüzdesi ise beklenen (%50) düzeydedir (Büyüköztürk, 2017). Bu çalışmada tükenmişlik ölçeğinin yalnızca duygusal tükenme boyutu kullanılmıştır. Bu nedenle yapılan KFA sonucunda da tek faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Aynı şekilde, işten ayrılma niyeti ölçeği de tek faktörlü bir yapıya sahiptir ve analiz sonuçları bu yapıyı desteklemektedir. Ayrıca ortalama açıklanan varyans (AVE) ve CR değerlerine göre ölçeklerin yakınsak ve ıraksak geçerliliği sağladığı anlaşılmaktadır. Tüm ölçeklere ait AVE değerleri 0.50'den büyük ve CR değerleri AVE değerlerinden büyüktür (Fornell ve Larcker, 1981).

Tablo 6. KFA Bulguları

Faktörler	Faktör Yükleri	Toplam Varyans Yüzdesi	AVE / CR
DT3- "Sabah kalktığımda, bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum."	0.803	3.232 / %35.921	2.359 / %62.133
DT1- "İşimden soğuduğumu hissediyorum."	0.782		
DT5- "Yaptığım işten yıldıgım hissediyorum."	0.743		
DT2- "İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum."	0.702		
DT6- "İşimin beni kısıtladığını hissediyorum."	0.656		
DT9- "Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum."	0.619	2.359 / %26.211	0.558 / 0.918
DT4- "Bütün gün problemliler insanlarla çalışmak benim için gerçekten çok yıpratıcı."	0.847		
DT8- "Doğrudan doğruya insanlar ile çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor."	0.798		
DT7- "İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum."	0.746		
IAN3- "Sıklıkla bu işten ayrılmayı düşünüyorum."	0.928		
IAN2- "Daha iyi bir iş bulur bulmaz bu işten ayrılacağım."	0.883	2.340 / % 77.984	0.780 / 0.914
IAN1- "Ciddi olarak işimi bırakmayı düşünüyorum."	0.837		

Not: "DT: Duygusal Tükenmişlik, İAN: İşten Ayrılma Niyeti"

Dokuz maddeden oluşan tek faktörlü duygusal tükenmişlik ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi (DFA) AMOS 24 programı kullanılarak test edilmiştir. Ölçeğin DFA sonuçlarına ilişkin faktör yükleri Şekil 2'de verilmektedir. DFA'da faktör madde yüklerinin .30 ve üzerinde olması gerekmektedir (Harrington, 2009). Bu çalışmada, tüm maddelerin faktör yükleri .30 ve .79 arasında bulunmuştur.

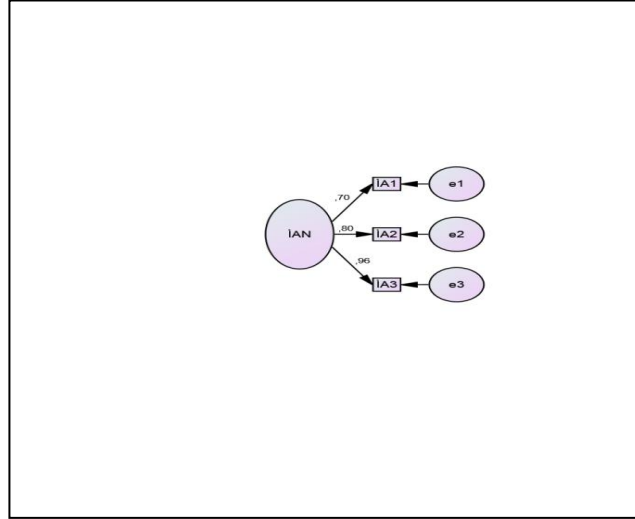


Şekil 2. Duygusal Tükenme Ölçeği Faktör Yükleri

Yapılan DFA'dan elde edilen modelin uyum iyiliği değerleri incelenmiştir. Uyum indekslerinde, CMIN/DF

<3 , CFI >0.90 , GFI >0.90 ve RMSEA <0.08 olması iyi bir uyumun olduğunu göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018). Bu çalışmada $p=0.000$ olup, anlamlıdır ($p<0.05$). Modelin uyum indeks değerleri ise CMIN/DF= 2.218, CFI=0.923, GFI=0.926 ve RMSEA= 0.082 olarak bulunmuştur. Bu değerler, kabul edilen değerler içerisinde. Bu sonuçlar neticesinde, tek faktörlü duygusal tükenme ölçeğinin faktöriyel yapısının veri ile doğrulandığı ifade edilebilir.

Üç maddeden oluşan tek faktörlü işten ayrılma niyeti ölçeğinin faktör yükleri Şekil 3'te verilmekte olup, sırasıyla .70, .80 ve .96 olarak bulunmuştur. Tek faktörlü modellerin DFA yapılabilmesi için en az dört gözlenen değişkene ihtiyaç duyulmaktadır (Biçer, 2025). Modelin serbestlik derecesi sıfır ($df=0$) olduğu için CMIN/DF değeri de hesaplanamamıştır. Ayrıca üç değişkenli modeller tam belirlenmiş (just identified) kabul edilmekte olup, model uyum ölçüleri yorumlanamamaktadır (Brown, 2015). Bu doğrultuda, işten ayrılma niyeti ölçeğine yönelik DFA uygulanmamıştır.



Şekil 3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Faktör Yükleri

4.2. Araştırma Hipotezlerinin Testi

Çalışmanın ilk hipotezi duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki olduğunu öne sürmektedir. Balıkçı teknelerinde çalışanların duygusal tükenme ve işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığı basit korelasyon analizi ile test edilmiştir (Tablo 7). Analiz sonuçları duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu göstermiştir ($r(181)=0.577$, $p<0.01$). *Böylece birinci hipotez desteklenmektedir.*

Tablo 7. Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler	Ortalama	StandartSapma	IAN	DT
DT	2.61	0.99	0.577*	1
IAN	2.30	1.36	1	0.577*

Not: * $p < 0.01$ (2 tailed)

Araştırmanın ikinci hipotezi, duygusal tükenmenin işten ayrılma niyetini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediğini öne sürmektedir. Hipotezi test etmek amacıyla basit regresyon analizi yapılmış ve analiz bulguları Tablo 8'de sunulmuştur. Sonuçlar duygusal tükenmenin işten ayrılma niyetinde anlamlı bir pozitif etkiye sahip olduğunu göstermektedir IAN ($\beta_{DT} = 0.577$, $F_{(1,179)}=89.560168$, $p < 0.01$). *Böylece ikinci hipotez desteklenmektedir.* Bu modelin matematiksel ifadesi şu şekildedir: "İştenAyrılmaNiyeti = $0.234 + 0.577X$ DT." Bu sonuçlara göre, duygusal tükenme düzeyindeki bir birimlik artış, işten ayrılma niyetinde ortalama 0.577 birimlik anlamlı bir artışa neden olmaktadır. Başka bir ifadeyle, çalışanların duygusal tükenme düzeyleri yükseldikçe, işten ayrılma niyetleri de belirgin şekilde artmaktadır.

Tablo 8. Basit Regresyon Analizi Bulguları

Değişkenler	Beta(β)	StandartHata	T	Sig.	R	R ²	AçıklananVaryans
Sabit	0.234	0.234	1.000516	0.318411	0.577	0.333	0.330
DT	0.577	0.084	9.463623	0.000000			

Not: Bağımlı Değişken İAN

Çalışmanın H3 ve H4 hipotezleri için öncelikle yaş gruplarının (18-25, 26-35, 36-45, 46-55, 55 ve üzeri) normal dağılım gösterip göstermediği çarpıklık ve basıklık değerleri ile kontrol edilmiştir. George ve Mallery (2010), basıklık ve çarpıklık değerlerinin ± 1 aralığında yer almasının normal dağılım için yeterli kabul edildiğini belirtmişlerdir. Yapılan bu araştırmada çarpıklık değeri -0.233 ve basıklık değerinin -0.983 olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda çarpıklık ve basıklık katsayı değerleri ile yaş gruplarına ait verilerin normal dağılım gösterdiği saptanmıştır. Bu kapsamda hipotezleri test etmek için parametrik bir test olan Anova testi kullanılmıştır.

Çalışanların duygusal tükenmeye ilişkin verdikleri cevaplar ile yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı 181 kişiden elde edilen veri setinden araştırılmıştır. Yaş gruplarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 9'da yer almaktadır. Anova analizi sonuçlarına göre farklı yaş gruplarında olan kişilerin duygusal tükenmeye ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > .05$). Bu sonuçlara göre, *H3 hipotezi desteklenmemiştir*. Gruplar arasında anlamlı bir fark tespit edilmediğinden post-hoc testlerine gerek duyulmamıştır.

Tablo 9. Yaş Gruplarına Göre Çalışanların Duygusal Tükenme Ölçeğine İlişkin Puanlarının ANOVA Analizi İle Karşılaştırılması

Yaşlar	N	Ort.	SS	SD	F	P
18-25	17	2.20	.89	4.176	1.154	.333
26-35	34	2.59	1.12			
36-45	45	2.60	.97			
46-55	46	2.80	1.15			
55 +	39	2.79	1.12			
Toplam	181	2.65	1.08			

Tablo 10'a göre farklı yaş gruplarında olan kişilerin işten ayrılma niyetine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > .05$). Başka bir ifadeyle çalışanların işten ayrılma niyetleri yaşlara göre farklılık göstermemektedir. Bu sonuçlara göre, *H4 hipotezi desteklenmemiştir*. Gruplar arasında anlamlı bir fark tespit edilmediğinden post-hoc testlerine gerek duyulmamıştır.

Tablo 10. Yaş Gruplarına Göre Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Puanlarının ANOVA Analizi ile Karşılaştırılması

Yaşlar	N	Ort.	SS	SD	F	P
18-25	17	2.33	1.51			

26-35	34	2.28	1.39			
36-45	45	2.17	1.33	4.176	.212	.931
46-55	46	2.31	1.29			
55 +	39	2.45	1.45			
Toplam	181	2.30	1.36			

5. Tartışma

Bu araştırma, büyük balıkçı tekne çalışanları örnekleminde duygusal tükenme ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Ayrıca, çalışmada yaştan belirtilen değişkenler üzerindeki etkisi değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda, Giresun Limanına bağlı büyük balıkçı teknelerinde çalışan gemi adamları örneklem grubu olarak seçilmiş ve istatistiksel analizler yapılmıştır.

Elde edilen bulgular, duygusal tükenme ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur ($r(181)=0.577, p<0.01$). Bu bulgu doğrultusunda, araştırmada ileri sürülen H1 hipotezi kabul edilmiştir. Pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı, duygusal tükenme ile işten ayrılma niyetinin birlikte değiştiğini ortaya koymaktadır. Aynı zamanda bu bulgu, duygusal tükenme ve işten ayrılma niyetinin birlikte ortaya çıkma eğiliminde olduğunu da göstermektedir. Bu çerçevede, çalışanların duygusal tükenme yaşadıkları zamanlarda işten ayrılma düşüncesine daha yatkın oldukları söylenebilir. Elde edilen bulgu, literatürdeki araştırmalar ile de örtüşmektedir (Shin ve diğerleri, 2020; Schiffinger ve Braun, 2020; Chan ve James, 2020; Özenir, 2021). Shin ve diğerleri (2020), iş talepleri-kaynaklar modeline dayalı çalışmalarında, iş kaynaklarının işe katılımı artırarak çalışan performansı ve refahı desteklediğini, buna karşın iş taleplerinin duygusal tükenmişliğe yol açarak performans ve refahı olumsuz yönde etkilediğini belirtmişlerdir. Araştırma bulguları, duygusal tükenmişliğin yöneticilerin kaynaklarını tüketerek işte kalma niyetlerini zayıflattığını göstermektedir. Benzer şekilde, Schiffinger ve Braun (2020) da duygusal tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerinde artırıcı bir etkisi olduğunu ortaya koymuşlar, duygusal tükenmişliğin işten ayrılma niyetinin belirleyicisi olduğunu ve daha yüksek düzeyde duygusal tükenmişliğin, daha yüksek düzeyde işten ayrılma niyetiyle ilişkili olduğunu göstermişlerdir. Chan ve James (2020), duygusal tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki buldukları çalışmalarında, duygusal tükenmişlik yaşayan çalışanların iş tatminlerinin daha düşük olduğunu ve bu nedenle örgütlerinden ayrılma olasılıklarının daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Özenir (2021) tarafından yapılan araştırma da bu sonuçları desteklemekte, duygusal tükenme ile işten ayrılma niyeti arasında güçlü ve pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırma sonuçlarına göre iş yükü ve iş stresi hem duygusal tükenme hem de işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkilere sahiptir. Özellikle, uzmanların iş yükü arttıkça duygusal tükenme düzeylerinin yükseldiği ve bu artışın işten ayrılma niyetini de artırdığı belirlenmiştir. Bu bağlamda, büyük balıkçı tekne çalışanları örnekleminde elde edilen sonuçlar, duygusal tükenmenin işten ayrılma niyetini anlamada önemli bir faktör olduğunu desteklemekte ve literatüre katkı sağlamaktadır.

Ayrıca, regresyon analizi bulguları duygusal tükenmenin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur ($\beta_{DT} = 0.577, p < 0.01$). Bu bulgu doğrultusunda, araştırmada ileri sürülen H2 hipotezi kabul edilmiştir. Bu bulgu, duygusal tükenmenin çalışanların işten ayrılma niyetini etkileyen önemli psikolojik etkenlerden biri olduğunu göstermektedir. Bunun yanı sıra, çalışanların psikolojik dayanıklılıklarının azaldığı durumlarda, mevcut işlerini sürdürme motivasyonlarının da ciddi biçimde zayıfladığını ortaya koymaktadır. Dahası, duygusal tükenmenin yalnızca bireysel bir sağlık sorunu olmanın ötesinde, örgütsel bağlılığı da doğrudan etkileyen kritik bir faktör olduğu anlaşılmaktadır. Literatürde de bu sonuçla örtüşen çeşitli araştırmalar bulunmaktadır (Yürür ve Ünlü, 2011; Korkmaz ve diğerleri, 2015; Azharudeen ve Arulrajah, 2018). Yürür ve Ünlü (2011), duygusal tükenme düzeyi yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin arttığını tespit etmişlerdir. Aynı çalışmada, işten ayrılma niyetinin de duygusal tükenmeyi pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Bu bulgular, işten ayrılma niyetinin doğrudan işten ayrılma davranışıyla sonuçlanmasa da, hem çalışanlar hem de örgütler açısından olumsuz sonuçlara yol açabileceği şeklinde yorumlanmıştır. Benzer şekilde, Korkmaz ve diğerleri (2015) de duygusal tükenmenin işten ayrılma niyeti üzerinde orta düzeyde pozitif bir etkisi olduğunu saptamışlardır. Azharudeen ve Arulrajah (2018) da çalışanların işten ayrılma niyetlerinin nedenlerinden birinin duygusal tükenme olduğunu vurgulamışlardır. Çalışmada, çalışanların duygusal olarak tükenmelerinde işlerine ve örgütlerine karşı olumsuz tutumlar ve duygular geliştirdikleri, görevlerini yerine getirme konusunda öz güven kaybı yaşadıkları ve bunun da üretkenliklerinde azalmaya yol açabileceği ifade edilmiştir.

Araştırma bulguları, sektörün çalışma koşulları ve ortamının duygusal tükenmeyi artırıcı bir etkiye sahip

olduğunu ve bunun sonucunda işten ayrılma niyetinin artabileceğini göstermektedir. Söz konusu bulgular, çalışanların psikolojik ve fiziksel tükenmişlik düzeylerinin artmasının, mevcut işlerinde kalma isteklerini zayıflattığını ve işten ayrılma niyetlerini güçlendirdiğini ortaya koymaktadır. Özellikle yöneticilerin, çalışanların duygusal tükenme seviyelerini artıracak bir yönetim anlayışı benimsemeleri, bu süreci hızlandırmaktadır. Bu nedenle, duygusal tükenmenin anlaşılması ve önlenmesi, işten ayrılma niyetinin azaltılmasına olanak tanıyacaktır. Başka bir deyişle, işten ayrılma niyetinin azaltılması isteniyorsa öncelikle duygusal tükenmenin minimize edilmesi gerekmektedir.

Balıkçı tekne çalışanları özelinde yapılan araştırmalar, bu meslek grubunun duygusal tükenme riski taşıdığını ortaya koymaktadır. Büber ve Töz (2017), balıkçı gemi adamlarının orta düzeyde duygusal tükenme yaşadığını, çalışanların kendilerini gergin, yorgun ve bitkin hissettiklerini belirtmişlerdir. Bu bulgu, söz konusu çalışma koşullarının çalışanların psikolojik sağlığı üzerinde olumsuz etkiler yaratabileceğine işaret etmektedir. Duygusal tükenmeye neden olan başlıca faktörler arasında aileden ve sosyal çevreden uzak kalma, olumsuz hava koşulları, uzun çalışma saatleri, uyku yoksunluğu ve ast-üst ilişkilerindeki sorunlar yer almaktadır. Borovnik (2011), fiziksel iş stresi, uzun süre aileden ayrı kalma ve uykusuzluğun denizcilerin duygusal sağlığı üzerinde olumsuz etkiler yarattığını vurgulamıştır. Benzer şekilde, Oldenburg ve diğerleri (2013), ticari denizcilerle gerçekleştirdikleri araştırmada, uzun çalışma saatleri, yetersiz uyku, aileden uzaklık ve yöneticiler tarafından gösterilen ilgi eksikliğinin duygusal tükenme ile ilişkili olduğunu saptamışlardır. Bu tür stres faktörlerinin yoğunluğu, çalışanlarda yalnızca tükenmeyi artırmakla kalmamakta, aynı zamanda işten ayrılma niyetini de güçlendirmektedir. Ancak çalışma koşullarında yapılacak iyileştirmeler, duygusal tükenme düzeyini azaltabilmekte ve işten ayrılma eğilimini düşürebilmektedir. Bu bağlamda, uzun çalışma sürelerinin sınırlandırılması, yeterli uyku imkânlarının sağlanması ve yönetici-çalışan iletişiminin güçlendirilmesi gibi önlemler, duygusal tükenmenin azaltılmasında etkili stratejiler olarak öne çıkmaktadır (Oldenburg ve diğerleri, 2013). Duygusal tükenmeyi azaltacak çalışma ortamlarının oluşturulması, dolaylı olarak iş gücü devrinin kontrol altına alınmasına da katkı sağlayabilmektedir. Bununla birlikte, işten ayrılma niyetini azaltmada yalnızca psikososyal koşullar değil, örgütsel uygulamalar da belirleyici rol oynamaktadır. Performansın terfi ile ödüllendirilmesi, adil ve yeterli ücret verilmesi, çalışanlar ile güçlü iletişim kurulması ve etkili bilgi paylaşımı, çalışan bağlılığını artırmakta ve işten ayrılma niyetini önemli ölçüde azaltmaktadır (Chang ve diğerleri, 2013).

Araştırmamızın bir diğer bulgusu, yaşın duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığını ortaya koymaktadır. Böylece H3 ve H4 hipotezleri kabul edilmemiştir. Ancak Ayhün (2013), farklı yaş gruplarındaki çalışanların beklenti, tercih, özellik, deneyim ve çalışma biçimlerinin birbirinden farklı olduğunu belirtmektedir. Benzer şekilde Arı ve Bal (2008) da tükenmişliğin genç ve ileri yaştaki bireylerde farklı düzeylerde görüldüğünü ifade etmişlerdir. Bu bağlamda, farklı yaş gruplarına mensup gemi adamlarının yaşadıkları duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin farklılık göstereceği düşünülmüş, ancak elde edilen bulgular bu varsayımı doğrulamamıştır.

Yaşın duygusal tükenme üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmaması, duygusal tükenmenin yaşa bağlı bir deneyimden ziyade çalışma koşullarıyla daha yakından ilişkili olabileceğini düşündürmektedir. Çalışma koşulları ya da zorluklarının farklı yaş gruplarındaki gemi adamlarını benzer düzeyde etkilediğini ve bu etkinin de yaş farkı gözetmeksizin duygusal tükenme yaratabileceğini ortaya koymaktadır. Ayrıca balıkçılık gibi izole ve yoğun tempolu bir çalışma ortamında çalışanın yaşı değil, çalışma koşullarıyla nasıl başa çıktığının daha belirleyici bir faktör olduğu anlaşılmaktadır. Literatürde de yaşın duygusal tükenme üzerinde etkisi olmadığına dair benzer yönde bulgular mevcuttur. Örneğin, Kurt (2010), gemi adamlarında yaşın duygusal tükenme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratmadığını belirtmiştir. Sezgin ve diğerleri (2022), hemşireler üzerinde yaptıkları araştırmada yaşın duygusal tükenme üzerinde etkili olmadığını saptamışlardır. Benzer şekilde Erçevik (2010) ile Sivrikaya ve Erişen (2019) yaşın duygusal tükenme üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmadığını ortaya koymuşlardır. Bununla birlikte, literatürde yaşın duygusal tükenme düzeyinde farklılık yarattığını öne süren çalışmalar da bulunmaktadır. Akcanbaş ve Uslu (2022), gemi adamları üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada 19-25 ile 26-32 yaş grupları arasında anlamlı farklılıklar tespit etmiş; 26-32 yaş grubundaki çalışanların daha yüksek düzeyde duygusal tükenme yaşadığını belirtmişlerdir. Zorba (2016) ise gemi kaptanları ve güverte zabıtlarıyla yürüttüğü çalışmada, en yüksek tükenmişlik düzeyinin 25-29 yaş aralığında olduğunu ortaya koymuştur. Genç yaş gruplarında duygusal tükenmenin daha yüksek düzeyde görülmesi, sektöre uyum sağlama güçlüğü, sorumluluklarla başa çıkmada yaşanan zorluklar, yoğun çalışma saatleri ve çalışma koşullarının zorlayıcılığı gibi çeşitli faktörlerle ilişkilendirilebilir.

Çalışmamızın bir diğer bulgusu, yaşın işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığıdır. Elde edilen sonuca göre, gemi adamlarının yaşlarının işten ayrılma niyetleri üzerinde belirleyici bir etkisi bulunmamaktadır. Başka bir ifadeyle, yaş tek başına gemi adamlarının işten ayrılma niyetlerinde belirleyici bir değişken değildir. İşten ayrılma niyeti, yaştan ziyade çalışma süresi, teknedeki yaşam koşulları gibi farklı faktörlerle şekilleniyor olabilmektedir. Bu bulgu, literatürdeki bazı araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Örneğin, Demir ve Gürkan (2020), gemi adamlarının işten ayrılma niyetlerinin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini belirtmişlerdir. Benzer şekilde Araslar (2021), beyaz yakalı çalışanlar üzerinde yürüttüğü çalışmada yaşın işten

ayrılma niyeti üzerinde etkili olmadığını ortaya koymuştur. Öte yandan, yaşın işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğunu savunan çalışmalar da bulunmaktadır. Dügenci (2018) ile Uçkun ve diğerleri (2016), gemi adamları üzerinde yaptıkları araştırmalarda benzer sonuçlara ulaşmış; her iki çalışmada da 41-45 yaş grubunun en yüksek, 31- 35 yaş grubunun ise en düşük düzeyde işten ayrılma niyetine sahip olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu bulgular, belirli yaş gruplarında işten ayrılma niyetinin farklılaşabileceğine işaret etmektedir.

Duygusal tükenmenin azaltılabilmesi için çalışanın, kendisini zorlayan durumları çalıştığı örgütle açık bir şekilde paylaşabilmesi önemlidir. Bu süreçte çalışan, destek ihtiyacını ifade etmekten ve kurum ya da mesai arkadaşlarından yardım talep etmekten çekinmemelidir. Ayrıca çalışanın düzenli olarak izin kullanması, iş dışı etkinliklere yönelmesi ve zihinsel olarak farklı alanlara odaklanabilmesi, duygusal tükenmeyi azaltmada etkili olabilmektedir. Çalışanın gerekli durumlarda psikolojik destek alma konusunda bilinçli olması da önem taşımaktadır. Öte yandan kurumun da çalışan refahını önceleyen bir tutum sergilemek ve izin veya tatil gibi ihtiyaçlarda destek sunmak, duygusal tükenmenin önlenmesine katkı sağlayacaktır. Kurum ile çalışan arasında kurulan güçlü ilişki, çalışanda değerli olduğu hissini pekiştirmekte ve bu durum işten ayrılma olasılığını azaltmaktadır.

Bu çalışma, balıkçı tekne çalışanları üzerinde daha önce ele alınmamış olan duygusal tükenme ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Karadeniz Bölgesi başta olmak üzere, Ege, Marmara ve Akdeniz gibi bölgelerde balıkçılık önemli bir ekonomik faaliyet olmasına rağmen, balıkçı tekne çalışanlarına yönelik akademik çalışmalar sınırlıdır. Bu yönüyle çalışma, literatürdeki önemli bir boşluğu doldurması açısından katkı sunmaktadır.

Bu çalışmada, tükenmişliğin alt boyutlarından yalnızca duygusal tükenme ele alınmıştır. Gelecekte yapılacak araştırmalarda, tükenmişliğin diğer boyutları olan duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma hissi de modele dahil edilerek, farklı değişkenlerle incelenmesi önerilmektedir. Ayrıca modele aracı ve düzenleyici değişkenler eklenerek farklı analiz yöntemleri kullanılabilir.

Araştırmanın yalnızca Karadeniz Bölgesi'yle (Giresun) sınırlı olması, genellenebilirlik açısından bir kısıttır. Bu nedenle, farklı bölgelerde benzer çalışmalar yapılarak örneklem büyüklüğü artırılabilir ve elde edilen bulgular bu çalışmanın sonuçlarıyla karşılaştırılabilir.

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Gelecekte yapılacak araştırmalarda nitel araştırma yöntemlerinin (örneğin odak grup görüşmeleri, mülakat) kullanılması, balıkçıların duygusal tükenme ve işten ayrılma niyetine iten faktörlerin daha derinlemesine anlaşılmasına katkı sağlayabilir.

6. Sonuç

Bu çalışmanın temel amacı, duygusal tükenme ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çalışmada, yaşın duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir farklılık yaratıp yaratmadığı da araştırılmıştır. Yapılan analizler sonucunda elde edilen temel bulgular şu şekilde özetlenebilir:

- Duygusal tükenme ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.
- Duygusal tükenmenin, işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.
- Yaş, duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmamaktadır.

Elde edilen bulgular, gemi adamlarının çalışma koşullarının duygusal tükenmeyi artırdığını ve bu tükenmenin işten ayrılma niyetini tetiklediğini göstermektedir. Yaşın bu değişkenler üzerinde anlamlı bir fark yaratmaması ise sektöre özgü stres kaynaklarının ya da çalışma koşullarının yaş ayırt etmeksizin tüm çalışanları benzer şekilde etkileyebileceğini ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar, büyük balıkçı tekne yöneticilerin, çalışan motivasyonunu artırmaya yönelik stratejilere öncelik vermesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Çalışma, büyük balıkçı tekne çalışanları örnekleminde duygusal tükenme ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ve yaşın bu değişkenler üzerindeki rolünü incelemesi bakımından literatüre katkı sunmaktadır. Ayrıca bu örneklemin, farklı değişkenlerle yapılacak gelecekteki araştırmalara da örnek teşkil edebileceği değerlendirilmektedir.

7. Etik Standartlara Uygunluk

a) Çıkar Çatışması

Yazarlar arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır.

b) Yapay Zekâ Kullanmama Beyanı

Yazarlar, bu makalenin yazımında, görsellerin, grafiklerin, tabloların ya da bunlara karşılık gelen başlıkların oluşturulmasında herhangi bir tür üretken yapay zekâ kullanmadıklarını beyan ederler.

8. Kaynakça

- Akcanbaş, M. & Uslu, K. (2022). Gemi Adamlarında Stres, Tükenmişlik, Depresyon Düzeyleri ve İlişkilerinin İncelenmesi. *OHS ACADEMY*, 5(1): 33-49.
- Alakaş E, Ö., Kağıtçı S. & Yılık P. (2022). The Effect of Perceived Social Support by Healthcare Professionals on Emotional Exhaustion During the Covid-19 Process. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 23(4): 879-890.
- Altunoglu, A. E. & Sarpkaya, P. (2012). Effects of Burnout and Job Satisfaction on İntention To Leave. *African Journal of Business Management*, 6(29): 8564-8571.
- Araslar, A. (2021). İş Yükü ile İş-Yaşam Dengesinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Uludağ Üniversitesi, Bursa, Türkiye.
- Ardıç, K. & Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik Sendromu: Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2): 69-96.
- Arı, G. S. & Bal, E. Ç. (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1): 131-148.
- Arı, G. S., Bal, H. & Bal, E. Ç. (2010). İşe Bağlılığın Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Aracılık Etkisi: Yatırım Uzmanları Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3): 143-166.
- Aryee, S., Sun, L. Y., Chen, Z. X. G., & Debrah, Y. A. (2008). Abusive supervision and contextual performance: The mediating role of emotional exhaustion and the moderating role of work unit structure. *Management and Organization Review*, 4(3): 393-411.
- Asfahani, A. M. (2022). The İmpact of Role Conflict on Turnover İntention Among Faculty Members: A Moderated Mediation Model of Emotional Exhaustion and Work Place Relational Conflict. *Frontiers Psychology*, 13:1087947.
- Atalay, E., & Doğan, A. (2020). Mobbingin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Depresyonun Aracı Rolünün İncelenmesi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(6): 1729-1741.
- Ayhün, S. E. (2013). Kuşaklar Arasındaki Farklılıklar ve Örgütsel Yansımaları. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(1): 93-112.
- Aypar, S., Sökmen, A. & Ekmekçioğlu, E.B. (2018). İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(13): 116-124.
- Azharudeen, N. T. & Arulrajah, A. A. (2018). The Relationships Among Emotional Demand, Job Demand, Emotional Exhaustion and Turnover İntention. *International Business Research*, 11(11): 8-18.
- Babakus, E., Cravens, D. W., Johnston, M., & Moncrief, W. C. (1999). The role of emotional exhaustion in sales force attitude and behavior relationships. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 27(1): 58-70.
- Bal, M. E., Atıcı, E. & Danayiyen, A. (2022). Fizyoterapistlerin Kişi Örgüt Uyumu ve Tükenmişliklerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Ankara İli Kamu Hastaneleri Örneği. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 11(4): 1320-1331.
- Bartlett, J. E., Kotrlik, J. W. & Higgins, C. C. (2001). Organizational Research: Determining Appropriate Sample Size in Survey Research. *Information technology, learning, and performance journal*, 19(1): 43-50.
- Bauld, R., Brough, P., & Timms, C. M. (2009). Working Tolve or Living To Work? The İmpact of Time Demands and Prefer Red Working Hours on Workand Family Out Comes. In 8th Industrial and Organisational Psychology Conference (IOP) (p. 12).
- Beier, M. E., Cockerham, M., Branson, S. & Boss, L. (2023). Aging and Burnout for Nurses in an Acute Care Setting: The First Wave of COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20: 5565.
- Biçer, İ. (2025). Yapay Zekâ Kaygısı, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Analiz. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 34(Özel Sayı): 109-124.
- Boles, J. S., Johnston, M. W. & Hair, J. F. (1997). Role Stress, Work-Family Conflict and Emotional Exhaustion: Inter-Relationships and Effects on Some Work-Related Consequences. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 17: 17-28.
- Borovnik, M. (2011). Occupational Health and Safety of Merchant Seafarers From Kribati and Tuvalu. *Asia Pasific View point*, 52(3): 333- 346.
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research* (2nd ed.). Guilford Press.
- Büber, M. & Töz, A. C. (2017). Türk Gemi adamlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi: Balıkçı Sınıfı Gemi adamları Üzerine Bir Uygulama. *Journal of ETA Maritime Science*, 5(4): 334-347.
- Büyükbeşe, T., Dikbaş, T. & Çıkmaz, G. (2022). Çalışanların İşe Adanmışlıkları ile İşten Ayrılma Niyetleri

- Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Kamu Kurumunda Bir Alan Çalışması. Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi, 12 (1): 22-54.
- Büyüköztürk, Ş. (2017). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı (23. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Carotenuto, A., Molino, I., Fasanaro, A. M., & Amenta, F. (2012). Psychological stress in seafarers: a review. *International maritime health*, 63(4): 188-194.
- Chan, S. H. J., & James, M. (2020). Impact of Politics on Emotional Exhaustion, Satis Faction and Turnover Intention. *Anatolia*, 31(4): 591-604.
- Chang, K. Y., Chang, W. H., & Yeh, Y. C. (2024). The effect of role stress and emotional exhaustion on well-being among pilots: the moderating effect of leisure participation. *The International Journal of Aerospace Psychology*, 34(2): 59-72.
- Chang, W. J. A., Wang, Y. S., & Huang, T. C. (2013). Work Design–RelatedAntecedents of Turnover Intention: A MultilevelApproach. *Human Resource Management*, 52(1): 1-26.
- Chen, M-F., Lin, C-P. & Lien, G-Y. (2011). Modelling Job Stress as a Mediating Role in Predicting Turnover Intention. *The Service Industries Journal*,31(8): 1327-1345.
- Cho, J. E., Choi, H. C. & Lee, W. J. (2014). An Empirical Investigation of The Relationship Between Role Stressors, Emotional Exhaustion and Turnover Intention in theAirlineIndustry. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 19(9): 1023–1043.
- Cho, Y. J. & Lewis, G. B. (2012). Turnover Intention and Turnover Behavior: Implications for Retaining Federal Employees. *Review of Public Personnel Administration*, 32(1): 4-23.
- Civil, Ş. (2023). What If I Conflict With Myself as a Teacher? Should I Leave? *International Journal of Humanities and Educational Research*, 5(1): 1-7.
- Cropanzano, R., Rupp, D. E & Byrne, Z. S. (2003). The Relationship of Emotional Exhaustion to Work Attitudes, Job Performance, and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 88(1): 160-169.
- Çarıkçı, İ. H. ve Çelikkol, Ö. (2009). İş – Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (9): 153-170.
- Çınar, F., Şengül, H., & Koyucu, R. G. (2016). Hastane Çalışanlarının Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(44): 1039-1046.
- Çingil, F. & Şantaş, G. (2023). 112 Çalışanlarında İş-Aile Çatışması, Tükenmişlik ve İş Yükü Fazlalığı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 26(2): 393-424.
- Çiftci, D. Ö. (2021). Emotional Exhaustion as a Mediator Among Workplace Loneliness, Work Alienation and Turnover Intention. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 24 (2): 93-106.
- Çiftçi, D. Ö., Meriç, E., & Meriç, A. (2015). Örgütsel Sessizlik, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Ordu İli Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde Bir Uygulama. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(41): 996-1007.
- Demir, M., & Gürkan, N. (2022). İş Yerinde Yalnızlığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Gemi Adamları Üzerine Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Dergisi*, 14(1): 1-25.
- Demir, M., & Gürkan, N. Ç. (2020). Gemi Adamlarının İş Yerinde Yalnızlık Düzeylerinin ve İşten Ayrılma Niyetlerinin Çeşitli Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Mersin Üniversitesi Denizcilik ve Lojistik Araştırmaları Dergisi*, 2(2): 1-22.
- Demircioglu, Y. & Giritli, F. H. (2015). Organizational Identification and Turnover Intention of Employees in the Turkish Construction Industry. *Proc., CIB: Going North for Sustainability: Leveraging Knowledge and Innovation for Sustainable Construction and Development*, 431-440.
- Ducharme, L. J., Knudsen, H. K. & Roman, P. M. (2008). Emotional Exhaustion and Turnover Intention in Human Service Occupations: Theprotective role of coworker support. *Sociological Spectrum*, 28(1): 81-104.
- Dursun, S. & Basol, O. (2020). Müşteri Sözlü Saldırganlığının Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Duygusal Tükenmenin Aracılık Rolü. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*,78: 147-169.
- Düğenci, İ. (2018). Gemi Adamlarının İş Stresi Algılarının İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.*
- Emiroğlu, B. D., Akova, O., & Tanrıverdi, H. (2015). TheRelationship Between Turnover Intention and Demographic Factors in Hotel Businesses: A Study at Five Star Hotels in İstanbul. *Procedia-Socialand Behavioral Sciences*, 207: 385-397.
- Erçevik, R. (2010). Hemşirelerde İşe Bağlı Gerginlik, Tükenmişlik Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler. *Yüksek lisans tezi. Haliç Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.*
- Erer, B. (2021). Covid-19 Sürecinde Hastane Çalışanlarının Yaşadığı Duygusal Tükenme Algıladıkları Aşırı İş Yükü ile Açıklanabilir Mi? *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2): 680-693.
- Etyemez, S. (2013). İşgörenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Hatay'daki Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi. Nevşehir Üniversitesi, Nevşehir, Türkiye.*
- Fong, Y. L. & Mahfar, M. (2013). Relationship Between Occupational Stress and Turnover Intention Among Employees in A Furniture Manufacturing Company in Selangor. *Journal Teknologi (SocialSciences)*, 64(1): 33-39.

- George, D. & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0 update (10th ed.) Boston: Pearson.
- Georgianna, D. & Shrader D. (2008). *Employment, Income, Working Conditions and Vessel Safety in New Bedford after Amendment 13 to the Multispecies Management Plan*. Final Report for Northeast Consortium, Contract No. NOAA NA05NMF4721057/UNH PZ06083.
- Geron, G. (2024). Career attractions and challenges among active seafarers. *International Journal of Research Studies in Education*, 13(8): 27-50.
- Gomes, G. P., Ribeiro, N., Ortega, E., & Gomes, D. R. (2023). The Impact of Emotional Exhaustion on Turnover Intention: The Case of Women Police Officers. In: Santos, E., Ribeiro, N., Eugenio, T. (eds) *Rethinking Management and Economics in the New 20's*. Springer Proceedings in Business and Economics. Springer, Singapore.
- Greenglass, E. R., Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2001). Workload and burnout in nurses. *Journal of community & applied social psychology*, 11(3): 211-215.
- Grobelna, A. (2021). Emotional exhaustion and its consequences for hotel service quality: the critical role of workload and supervisor support, *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 30(4): 395-418.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem- Analiz*. Seçkin Yayıncılık: Ankara.
- Harrington, D. (2009). *Confirmatory factor analysis* (pp. 21–99). New York: Oxford University Press.
- Havaei, F., Macphee, M. & Dahinten, V. S. (2016). RNs and LPNs: Emotional Exhaustion and Intention to Leave. *Journal of nursing management*, 24(3): 393-399.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation Of Resources a New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44(3): 513-524.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 5: 103-128.
- Hur, W. M., Moon, T., & Jun, J. K. (2016). The effect of workplace incivility on service employee creativity: the mediating role of emotional exhaustion and intrinsic motivation. *Journal of Services Marketing*, 30(3): 302-315.
- Ibrahim, R., & Olaleye, B. R. (2025). Relationship between workplace ostracism and job productivity: the mediating effect of emotional exhaustion and lack of motivation. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 17(1): 190-211.
- Ito, J. K., & Brotheridge, C. M. (2003). Resources, Coping strategies and Emotional Exhaustion: A Conservation of Resources Perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3): 490- 509.
- Juengel, S. J. (2019). What is Orientation in Sinking? *European Romantic Review*, 30(3): 265-274.
- Kaptanoğlu, R. Ö. (2020). İşten Ayrılma Niyeti ve Toksik Liderliğin Etkisi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (6): 161-173.
- Karacaoğlu, K. (2015). Çalışanların İş Güvencesizliğinin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisi: Alanya Bölgesindeki Beş Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(1): 13-21.
- Karacaoğlu, K., & Çetin, İ. (2015). İş Yükü ve Rol Belirsizliğinin Çalışanların Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Etkisi: Afad Örneği. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 5(1): 46-69.
- Karahan, H. (2020). Acil servislere çalışan sağlık personellerinde tükenmişlik sendromu görülme sıklığı ve demografik özellikleri. *Anatolian Journal of Emergency Medicine*, 3(3): 81-84.
- Karatepe, O. M., & Tekinkus, M. (2006). The effects of work-family conflict, emotional exhaustion, and intrinsic motivation on job outcomes of front-line employees. *International journal of bank marketing*, 24(3): 173-193.
- Kayabaşı, Y. (2008). Bazı Değişkenler Açısından Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 20: 191-212.
- Kerse, G. (2017). İş Becerikliliği (Job Crafting) Ölçeğini Türkçe'ye Uyarlama ve Duygusal Tükenme ile İlişisini Belirleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(4): 283-304.
- Kılıç, S. (2016). Cronbach'ın Alfa Güvenirlik Katsayısı. *Journal of Mood Disorders*, 6(1): 47-48.
- Knudsen, H. K., Ducharme, L. J., & Roman, P. M. (2007). Research Participation and Turnover Intention: An Exploratory Analysis of Substance Abuse Counselors. *Journal of Substance Abuse Treatment*, 33(2): 211-217.
- Korkmaz, H., Sünnetçioğlu, S., & Koyuncu, M. (2015). Duygusal Emek Davranışlarının Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi: Yiyecek İçecek Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(12): 14-33.
- Kristinsson, K., Gudjonsson, S., & Kristjansdottir, B. (2023). Tough Times Require Tough People: The Benefits of Grit for Reducing Employee Burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20: 6024.

- Kurt, Ö. (2010). Gemide Çalışma Koşullarının Gemi adamları Üzerindeki Olumsuz Etkileri. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Teknik Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Langelaan, S., Bakker, A. B., van Doornen, L. J. P. & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and Work Engagement: Do Individual Differences Make a Difference? *Personality and Individual Differences*, 40: 521-532.
- Langove, N., Masood, K. & Iqbal, A. (2022). Turnover Intention: A Case of Employee Working in the Fast- Food Industry. *Academic Journal of Social Sciences (AJSS)*, 6(3): 89-103.
- Lau, P. S., Yuen, M. T., & Chan, R. M. (2005). Do demographic characteristics make a difference to burnout among Hong Kong secondary school teachers? *Quality-of-life research in Chinese, western and global contexts*, 491-516.
- Lee, Y. H., & Cho, H. (2021). The Roles of Different Types of Passion in Emotional Exhaustion and Turnover Intention Among Athletic Coaches. *International Journal of Sports Science&Coaching*, 16(3): 465-476.
- Lewis, G. B. (1991). Turnover and the Quiet Crisis in The Federal Civil Service. *Public Administration Review*, 51(2): 145-155.
- Lv, Q, Xu, S. & Ji, H. (2012). Emotional Labor Strategies, Emotional Exhaustion, and Turnover Intention: An Empirical Study of Chinese Hotel Employees. *Journal of Human Resources in Hospitality&Tourism*, 11(2): 87-105.
- Maslach, C. & Goldberg, J. (1998). Prevention of Burnout: New Perspectives. *Applied & Preventive Psychology*, 7(1): 63-74.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2: 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52: 397-422.
- Melamed, S., Shirom, A., Toker, S., Berliner, S., & Shapira, I. (2006). Burnout and Risk of Cardiovascular Disease: Evidence, Possible Causal Paths and Promising Research Directions. *Psychological Bulletin*, 132(3): 327-153.
- Mert, G., & Öztekin, A. (2022). Pandemi Döneminde Sağlık Sektöründe Çalışanların Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Duygusal Zekâ Üzerindeki Etkisi. *Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(1): 227-242.
- Mısır, S. (2008). Karadeniz Bölgesi Balıkçı Tekneleri. *Sümae Yunus Araştırma Bülteni*, 8(1): 13-16.
- Michela, V., Dina, G., Roberta, B. & Saverio, V.F. (2016). How job demands affect absenteeism? The mediating role of work-family conflict and exhaustion. *International archives of occupational and environmental health*, 89: 23-31.
- Neveu, J. P. (2007). Jailedresources: Conservation of Resources Theory as Applied to Burnout Among Prison Guards. *Journal of Organizational Behavior*, 28(1): 21-42.
- Ngo-Henja, P. E. (2017). A Review of Existing Turnover Intention Theories. *International Journal of Economics and Management Engineering*, 11(11): 2760-2767.
- O'Neill, J. W., & Xiao, Q. (2010). Effects of organizational/occupational characteristics and personality traits on hotel manager emotional exhaustion. *International Journal of Hospitality Management*, 29(4): 652-658.
- Ohue, T., Moriyama, M. & Nakaya, T. (2011). Examination of A Cognitive Model of Stress, Burnout and Intention to Resign for Japanese Nurses. *Japan Journal of Nursing Science*, 8: 76-86.
- Oldenburg, M., Jensen, H. J. & Wegner, R., (2013). Burnout Syndrome in Seafarers in The Merchant Marine Service. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 86: 407-416.
- Omer, N., & Ahmed, A. (2015). Impact of Emotional Exhaustions on Turnover Intentions: A Mediating Role of Organizational Commitment in Higher Education Institutes of Saudi Arabia. *International Journal in Economics and Business Administration*, 3(3): 13-26.
- Öcal, M. (2021). Örgüt Kültürü, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon, Türkiye.
- Örücü, E., & Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyeti'nde Bir Uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23): 335-358.
- Özalp, M., & Ümmet, D. (2022). Türk Gemi Adamlarında Psikolojik İyi Oluşun Kişilik Özellikleri ve Belirsizliğe Tahammülsüzlük Değişkenlerine Göre İncelenmesi. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(4): 1395-1413.
- Özenir, İ. (2021). İş Yükü, İş Stresi, Duygusal Tükenme, İşten Ayrılma Niyeti ve Meslekten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler: İş Güvenliği Uzmanları Üzerine Bir İnceleme. 24 Ekim 2023'de alındı. <https://www.researchgate.net/publication/353998586>
- Petrou, P., Kouvonen, A., & Karanika-Murray, M. (2011). Social exchange at work and emotional exhaustion: The role of personality. *Journal of Applied Social Psychology*, 41(9): 2165-2199.
- Rainayee, R. A. (2013). Employee Turnover Intentions: Job Stressor Perceived Alternative External Opportunities. *International Journal of Information, Business and Management*, 5(1): 48-59.

- Razi R.N., Sheikh M, Chori A. (2025). Role of Job Insecurity in Emotional Exhaustion and Deviant Behaviors in the Workplace of Tuition Physical Education Teachers. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 12(1):41-56.
- Rubio, C., Osca, A., Recio, P., Urien, B., & Peiró, J. M. (2015). Work-family conflict, self-efficacy, and emotional exhaustion: A test of longitudinal effects. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(3): 147-154.
- Saif-ud-Din, Baba, V. V., & Tourigny, L. (2018). Emotional exhaustion and its consequences: a comparative study of nurses in India and China. *International Journal of Comparative Management*, 1(1): 65-90.
- Schiffinger, M., & Braun, S. M. (2020). The Impact of Social and Temporal Job Demands and Resources on Emotional Exhaustion and Turnover Intention among Flight Attendants. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 19(2): 196-219.
- Seidler, A., Thinschmidt, M., Deckert, S., Then, F., Hegewald, J., Nieuwenhuijsen, K., & Riedel-Heller, S. G. (2014). The role of psychosocial working conditions on burnout and its core component emotional exhaustion—a systematic review. *Journal of occupational medicine and toxicology*, 9: 1-13.
- Senbursa, N., & Dunder, E. (2024). Navigating the depths: exploring seafarers' psychological well-being on board, anchored by the mediating role of resilience and loneliness. *International maritime health*, 75(2): 109-120.
- Sezgin, E., E., Kaya, E., & Tanyıldızı, İ. (2022). Covid-19 Pandemisi Sırasında Hemşirelerin İşe Bağlı Gerginlik Düzeylerinin Duygusal Tükenmeleri Üzerindeki Etkisi. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24: 541-556.
- Shin, Y., Hur, W. M., Park, K., & Hwang, H. (2020). How Managers' Job Crafting Reduces Turnover Intention: The Mediating Roles of Role Ambiguity and Emotional Exhaustion. *International journal of environmental research and public health*, 17(11): 3972.
- Sivrikaya, S. K., & Erişen, M. (2019). Sağlık Çalışanlarının Tükenmişlik ve İşe Bağlı Gerginlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 22(2): 121-129.
- Strukcinskiene, B., Razbadauskas, A., Grigoliene, R., Jeriomenkaite, A., Jurgaitis, J., Punys, V., Kontautiene, V., Beniusiene, A., Martisauskiene, D., Zuperkiene, E., et al. (2025). Occupational Stressors and Workplace Challenges Faced by Seafarers in Lithuania: A Cross-Sectional Study. *Healthcare*, 13, 1334.
- Sürgevil, O. (2006). Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Svetina, M., Perkovič, M., Yang, C., Gu, Y., Mindadze, A., Mikeltadze, N., ... & Gabedava, G. (2024). Factors impacting seafarers' mental health and career intentions. *INQUIRY: The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing*, 61: 1-9.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. & Ullman, J. B. (2007). *Using Multivariate Statistics*, 5: 481-498). Boston, MA: Pearson.
- Taş, H. Y., Demirdöğmez, M. & Küçükoğlu M. (2017). Geleceğimiz Olan Z Kuşağının Çalışma Hayatına Muhtemel Etkileri. *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7(13): 1031-1048.
- Tett, R. P. & Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention and Turnover: Path Analyses Based on Meta Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46: 259-293.
- Tuğsal, T. (2017). The effects of socio-demographic factors and work-life balance on employees' emotional exhaustion. *Journal of Human Sciences*, 14(1): 653-665.
- Uçkun, C. G., Dügenci, İ. & Kara, G. (2016). Gemi Adamlarının İşten Ayrılma Nedenleri Üzerine Bir Uygulama. *International Multidisciplinary Congress of Eurasia*, 1: 109-123.
- Ulukan, U. (2016). Balıklar, Tekneler ve Tayfalar: Türkiye'de Balıkçılık Sektöründe Çalışma ve Yaşam Koşulları. *Çalışma ve Toplum*, 1(48): 115-142.
- Ünlü, O. & Yürür, S. (2011). Duygusal Emek, Duygusal Tükenme ve Görev/Bağlamsal Performans İlişkisi: Yalova'da Hizmet Sektörü Çalışanları İle Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (37): 183-207.
- Valcour, M. (2020). Duygusal Anlamda Tükenmiş Hissettiğinizde Yenilenmenizi Sağlayacak Üç Öneri. *Harvard Business Review*. 2 Mayıs 2023'de alındı. <https://hbrturkiye.com/blog/duygusal-anlamda-tukenmis-hissettiginizde-yenilenmenizi-saglayacak-uc-oneri>
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange, A Social Exchange Perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1): 82-111.
- Werbel, J. D. & Bedeian, A. G. (1989). Intended Turnover as a Function of Age and Job Performance. *Journal of Organizational Behavior*, 10: 275-281.
- Wilczek-Rużyczka, E. (2023). Job burnout among polish nurses—influence of mobbing and coping with stress. *Acta Neuropsychologica*, 21(4): 457-466.
- Yasinta, T., Firdaus, F., Haqq, Z. N., & Run, P. (2024). The impact of techno complexity on work performance through emotional exhaustion. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 14(2): 164-176.
- Yazıcıoğlu, İ. (2009). Konaklama İşletmelerinde İşgörenlerin Örgütsel Güven Duyguları ile İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetleri Üzerine Bir Alan Araştırması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(30): 235-249.

- Yıldırım, M. H., Erul, E. E., & Kelebek, P. (2014). Tükenmişlik ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1): 34-44.
- Yıldız, B., Ensari, M. Ş., Elçi, M. & Karabay, M. E. (2019). İş-Aile Çatışmasının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Tükenmişliğin Aracı Etkisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 6(1): 13-27.
- Yıldız, S., Yalavaç, S., & Meydan, C. H. (2013). Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgüte Bağlılığın Aracı Rolü: Türkiye'deki Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Personeli Üzerinde Bir Araştırma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 8(2): 157-170.
- Yücel, İ. & Ilgın, K. S. (2016). Yaş ve Öğrenim Durumunun Duygusal Zekâ ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki Üzerindeki Aracılık Etkileri: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(2): 623-643.
- Yürür, S. & Ünlü, O. (2011). Duygusal Emek, Duygusal Tükenme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi. "İşGüç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 13(2): 81-104.
- Zengin, M. (2022). Marmara Denizi Balıkçılarının Çalışma ve Sosyal Hayatı. *Journal of Research in Business*, 7(2): 376-404.
- Zorba, Y. (2016). Tükenmişlik Sendromu: Gemi Kaptanları ve Güverte Zabitleri Üzerine Tanımlayıcı Bir Çalışma. *Denizcilik Fakültesi Dergisi*, 8(1): 97-127.