



Makale Türü / Article Type: Araştırma / Research

TÜKENMİŞLİĞİN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİNDE İŞ YAŞAM DENGESİNİN ARACI ROLÜ: İSTANBUL BÜYÜKŞEHİR BELEDİYE ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ

Emine ATALAY¹

Birsen YENER AYDIN²

Emine GÜNDOĞMUŞ³

Fatma Zehra YILDIZ⁴

■ Özet

Bu çalışmada, tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iş yaşam dengesinin aracı rolünün incelenmesini amaçlamaktadır. Çalışma evrenini İstanbul Büyükşehir Belediyesindeki beyaz yakalı işgörenler meydana getirmektedir. Kolayda örnekleme yöntemi kullanılan araştırmada veriler anket yoluyla toplanmıştır ve verilerin analizi IBM SPSS Statistics 25.0 paket programıyla yapılmıştır. Verilerin analizinde Kolmogorov-Smirnov, tanımlayıcı istatistik analizlerin, t-testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Çalışanlarda tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iş yaşam dengesinin aracı rolünün ortaya konması amacıyla bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi yapılmıştır. Araştırmada, İstanbul Büyükşehir Belediye çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılmaya etkisinde iş-yaşam dengesinin aracı etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır. Belediye çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin azaltılması ve iş-yaşam dengesinin sağlanması için uygun politika ve uygulamaların geliştirilmesi gerekmektedir. Yine işten ayrılma niyetlerinin azaltılması için tükenmişliğe sebep olan faktörlerin araştırılması ve bunlara yönelik çözümlerin sunulmanın faydalı olacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte, çalışmanın bir diğer amacı değişkenlerin demografik özelliklere göre gösterdiği farklılıkların ortaya konmasıdır. Bu kapsamda yapılan analiz sonucunda; tükenmişlik, işten ayrılma niyeti ve iş yaşam dengesi; cinsiyet ve eğitim durumuna göre farklılık göstermezken; yaş, medeni durum, çalışma süresi, çalışma şekli, gelir durumu, gelirin yeterlilik durumu ve çocuk durumuna göre farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti, İş-Yaşam Dengesi, Belediye Çalışanları.

The Mediating Role Of Work-Life Balance In The Effect Of Burnout On Intention To Quit: The Case Of Istanbul Metropolitan Municipality Employees

■ Abstract

This study aims to examine the mediating role of work life balance in the effect of burnout on turnover intention. The study population consists of white-collar employees in Istanbul Metropolitan Municipality. Convenience sampling method was used in the study and the data were collected through a questionnaire and the data were analysed with IBM SPSS Statistics 25.0 package programme. Kolmogorov-Smirnov, descriptive statistical analyses, t-test and one-way analysis of variance were used in data analysis. Regression analysis based on the

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Tarsus Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, emineatalay@tarsus.edu.tr, ORCID: 0009-0006-6302-8918.

² Dr., İstanbul Büyükşehir Belediyesi, birsenaydin@beylikduzu.istanbul, ORCID: 0000-0002-6395-0252.

³ Arş. Gör. Dr., Medipol Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, egundogmus@medipol.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5278-8694.

⁴ Dr. Öğr. Üyesi, Tarsus Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, zehrayildiz@tarsus.edu.tr, ORCID: 000-0002-0631-6589.

bootstrap method was performed in order to reveal the mediating role of work-life balance in the effect of burnout on turnover intention. The study revealed that work-life balance has a mediating effect on the effect of burnout levels of Istanbul Metropolitan Municipality employees on turnover intention. It is necessary to develop appropriate policies and practices to reduce burnout levels of municipality employees and to ensure work-life balance. Again, it is thought that it will be useful to investigate the factors that cause burnout and to offer solutions for them in order to reduce turnover intentions. In addition, another aim of the study is to reveal the differences of variables according to demographic characteristics. As a result of the analyses conducted in this context, it was found that burnout, turnover intention and work-life balance did not differ according to gender and educational status, whereas they differed according to age, marital status, working time, working style, income status, income adequacy status and children status.

Keywords: Burnout, Turnover İntention, Work-Life Balance, Municipal Employees.

GİRİŞ

Tükenmişlik, günümüzün hızla değişen iş dünyasında sıkça karşılaşılan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durumun, çalışanların işten ayrılmaya yönelik kararlarını etkileme düzeylerine ilişkin giderek artan bir ilgi bulunmaktadır. İş yaşamındaki zorluklar, yoğun rekabet ve yüksek beklentiler, bireylerin tükenmişlik hissine kapılmasına ve sonuç olarak işten ayrılma eğilimini artırmasına neden olabilir. Ancak, tükenmişliğin işten ayrılmaya niyetin etkisinde iş yaşam dengesi kritik bir rol oynayabilir. Bu kapsamda bu çalışmada İstanbul Büyükşehir Belediyesi çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyetine etkisinde aracı etkisi olduğu düşünülen iş yaşam dengesi çalışılmıştır.

Belediye çalışanlarıyla ilgili alanyazında pek çok çalışma yapıldığı görülmektedir. Belediye çalışanlarının duygusal emek algısının tükenmişlik seviyesine etkisi (Örücü ve Uçku, 2020), sesliliğinin örgütsel bağlılık üzerine etkisi (Örücü vd., 2021), duygusal sermayelerinin tükenmişlikle ilişkisi (Tutcu, 2020) gibi çalışmalar örnek olarak verilebilir. Belediye çalışanları, çeşitli hizmetlerin sunulmasından sorumlu olan ve genellikle karmaşık sorunlarla karşılaşan bir kesimi temsil eder. Bu çalışanlar, kamu hizmetlerinin sürdürülmesi adına karşılanması güç taleplerle karşılaşabilirler. Yoğun iş temposu, sınırlı kaynaklar ve sürekli değişen öncelikler gibi faktörler, belediye çalışanlarının tükenmişlik riskini artırabilir. Bu noktada, iş yaşam dengesinin önemi ortaya çıkar. İş yaşam dengesi, işgörenlerin iş yaşamı ve özel hayatları arasında denge kurmasını amaçlar. İyi bir iş yaşam dengesi, çalışanların tükenmişliği önlemelerine yardımcı olabilir ve dolayısıyla işten ayrılma isteğini azaltabilir. Belediye çalışanları gibi kamu sektöründe görev yapan bireyler için, iş yaşam dengesi özellikle kritiktir (Robbins, 2013: 20).

Tüm bunlardan hareketle bu çalışmada, literatürde son zamanlarda sıklıkla çalışılmaya başlanan tükenmişlik, işten ayrılma niyeti ve iş yaşam dengesi değişkenleri çalışma kapsamında ele alınmıştır. Tükenmişliğin işten ayrılma niyetine etkisinde iş yaşam dengesinin aracı rolünün incelenmesi çalışmanın asıl amacını oluşturmaktadır. Bu çalışmada tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olduğu ve bu etkiye iş yaşam dengesinin aracılık ettiği varsayılmaktadır. Bu kapsamda araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma ile aracılık etkisinin ne düzeyde olduğu da ortaya konmaya çalışılacaktır. Aynı zamanda ilgili literatürde tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iş yaşam dengesinin aracı rolünü ele alan çalışmaların kısıtlı olması araştırmanın önemini artırmaktadır. İstanbul Büyükşehir Belediye çalışanları örneği, kamu sektörünün dinamiklerini ve iş yaşam dengesinin etkilerini daha iyi gözlemlenmesine olanak tanıyacaktır. Bu araştırma, işverenlerin çalışanların tükenmişlik riskini azaltma ve dolayısıyla işten ayrılma oranlarını düşürme konusundaki stratejilerini geliştirmelerine yardımcı olabilecektir. Çalışmanın ilk bölümünde tükenmişlik, işten ayrılma niyeti ve iş yaşam dengesi ile ilgili açıklamalar ve literatüre yer verilmiştir. Yöntem bölümünde araştırmanın anakütlesi, veri toplama ve analiz yöntemleri ifade edilmiştir. Bulgular bölümünde ise yapılan analizler açıklamaları ile birlikte sunulmuştur. Sonuç ve değerlendirme bölümüyle çalışma sonlandırılmıştır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Tükenmişlik, ilgili literatürde ilk olarak ruhsal sıkıntı olarak geçmiştir. Sıkıntı hallerine ilişkin problemlerin artması ile birlikte ulusal ve uluslararası alanda birçok araştırmacı tarafından konu çalışılmaya başlanmıştır (Bakker vd., 2002). Maslach ve Jackson (1981), tarafından tükenmişlik ölçeğinin geliştirilmesi ile birlikte tükenmişliğin alt boyutları ve demografik değişkenler arasındaki ilişkiler de incelenmeye başlanmıştır. Maslach ve Jackson'ın (1981: 99-113), çalışmasında tükenmişlik üç boyutta ele alınmıştır. Bunlardan ilki duygusal tükenme, ikincisi duyarsızlaşma ve sonuncusu kişisel başarı hissinde düşmedir. Duygusal tükenme, tükenmişliğin bireysel boyutu olmakla birlikte, bireyin şu an içerisinde olduğu uyumsuzluk durumu şeklinde yorumlanmıştır (Maslach vd., 2001: 402-403). Diğer boyut olan duyarsızlaşma, çalışanın işine karşı tepkisizleşmesi şeklinde değerlendirilirken; son boyut olan kişisel başarı hissinde azalma ise, çalışanın işyerinde performansındaki düşüklüğü ve çalışanın kendini yetersiz hissetmesi olarak tanımlanabilmektedir (Leiter ve Maslach, 1988).

Çalışmanın değişkenlerinden bir diğeri olan işten ayrılma niyeti ise Mobley (1977), tarafından çalışanların kendi istekleri ile çalıştıkları kurumdan ayrılmayı istemelerine sebep olan tutum ve davranışlar olarak ifade edilmiştir. İşten ayrılma, çalışanların işi fiilen bırakmasını ifade ederken; işten ayrılma niyeti örgütten çekilme isteği anlamına gelmektedir (Telli vd., 2012). İşten ayrılma niyetinin işi bırakma davranışı ile sonuçlanması belli bir süreç sonucunda gerçekleşmektedir. Bu süreç ise birçok faktörden etkilenmektedir (Hom vd., 1992; 905). Bu faktörler; örgütsel bağlılık, memnuniyet, stres ve çatışma, yöneticilerin çalışanlara karşı tutumları, alternatif iş olanakları, ödüllendirme, cinsiyet, aile ve yaş gibi birçok içsel ve dışsal faktörden oluşmaktadır (Cotton ve Tuttle, 1986: 63-64; Labrague vd., 2017). İşten ayrılma niyeti, çeşitli koşullara göre olumlu ya da olumsuz olarak yorumlanabilmektedir. Çalışanların daha iyi bir iş imkanı elde etmeleri sonucunda işten ayrılma niyetine girmeleri çalışanlar açısından olumlu bir durum iken işletmeler açısından kayıplara neden olduğu için olumsuz bir durum olarak kabul edilmektedir. Özellikle yetenekli çalışanların işten ayrılmaları, yeni alınacak çalışanların işe alım ve eğitimi gibi konularda yeni maliyet kalemlerinin oluşmasına neden olabilmektedir (Kanten, 2014: 14). İşgörenlerin eğitilmesi, işletmeler açısından maliyetli ve zor olduğundan, çalışanların işletmeye değer katacak şekilde yetiştirilmesi uzun uğraşlar gerektirmektedir. Bütün bu uğraşlar, çalışanlar açısından da motivasyon ve dikkat gerektirmektedir. Hem işletme hem de çalışanlar açısından değerlendirildiğinde çalışanların işten ayrılma niyetinde olmaları maliyet ve motivasyon kaybına neden olabilmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde yöneticilerin, çalışanları işten ayrılmaya iten faktörlerin neler olduğunu bulmaları ve bu faktörlere çözüm üretecek stratejiler geliştirmeleri gerekmektedir (Meier ve Hicklin, 2007: 574). İşten ayrılma niyetinin yüksek olduğu işletmelerde, işgörenlere birtakım eğitimler ve tazminatlar sağlanarak bu olumsuz davranışsal tutumun önüne geçmeye çalışılmaktadır (Matilla, 2006: 41). Bu tarz işyeri uygulamaları sadece işten ayrılma niyeti gibi olumsuz davranışların engellemesini sağlamamakta aynı zamanda çalışanların iş yaşam dengesini kurmalarına yardımcı olmakta ve tükenmişlik düzeylerinin azalmasını sağlamaktadır. Bu bağlamda çalışanların iş yaşam

dengesine sahip olmaları ile işten ayrılma niyetleri arasında ters yönlü bir ilişki olduğu yapılan çalışmalarla da desteklenmiştir (Sang vd., 2009; Altay ve Turunç, 2018; Unur vd., 2018: 41; Tumangkeng vd., 2019;). Çalışmada kullanılan bir diğer değişken olan tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin tespiti için yapılan çalışmalarda da tükenmişlik düzeyinin arttıkça işten ayrılma niyetinin de aynı doğrultuda arttığı tespit edilmiştir (Weisberg, 1994; Jackson vd.,1986; Lazaro vd.,1984; Jackson ve Maslach, 1982; Singh vd., 1994; Schaufeli ve Bakker, 2004).

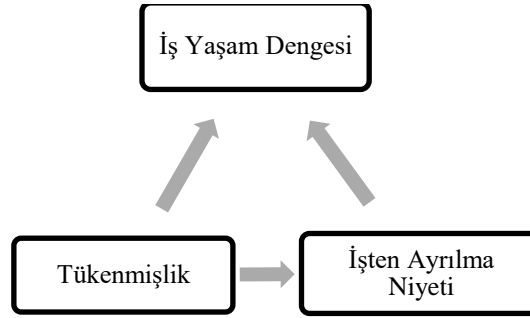
Son olarak iş yaşam dengesi değişkenini tanımlamak gerekirse; “iş” kavramı Türk Dil Kurumuna göre “bir değer oluşturan emek” anlamına gelmektedir. “Yaşam” kavramı “doğumla ölüm arasında yaşanan süre, ömür, hayat” olarak ifade edilirken “denge” kavramı ise “zihinsel ve duygusal uyum, istikrar” olarak açıklanmıştır. Çalışanların iş ve yaşam dengesinde yaşadığı olumsuz durumlar çalışanlarda tatminsizlik, tükenmişlik ve işten ayrılmayı da beraberinde getirmektedir (Netemeyer, vd., 1996). Küresel rekabet koşulları, işgücünün artması gibi faktörlerin oluşması, insan kaynakları profesyonellerini rekabet avantajı sağlamak için çeşitli yöntemlere itmektedir. Bu yöntemlerin başında, örgütün vizyon ve misyonunu destekleyen insan kaynakları stratejileri için odak gruplar, anketler ve çeşitli araştırma yöntemleriyle çalışanların taleplerinin tespit edilmesi gelmektedir. Bunun altında yatan sebep ise çalışanların iş yaşam dengesi ile ilgili beklentilerinin işletmeler açısından taşıdığı önemdir. Bu kapsamda, çalışanların beklentileri ile insan kaynakları stratejileri karşılaştırılıp uyumlu hale getirilmeli, iş yaşam dengesini destekleyen sosyal haklar sunulmalıdır (Guest, 2002). Çalışanların iş yaşam dengesini sağlayan istihdam uygulamaları, çalışanların işteki performanslarını yükseltmekte, kişisel ve aile yaşamlarında başarılı olmalarına destek olabilmektedir (Kossek, vd., 2014). İş ve yaşam arasındaki çatışmalarda küresel örgütlerin oluşmasıyla birlikte dünyanın hiç uyumaması yani çalışanların sürekli biçimde çalışmasıyla ilgili problemler rol oynayabilmektedir. Bazı işletmeler, çalışanlarına günün yirmi dört saati telefonlarının ulaşabilir olması şartını dayatabilmektedir. Çalışanın içinde bulunduğu bu tarz çalışma koşulları, ailesine ve bakmakla yükümlü olduğu kişilere yeterli zamanı ayıramamasına yol açmakta ve işi ile yaşamı arasında denge sağlamasını zorlaştırmaktadır. Çok sayıda çalışan, özel yaşamlarının ihlalden olumsuz etkilenmektedir. Yetenekli çalışanlar, iş yaşam dengesini kurmaya yardımcı olamayan kurumlarından işten çıkma yoluyla ayrılabilirler (Robbins, 2013: 20). Robbins (2013)’e göre, örgütler iş ile yaşam arasındaki dengeyi kurabilmek adına zaman temelli, bilgi temelli, para temelli stratejiler belirleyerek çalışan bağlılığını arttırmaya yönelik politikaları uygulamaktadır. Esnek çalışma, evden çalışma gibi yöntemler zaman temelli stratejileri iken taşınma yardımı, yaşlı bakım uzmanlarından ücretsiz danışmanlık gibi uygulamalar ücret temelli stratejilere örnek olarak verilebilir. Çalışan ebeveynler için çocuk bakım merkezi ve yaz çocuk kampı gibi doğrudan hizmetlerde bu uygulamalara örnektir (2013: 573). Türkiye’de iş yaşam dengesine yönelik uygulamalara bakıldığında ise izin hakları, bakım hizmetleri ve finansal destek araçlarının kullanıldığı görülmektedir. Bununla ilgili yasal düzenlemeler, 4857 sayılı İş Kanunu’nda yer almaktadır. İzin haklarına yönelik düzenlemeler; analık izni, hamilelikte kadın işçiye verilen periyodik kontrol izni, süt izni, doğum sonrası

yarı zamanlı çalışma hakkı, doğum sonrası kısmi çalışma hakkı, babalık izni, doğum sonrası ebeveyn ücretsiz izin hakkı, yakınlarının bakımı için refakat izni uygulamalarıdır. Bakım hizmetlerine yönelik düzenlemeler; engelli/yaşlı ve çocuk bakımınıdır. Finansal destek olarak ele alındığında ise emzirme ödeneği, analık halinde iş görmezlik ödeneği, doğum yardımı, yarı zamanlı çalışma ödeneği, devlet memurları için aile yardımı, çocuklar ve engelli bireyler açısından teşvik uygulamaları kanun ile elde edilen kazanımlar olarak görülmektedir (4857 Sayılı İş Kanunu).

2. METEDOLOJİ

2.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırma kapsamında, bir problemle ilgili değişkenler ve durumlar arasındaki ilişkileri tanımlayan model olan; tanımlayıcı araştırma modeli kullanılmıştır (Kurtuluş, 2006). İlgili literatürde ifade edilen ve yukarıda açıklanan tüm veriler ışığında; araştırma modeli Şekil 1’de verilmiş olup; araştırmanın hipotezleri aşağıda açıklanmıştır:



Şekil 1. Araştırma Modeli

H1. Bireylerin yaşamış olduğu tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisi vardır.

H2. Bireylerin yaşamış olduğu tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iş yaşam dengesinin aracı rolü vardır.

H3. Bireylerin yaşamış oldukları tükenmişlik kategorik verilere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H4. Bireylerin işten ayrılma niyeti düzeyleri kategorik verilere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H5. Bireylerin iş yaşam dengesi düzeyleri kategorik verilere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

2.2. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları

Araştırmada çalışanların tükenmişlik, işten ayrılma niyeti ve iş yaşam dengelerinin tanımlanmasına yönelik sorular yöneltilmiştir. Bireylerin sorulan tüm sorulara içtenlikle ve samimi cevap verdikleri araştırmanın varsayımlarındandır. Araştırmada maliyet ve zaman kısıtları nedeniyle sadece tek bir ilden (İstanbul Büyükşehir Belediyesi) verilerin toplanması ve kolayda örnekleme yöntemi kullanılması araştırmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır.

2.3. Ana kütle ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini İstanbul Büyükşehir Belediyesindeki 5000 beyaz yakalı çalışan oluşturmaktadır. Bu doğrultuda örgütteki tüm çalışanlara 01.10.2022-01.11.2022 tarihleri arasında online formatta anket verileri gönderilmiştir. Anketlerden 521 çalışandan geri dönüş alınmıştır. Yapılan anketler incelendiğinde, tüm verilerin eksiksiz bir şekilde tarafımıza ulaştığı görülmüş ve 521 anket cevapları üzerinde analiz yapılmıştır. Araştırma kapsamında, kolayda örnekleme yolu kullanılmış ve bu kapsamda farklı demografik özelliklere sahip bireylere ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmaya katılanların 285'i kadın (%53,7), 236'sı erkektir (%44,4). Katılımcılardan 190'ı 30 yaşın altında olup (35,8), 256'sı 30 ve 40 yaş arasındadır (%48,2), 72'si 41 ve 50 yaş arasında (%13,6) son olarak, 3 kişi 51 yaş ve üstü grubunda bulunmaktadır (0,6). Katılımcıların 289'u evli (%54,4), 232'si bekadır (%43,7). Araştırmaya katılanların 2'si ilköğretim ve ortaokul mezunu (0,4), 106'sı lise mezunu (%20,0), 162'si önlisans mezunu (%30,5), 214'ü lisans mezunu (%40,3), 37'si ise lisansüstü ve doktora mezunudur (%7,0). Katılımcıların 51'i bu örgütte 1 yılda az süredir çalışmakta (%9,6), 161'i 1-4 yıldır bu işyerinde çalışmakta (%30,3), 160'ı 4-7 yıldır bu işyerinde çalışmakta (%30,1), 149'u 7 yıl ve daha uzun süredir bu işyerinde çalışmaktadır (%28,1). Araştırmaya katılanların 157'si tam zamanlı çalışmakta (%29,7), 2'si yarı zamanlı çalışmakta (0,4), 240'ı vardiyalı çalışmakta (%45,2), 51'i uzaktan çalışmakta (%9,6), 71'i ise hem vardiyalı hem uzaktan çalışmaktadır (%13,4). Araştırmaya katılanların gelir durumları; 44 kişi 5001-7000 arası, 154 kişi 7001-9000 arası, 237 kişi 9001-11000 arası, 86 kişi 11000 ve üstündedir. Araştırmaya katılanların gelirlerinin yeterlilik durumu; 212 kişi yetersiz (%39,9), 251 kişi kısmen yeterli (%47,3), 58 kişi yeterli (%10,9) şeklinde dağılmaktadır. Araştırmaya katılanların çocuk durumlarına bakıldığında; 289 kişinin çocuğu yok (%54,4), 202 kişinin 1-2 çocuğu (%38,0), 30 kişinin ise 2'den fazla çocuğu (%5,6) bulunmaktadır (Bakınız Tablo 1).

Tablo 1. Araştırmaya Katılımcılarının Demografik Özellikleri

Değişkenler	Frekans	Yüzde (%)	Değişkenler	Frekans	Yüzde (%)
<i>Cinsiyet</i>			<i>Çalışma Şekli</i>		
Kadın	285	53.7	Tam zamanlı	157	29.6
Erkek	236	44.4	Yarı zamanlı	2	.4
<i>Yaş</i>			Vardiyalı	240	45.2
30'dan az	190	35.8	Uzaktan	51	9.6
30-40	256	48.2	Hem vardiyalı hem uzaktan	71	13.4
41-50	72	13.6	<i>Gelir Durumu</i>		
51 ve üzeri	3	.6	5001-7000 arası	44	10.2
<i>Medeni Hal</i>			7001-9000 arası	154	29.0
Evli	289	54.4	9001-11000 arası	237	44.6
Bekar	232	43.7	11000 ve üstü	86	16.2
<i>Eğitim Durumu</i>			<i>Gelir Yeterli Mi</i>		
İlk ve ortaokul	2	.4	Yetersiz	212	39.9
Lise	106	20.0	Kısmen yeterli	251	47.3
Önlisans	162	30.5			

Lisans	214	40.3	Yeterli	58	10.9
Yüksek lisans ve üstü	37	7.0	<i>Çocuk Durumu</i>		
<i>Kaç Yıldır Bu İş Yerinde</i>			Yok	289	54.4
1 yıldan az	51	9.6	1-2	202	38.0
1-4 yıl	161	30.3	2'den fazla	30	5.6
4-7 yıl	160	30.1			
7 yıl ve üzeri	149	28.1			

2.4. Veri Toplama Aracı

Araştırma kapsamında veri toplama aracı olarak anket yönteminden faydalanılmıştır. Anket formu 4 bölümden meydana gelmektedir. İlk bölümde tükenmişliğe ilişkin durumu ortaya koymaya yönelik ölçekten yararlanılmıştır. İkinci bölümde işten ayrılma niyetini belirlemeye yönelik ölçek kullanılmıştır. Üçüncü bölümde iş yaşam dengesinin belirlenmesine yönelik ölçek kullanılmıştır. Dördüncü bölümde ise, araştırmaya katılan yanıtlayıcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular hazırlanmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklere bakıldığında; “tükenmişlik ölçeği” olarak, Maslach ve Jackson (1981), tarafından geliştirilen ve Ergin (1992)’in çalışması ile Türkçe’ye uyarlanması yapılan “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” içerisinde yer alan duygusal tükenme soruları kullanılmıştır. Ölçek toplam 22 meydana gelmektedir. Bu 22 ifade içerisinde tükenmişliğin üç boyutu da mevcuttur. Çalışma kapsamında yalnızca duygusal tükenme boyutuna ilişkin 9 ifade kullanılmıştır.

Araştırmada, “işten ayrılma niyeti ölçeği”, Rosin ve Korabik’in (1991) araştırmalarında geliştirmiş oldukları, dört ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçekte bulunan ifadelere verilmiş olan cevaplara bakıldığında, verilen cevaplar 5’li Likert tipindedir. Ölçekte yer alan ifadelerden bir kaçına bakıldığında; “Son zamanlarda işimden ayrılmayı daha sık düşünmeye başladım.” ve “Aktif olarak yeni bir iş arıyorum.” şeklindedir.

Son olarak araştırma kapsamında, “iş yaşam dengesi ölçeği” olarak, Netemeyer ve arkadaşları (1996) tarafından geliştirilmiş olan iş yaşam dengesi ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçesi Yavuz (2018)’un çalışmasından alınarak anket formunda kullanılmıştır. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği 5’li likert tipi olarak hazırlanmıştır. Ölçek 10 ifadeden oluşmaktadır. Kullanılan tüm ölçeklerin ifadeleri “1= Kesinlikle Katılmıyorum”, “2= Katılmıyorum”, “3= Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum”, “4= Katılıyorum” ve “5= Kesinlikle Katılıyorum” şeklindedir.

2.5. Veri Analizi

Araştırma sonrasında toplanan tüm veriler, “IBM SPSS Statistics” 25.0 paket programıyla tahlil edilmiştir. Analizde kullanılacak testleri belirlemek amacıyla “Kolmogorov-Smirnov” testi, yapılmıştır. Test sonucunda toplanan verilere normallik analizi yapılmış ve verilerin normal dağıldığı görülmüş böylece parametrik testlerin kullanılabileceği belirlenmiştir. Aynı zamanda, veri analizinde

tanımlayıcı istatistik analizlerle birlikte, Pearson regresyon analizinden faydalanılmıştır. Ayrıca değişkenlerin demografik faktörlere ilişkin farklılıklarının ortaya konması amacıyla t-testi ve tek yönlü varyans (Anova) analizi yapılmıştır.

3. BULGULAR

3.1. Araştırmanın Değişkenlerine Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırma kapsamında ele alınan değişkenlere ait tanımlayıcı istatistiksel analizler yapılmış olup; sonuçlar şu şekildedir; tükenmişlik ölçeğine ait maddelerin aritmetik ortalaması; 2,96 (ss: 0,60), işten ayrılma niyeti ölçeğine ait maddelerin aritmetik ortalaması; 1,86 (ss: 1,21) iş yaşam dengesi ölçeğine ait maddelerin aritmetik ortalamasının 2,21 (ss. 0,98) olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Araştırma Değişkenlerinin Ortalamaları

Ölçekler	N	Ortalama	Std. Sapma
Tükenmişlik	521	2.96	0.60
İşten Ayrılma Niyeti	521	1.6	1.21
İş Yaşam Dengesi	521	2.21	0.98

3.2. Regresyon (Etki) Analizi ile İlgili Bulgular

Çalışanlarda tükenmişliğin işten ayrılma niyetindeki etkisinde iş yaşam dengesinin aracı rolünün irdelenmesi için regresyon analizi yapılmıştır. Analiz kapsamında bootstrap yöntemi temel alınmıştır. Bootstrap yöntemiyle yapılan analizlerin diğer analiz yöntemlerinden daha güvenilir olduğu ilgili literatürde yer almaktadır (Hayes, 2018). Araştırma kapsamında yapılan analizler, SPSS paket programları içine eklenti olarak kurulan programlarda çalışan “Process” makro analiziyle gerçekleştirilmiştir (Hayes, 2018). Analizler kapsamında bootstrap tekniği ile beşbin (5000) yeniden örneklem seçeneği işaretlenmiştir. Bu teknik ile gerçekleştirilen aracılık etki analizlerinde, çalışma hipotezlerinin desteklenebilmesi için analiz sonucunda edinilen, güven aralığı (CI) değerlerin sıfır (0) değerini kapsamaması gerekmektedir (Gürbüz, 2019: 66). Yapılan regresyon analizine ilişkin tüm sonuçlar Tablo 3’ te verilmektedir:

Tablo 3. Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları (N= 521)

Sonuç Değişkenleri	M (İş Yaşam Dengesi)			Y (İşten Ayrılma Niyeti)			
	Tahmin Değişkenleri	B	S.H.	B	S.H.		
X (Tükenmişlik)	a	1.0853	0.0543	c'	1.2292	0.0792	
M (İş Yaşam Dengesi)	-	-	-	b	0.2051	0.0481	
Sabit	im	-1.0853	0.1647	iy	-2.2443	0.1869	
		R2=0.4345			R2=0.5416		
		F (1;520)=398.7561;p<0.001			F(2;519)=306.0592; p<0.001		

Tablo 3'e göre, tükenmişliğin işten ayrılma niyetinde dolaylı bir etkisinin olup olmadığı Bootstrap tekniği ile elde edilen güven aralıklarına göre belirlenmiştir. Buna göre tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerinde dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, iş yaşam dengesinin tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti üzerinde dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, dolayısıyla da iş yaşam dengesinin tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye aracılık ettiği çalışma kapsamında ortaya konmuştur ($b = 0,2226$, %95 BCA[0,1000, 0,3500]). Bootstrap analizi sonucunda hızlandırılmış güven aralığı ve düzeltilmiş yanlılık değeri (BCA CI) 0 (sıfır) değerini kapsamamaktadır. Aracılık etkisinin tam standardize etki büyüklüğü (K2), 1112 olup bu değer orta değere yakın bir etki büyüklüğü olduğu söylenebilir.

3.3. Araştırma Değişkenlerinin Demografik Özellikler Açısından Farklılıkları

Çalışanların tükenmişlik, işten ayrılma niyeti ve iş yaşam dengesinin; cinsiyet, yaş grupları, medeni hal, eğitim, çalışılan yıl, çalışma şekli, gelir durumu, gelirin yeterlilik durumu ve çocuk sayısına göre farklılık durumlarının ortaya konması çalışma kapsamında ele alınan amaçlardandır. Bu amaç doğrultusunda farklılık analizler yapılmış; sonuçlar Tablo 4'te verilmiştir:

Tablo 4. Demografik Özellikler Açısından Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti ve İş Yaşam Dengesi Düzeylerine Yönelik Farklılıklar

Değişkenler	Tükenmişlik Ortalamalar	İşten Ayrılma Niyeti		İş Yaşam Dengesi		
		Anlamlılık Değeri (p)	Ortalamalar	Anlamlılık Değeri (p)	Ortalamalar	Anlamlılık Değeri (p)
Cinsiyet		0.987		0.434		0.144
Kadın	2.97		1.82		2.27	
Erkek	2.96		1.90		2.14	
Yaş Grupları		0.000		0.000		0.000
30'dan az	3.13		2.17		2.49	
30-40	2.87		1.70		2.05	
41-50	2.87		1.58		2.09	
51 ve üzeri	2.37		1.50		1.16	
Medeni Hal		0.001		0.000		0.004
Evli	2.88		1.64		2.10	
Bekar	3.06		2.12		2.35	
Eğitim Durumu		0.506		0.659		0.125
İlkokul-Ortaokul	2.34		1.12		1.15	
Lise	2.94		1.76		2.24	
Önlisans	3.01		1.95		2.32	
Lisans	2.95		1.84		2.16	
Yüksek lisans ve üstü	2.96		1.85		1.97	
Kaç Yıldır Bu İş Yerinde		0.000		0.001		0.002
1 yıldan az	2.97		1.77		2.24	
1-4 yıl	3.14		2.18		2.44	
4-7 yıl	2.87		1.73		2.11	
7 yıl ve üzeri	2.88		1.67		2.06	
Çalışma Şekli		0.000		0.000		0.000
Tam zamanlı	2.82		1.68		1.93	
Yarı zamanlı	3.65		3.00		3.35	
Vardiyalı	2.99		1.79		2.28	

Uzaktan	2.97		1.77		2.27
Hem vardiyalı hem uzaktan	3.18		2.49		2.51
Gelir Durumu		0.001		0.001	0.001
5000 ve altı	2.40		1.00		1.40
5001-7000 arası	3.26		2.41		2.71
70001-9000 arası	3.04		2.01		2.31
9001-11000 arası	2.90		1.74		2.12
11000 ve üstü	2.87		1.62		2.05
Gelir Yeterli Mi		0.000		0.000	0.000
Yetersiz	3.19		2.30		2.55
Kısmen yeterli	2.84		1.57		2.06
Yeterli	2.67		1.45		1.62
Çocuk Durumu		0.000		0.000	0.007
Yok	3.06		2.08		2.32
1-2	2.86		1.57		2.12
2'den fazla	2.78		1.65		1.82

Tablo 4 incelendiğinde; tükenmişlik, işten ayrılma niyeti ve iş yaşam dengesi; cinsiyet ve eğitim durumuna göre farklılık göstermezken; yaş, çalışma süresi, medeni durum, çalışma şekli, gelir durumu, gelirin yeterlilik durumu ve çocuk durumuna göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Buna göre araştırmaya katılan 30 yaş altı katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin diğer tüm yaş gruplarındaki katılımcılara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Katılımcıların medeni durumlarına göre değişkenler arası farklılıklara bakıldığında; tükenmişlik düzeylerinin bekar işgörenlerin evlilere kıyasla daha yüksek olduğu görülmüştür. Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin çalışılan yıla göre farklılıklarına bakıldığında; 1-4 yıl arası çalışan işgörenlerin; 4-7 yıl ve 7 yıldan uzun süredir çalışanlara göre bir farklılık gösterdiği; 1-4 yıl arası çalışan işgörenlerin tükenmişlik düzeylerinin diğerlerine kıyasla daha yüksek olduğu ortaya konmuştur. Araştırmaya katılanların tükenmişlik düzeylerinin çalışma şekli bakımından farklılığına bakıldığında hem vardiyalı hem uzaktan çalışan işgörenlerle tam zamanlı çalışan işgörenler arasında anlamlı bir farklılık görülmüş; hem vardiyalı hem uzaktan çalışan işgörenlerin tükenmişlik düzeylerinin diğerlerine göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Gelir durumu açısından bakıldığında, gelir durumu yetersiz olanların gelir durumu yeterli ve kısmen yeterli olan katılımcılara göre tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Son olarak, çocuğu olmayanların 1 ve 1'den fazla çocuğu olanlara kıyasla tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu ortaya konmuştur.

İşten ayrılma niyetinin demografik özelliklere göre farklılık düzeylerine bakıldığında, 30 yaş altı katılımcıların tüm yaş gruplarındaki katılımcılara göre işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Katılımcıların medeni durumlarına göre değişkenler arası farklılıklara bakıldığında; bekar işgörenlerin evlilere kıyasla işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Katılımcıların işten ayrılma niyeti düzeylerinin çalışılan yıla göre farklılıklarına bakıldığında; 1-4 yıl arası çalışan

işgörenlerin; 4-7 yıl ve 7 yıldan uzun süredir çalışanlara göre bir farklılık gösterdiği; 1-4 yıl arası çalışan işgörenlerin işten ayrılma niyeti düzeylerinin daha yüksek olduğu ortaya konmuştur. Katılımcıların işten ayrılma niyetinin hem vardiyalı hem uzaktan çalışanlarla; tam zamanlı, vardiyalı ve uzaktan çalışanlar arasında bir farklılık olduğu saptanmış; hem uzaktan hem vardiyalı çalışanların işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu ortaya konmuştur. Gelir durumu açısından, geliri yetersiz olanların gelir durumu yeterli ve kısmen yeterli olanlara göre işten ayrılma niyeti düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Son olarak, çocuğu olmayanların 1 ve 1'den fazla çocuğu olanlara kıyasla işten ayrılma niyeti düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

İş yaşam dengesinin demografik değişkenler açısından farklılıklarına bakıldığında, 30 yaş altı katılımcıların diğer tüm yaş gruplarındaki katılımcılara göre iş yaşam dengesi düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Katılımcıların iş yaşam dengesi düzeylerinin, medeni durumlarına göre farklılıklara bakıldığında; bekar işgörenlerin evlilere kıyasla iş yaşam dengesi düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Katılımcıların iş yaşam dengesi düzeylerinin çalışılan yıla göre göstermiş olduğu farklılıklara bakıldığında, 1-4 yıl arası çalışan işgörenlerin 4-7 yıl ve 7 yıldan uzun süredir çalışanlara kıyasla iş yaşam dengesi düzeylerinin daha yüksek olduğu ortaya konmuştur. Katılımcıların iş yaşam dengesi düzeyinin çalışma şekillerine göre göstermiş olduğu farklılıklara bakıldığında, tam zamanlı çalışan işgörenlerin, vardiyalı ve hem uzaktan hem vardiyalı çalışanlara göre daha düşük olduğu görülmüştür. Gelir durumu yetersiz olanların gelir durumu yeterli ve kısmen yeterli olanlara göre iş yaşam dengesi düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Son olarak, çocuğu olmayanların 1 ve 1'den fazla çocuğu olanlara kıyasla iş yaşam dengesi düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

4. SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu çalışmada, tükenmişliğin işten ayrılma niyetine etkisinde iş yaşam dengesinin aracı rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Belediye çalışanları, farklı eğitim durumu, pozisyon, çalışma türlerine sahip bir örnekleme temsil etmektedir. Kamu hizmetlerinin sürdürülmesinde önemli rol oynayan belediye çalışanlarının, yoğun iş yükü, sıkı çalışma gibi durumlarla karşı karşıya kalması tükenmişlik düzeyleri, işten ayrılma niyetleri ve iş yaşam dengesi gibi konuları gündeme getirmiştir.

Çalışmanın sonucunda, belediye çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyetine etkisinde iş-yaşam dengesinin aracı etkisinin olduğu ortaya konmuştur. Bir başka ifadeyle, çalışanların tükenmişlik düzeylerinin artması işten ayrılma niyetlerini etkilemekte ve bu süreçte iş-yaşam dengeleri önemli rol oynamaktadır. İlgili literatür incelendiğinde tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin varlığını ortaya koyan destekleyici çalışmalar mevcuttur (Polat, 2009; Kervancı, 2013; Onay ve Kılıcı, 2014; Yıldırım vd., 2014; Öztürk vd., 2015; Aydın, Akgemci, 2020). Çalışmanın hipotezlerine bakıldığında; H1. Bireylerin yaşamış olduğu tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisi vardır, hipotezi kabul edilmiştir. H2. Bireylerin yaşamış olduğu tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iş yaşam dengesinin aracı rolü vardır, hipotezi kabul edilmiştir. H3. Bireylerin yaşamış oldukları tükenmişlik kategorik verilere göre anlamlı bir

farklılık göstermektedir, hipotezi tükenmişlik değişkeninin yaş, medeni durum, çalışma süresi, çalışma şekli, gelir durumu, gelirin yeterlilik durumu ve çocuk durumuna göre farklılık göstermesi sebebiyle kısmen kabul edildi. H4. Bireylerin işten ayrılma niyeti düzeyleri kategorik verilere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir hipotezi, işten ayrılma niyeti değişkeninin cinsiyet ve eğitim durumuna göre farklılık göstermediği; yaş, çalışma süresi, medeni durum, çalışma şekli, gelir durumu, gelirin yeterlilik durumu ve çocuk durumuna göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Bu sebeple H4 hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Son olarak, H5. Bireylerin iş yaşam dengesi düzeyleri kategorik verilere göre anlamlı farklılık göstermektedir, hipotezi iş yaşam dengesi değişkeninin; cinsiyet ve eğitim durumuna göre farklılık göstermezken; yaş, çalışma süresi, medeni durum, çalışma şekli, gelir durumu, gelirin yeterlilik durumu ve çocuk durumuna göre farklılık göstermesi nedeniyle kısmen kabul edilmiştir.

Belediye çalışanları örneğinde 30 yaş altı çalışanların daha fazla tükenmişlik yaşaması dikkat çekmektedir. Yine yukarıda da bahsedildiği gibi uzaktan çalışmanın tükenmişliği azaltacağı öngörülse de bu çalışmada vardiyalı ve uzaktan çalışanların daha fazla tükenmişlik yaşadığı ifade edilebilir. Bekar çalışanların ise hem tükenmişlik düzeyleri hem de işten ayrılma niyetleri diğer çalışanlara göre daha fazla görünmektedir. Belediye çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin azaltılmasında iş-yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik politika ve uygulamaların geliştirilmesi gerekmektedir. Çalışanların ücretle ilgili beklentileri incelenerek taleplerini karşılayacak iyileştirmelerin yapılması tükenmişlik düzeylerinin azalmasına ve işten ayrılma niyetlerinin düşmesine katkı sağlayabilir. Yine işten ayrılma niyetlerinin azaltılması için tükenmişliğe sebep olan faktörlerin araştırılması ve bunlara yönelik çözümlerin sunulmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Altay, M., Turunç, Ö. (2018). İş Yükü, Çalışma Yaşam Kalitesi ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Lider-Üye Etkileşiminin ve Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(17), 191-229.
- Aydın, A. U., & Akgeçici, T. (2020). Tükenmişlik Sendromunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Bankacılık Sektörü Çalışanları Örneği. *Strategic Public Management Journal*, 6(11), 103-114.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2002). Validation of the Maslach Burnout Inventory-General Survey: An internet study. *Anxiety, Stress & Coping*, 15(3), 245-260.
- Brotheridge, C. M., & Lee, R. T. (1998). On The Dimensionality of Emotional Labour: Development and Validation Of The Emotional Labour Scale. *Paper presented at the First Conference on Emotions in Organizational Life*, San Diego.
- 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.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını, 22-25 Eylül 1992, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives On The Study Of Work-Life Balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Gürbüz, S. (2019). *Sosyal Bilimlerde Aracı, Düzenleyici ve Durumsal Etki Analizleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hayes, A. F. (2018). *The PROCESS Macro For SPSS And SAS (Version 3.0)*.
- Hom, P.W., Caranikas-Walker, F., Prussia, G.E., Grifeth, R.W. (1992). A Meta-Analytical Structural Equations Analysis of a Model of Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 77, 890-909.
- Jackson, S.E., Maslach, C. (1982). After-Effects Of Job-Related Stress: Families As Victims. *Journal of Occupational Behaviour*, 3, 63-77.

- Jackson, S.E., Schwab, R.L., Schuler, R.S. (1986). Toward An Understanding Of The Burnout Phenomenon, *Journal of Applied Psychology*, 71, 630-40.
- Kanten P. (2014). İşyeri Nezaketsizliğin Sosyal Kaytarma Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde ki Etkisinde Duygusal Tükenmenin Aracılık Rolü. *Aksaray Üniversitesi İ.I.B.F. Dergisi*, 6(1), 11-26.
- Kervancı, F. (2013). Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma (Master's thesis, Niğde Üniversitesi).
- Kossek, E. E., Valcour, M., & Lirio, P. (2014). Organizational Strategies For Promoting Work–Life Balance And Wellbeing. *Work and Wellbeing*, 3, 295-319.
- Labrague, L. J., Mcenroe-Petitte, D. M., Gloe, D., Tsaras, K., Artech, D. L., Maldia, F. (2017). Organizational Politics, Nurses' Stress, Burnout Levels, Turnover Intention and Job Satisfaction. *International Nursing Review*, 64 (1), 109-116.
- Lazaro, C., Shinn, M., & Robinson, P. E. (1984). Burnout, Job Performance, And Job Withdrawal Behaviors. *Journal of Health and Human Resources Administration*, 213-234.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The Impact Of Interpersonal Environment On Burnout And Organizational Commitment. *Journal Of Organizational Behavior*, 9(4), 297-308.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The Measurement Of Experienced Burnout. *Journal Of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review Of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Meier, K. J., & Hicklin, A. (2007). Employee Turnover And Organizational Performance: Testing A Hypothesis From Classical Public Administration. *J Public Adm Res Theor* 1(8), 573–590.
- Mobley, W. H., (1977). Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62 (2), 237- 240.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & Mcmurrian, R. (1996). Development and Validation Of Workfamily Conflict And Family–Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400- 410.
- Örücü, E., Gizlier, Ö., Onay, G. O. (2021). İşgören Sessizliğinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Belediye Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19 (2), 70-85.
- Örücü, E., Uçku I. (2020). Duygusal Emek Algısının Tükenmişlik Seviyesine Etkisi: Bandırma Belediyesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *II. International Congress of Human and Social Scienc Researches*, 261-273.
- Öztürk Çiftçi, D., Meriç, E., & Meriç, A. (2015). Örgütsel sessizlik, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: ordu ili özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde bir uygulama. *Journal of International Social Research*, 8(41).
- Polat, S. (2009). İlköğretim müfettişlerinin örgütsel bağlılık, mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki. *Education Sciences*, 4(3), 1150-1159.
- Robbins, S., Judge, T. A., Millett, B., & Boyle, M. (2013). *Organisational Behaviour*. Pearson Higher Education AU.
- Rosin, H.M. ve Korabik, K. (1991). Workplace Variables, Affective Responses, And Intention To Leave Among Women Managers. *Journal of Occupational Psychology*, 64(4), 317-330.
- Sang, K. J., Ison, S. G., & Dainty, A. R. (2009). The Job Satisfaction Of Uk Architects And Relationships With Work-Life Balance And Turnover Intentions. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 16(3), 288-300.
- Schaufeli, W.B. ve Bakker, A.B. (2004). Job Demands, Job Resources, Amd Their Relationship With Burnout And Engagement: A Multi Sample Study. *Journal of Organizational Study*, 25, 293-315.
- Singh, J., Goolsby, J.R. ve Rhoads, G.K. (1994). Behavioral And Psychological Consequences Of Boundary Spanning Burnout For Customer Service Representatives. *Journal of Marketing Research*, XXXI, 558-569.
- Telli, Eda, Ünsar, A.Sinan, Oğuzhan, Adil (2012). Liderlik Davranış Tarzlarının Çalışanların Örgütsel Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Etkisi: Konuyla İlgili Bir Uygulama. *Electronic Journal Of Vocational Colleges*, 2, 135-150.
- Tumangkeng, E. G., Tumbuan, W. J.andTielung, M. V. (2019). Influence of Work Life Balance andIncome Towards Employee Turnover Intention at Murex Dive Resort Manado. *JournalEMBA: JournalRiset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(2).
- Tutcu, A. (2020). Çalışma Hayatında Duygusal Sermaye ve Tükenmişlik İlişkisi: Gaziantep İlindeki Belediye Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Alanya Akademik Bakış Dergisi*, 4(3), 713-721.
- Unur, K., Atçıl, D., Şanlı, C. Albayrak, Z. (2018). Ekmek Fırını Çalışanları Üzerine Keşifsel Bir Araştırma: Mersin Örneği. *Gastroia: Journal of Gastronomy and Travel Research*, 2(1), 39-51.
- Weisberg, J. (1994). Measuring Workers Burnout And Intention To Leave. *International Journal of Manpower*, 15(1), 4-14.

- Yavuz, N., Sağlam, M. (2018). İşkolik ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide İş Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 922-952, DOI: 10.20491/isarder.2018.556.
- Yıldırım, M. H., Erul, E. E., & Kelebek, P. (2014). Tükenmişlik İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 34-44.
- 4847 sayılı İş Kanunu, <https://mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857-20130425.pdf>, Erişim tarihi: 4 Ekim 2023.