



T.C

AKSARAY ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

YÖNETİM BİLİŞİM SİSTEMLERİ ANABİLİM DALI

**BOREOUT İŞ PERFORMANS ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞE BAĞLILIK
ARACI ROLÜ VE CİNSİYET DÜZENLEYİCİ ROLÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TÜLİN AKDENİZ

DANIŞMAN

DR. ÖĞR. ÜYESİ A. MOHAMMED ABUBAKAR

AKSARAY 2018



T.C
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
YÖNETİM BİLİŞİM SİSTEMLERİ ANABİLİM DALI

**BOREOUT İŞ PERFORMANS ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞE BAĞLILIK
ARACI ROLÜ VE CİNSİYET DÜZENLEYİCİ ROLÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TÜLİN AKDENİZ

DANIŞMAN

DR. ÖĞR. ÜYESİ A. MOHAMMED ABUBAKAR

AKSARAY 2018

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren 36 ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : TÜLİN

Soyadı : AKDENİZ

Bölümü : YÖNETİM BİLİŞİM SİSTEMLERİ

İmza :

Teslim Tarihi :17.09.2018

TEZİN

Türkçe Adı : BOREOUT İŞ PERFORMANS ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞE BAĞLILIK ARACI ROLÜ VE CİNSİYET DÜZENLEYİCİ ROLÜ

İngilizce Adı : IMPACT OF BOREOUT ON JOB PERFORMANCE: THE MEDIATING ROLE OF WORK ENGAGEMENT AND MODERATING ROLE OF GENDER

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışında tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı: TÜLİN AKDENİZ

İmza:

T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
JÜRİ ONAY SAYFASI

Tülin AKDENİZ tarafından hazırlanan “Boreout İş Performans Üzerindeki Etkisinde İşe Bağlılık Aracı Rolü Ve Cinsiyet Düzenleyici Rolü” başlıklı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Aksaray Üniversitesi Yönetim Bilişim Sistemleri Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza

Danışman: Ass. Dr. Öğr. Üyesi A.Mohammed ABUBAKAR



Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, Antalya Bilim Üniversitesi

Üye: Doç. Dr. Sedef Canbazoğlu BİLİCİ

Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi Bölümü, Aksaray Üniversitesi



Üye: Doç. Dr. Omar Khalid BHATTİ

Yönetim ve organizasyon, Antalya Bilim Üniversitesi



Tez Savunma Tarihi: 17/09/2018

Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun 27/09/2018 tarih ve 2018/45-2 sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Yüksek Lisans Öğrencisi

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Tülin AKDENİZ

Dr. Öğr. Üyesi Sevilay USLU DİVANOĞLU



TEŞEKKÜR

Bu çalıőmamda beni en iyi Şekilde yönlendiren, karŐılaŐtıđım zorlukları bilgi ve tecrübesi ile her aşamada yardımcı olan Danışman Hocam Ast. Dr. A. Mohammed Abubakar'a teŐekkürlerimi sunarım. Ayrıca her zaman beni destekleyen ve yanımda olan çok değerli aileme ve özellikle abim Gökhan Akdeniz' e maddi ve manevi katkılarından dolayı Őukran ve minnet borçluyum.

Tülin Akdeniz

AKSARAY 2018

AKSARAY ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

BOREOUT İŞ PERFORMANS ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞE BAĞLILIK ARACI ROLÜ VE CİNSİYET DÜZENLEYİCİ ROLÜ

Yüksek Lisans Tezi

Tülin Akdeniz

Aksaray, 2018

ÖZET

Bireylerin maruz kaldıkları tükenmişlik sendromu kadar hızla büyüyen başka bir sendrom da Boreout sendromudur. Başka bir deyişle boreout sendromu sosyal bir sorun olarak öneminin artmasıyla birlikte; araştırmacılar tarafından ilgi görmeye başlamıştır. Boreout sendromu, tükenmişlik sendromunun tam tersi olarak görülür fakat belirtileri aynıdır. İş yerinde görevsiz, ilgisiz ve saatlerce boş vakit geçirmenin çalışanların bu sendromu yaşadığını belirtir. Araştırma kapsamında öncelikle araştırmaya ilişkin literatür taraması yapılarak boreout sendromu, iş performansı, işe bağlılık ve cinsiyet düzenleyici rolü incelenmiştir. Ayrıca araştırma hakkında daha önce yapılmış olan Stock boreout ölçeğinden faydalanmıştır. Araştırmaya yönelik hipotez ve bulgular SPSS paket programı ile analiz edilerek belirlenmiştir. Araştırma da elde edilen sonuçlara göre, boreout, işe bağlılığı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır, boreout İş performansı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır, İşe bağlılığı, iş performansı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır, boreout ile iş performansı arasındaki ilişkide işe bağlılığı aracılık rolü bulunmamaktadır, boreout ile işe bağlılığı arasındaki ilişkide cinsiyet düzenleyici rolü vardır, boreout ile iş performansı arasındaki ilişkide cinsiyet düzenleyici rolü bulunmamaktadır, İşe bağlılığı ile iş performansı arasındaki ilişkide cinsiyet düzenleyici rolü olduğunu söylemek mümkündür. Yapılan araştırma kapsamında iş yeri planlanması, çalışanları doğru departmanlara yerleştirilmesi boreout sendromu ile karşı karşıya kalmanın neden ve sonuçlarını ortaya koyulmuştur. Bu yöntem ile aşırı standartlaştırılmış işlemler müşteri odaklı davranışını engelleyerek iş yaşamı ve çalışan bireyler için daha huzurlu ortamlar yaratılmak için ışık tutacağı amaçlanmıştır.

Bilim Kodu :

Anahtar Kelime: Boreout Sendromu, İş Performansı, İşe Bağlılık ve cinsiyet düzenleyici rolü

Sayfa Adeti : 84

Danışman : Dr. Öğr. Üyesi A. Mohammed Abubakar

AKSARAY UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES

**IMPACT OF BOREOUT ON JOB PERFORMANCE: THE
MEDIATING ROLE OF WORK ENGAGEMENT AND
MODERATING ROLE OF GENDER**

M.A. Thesis

Tülin Akdeniz

Aksaray, 2018

ABSTRACT

Research interest has burgeoned on the effects of Boreout. Boreout syndrome has been conceptualized as the opposite of burnout syndrome with similar outcomes, characterized with boredom, crisis of meaning and crisis of growth at work. The absence of meaningful task and too much free time are some of the antecedents of boreout. Drawing on conservation of resource (COR) theory, this dissertation diagnoses the relationship between boreout, work engagement, and job performance. In addition, the mediating role work engagement and moderating role of gender was examined. Structural equation modeling (SEM) in IBM SPSS AMOS program version 21 was used to test the hypothesized model. Results from SEM revealed that boreout influences work engagement negatively, boreout does not influence job performance, work engagement influences job performance positively, work engagement does not mediate the relationship between boreout and job performance, gender moderated the link between boreout and work engagement, and the link between work engagement and job performance. The outcomes of this study provide several insights for practitioners striving to favorable workplace climate. These outcomes denote that the negative impact of boreout can be abated if workplace planning, placement of employees in the right departments and service standardization are taken into consideration by practitioners.

Science Code :

Key Words : Boreout Syndrome, Work Performance, Work Engagement And Moderate
Role Of Gender

Page Number : 84

Supervisor : Dr. Member A. Mohammed Abubakar

İÇİNDEKİLER

	sayfa
KAPAK.....	I
TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU.....	II
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	III
JURİ ONAY SAYFASI.....	IV
TEŞEKKÜR.....	V
ÖZET	VI
ABSTRACT.....	VII
İÇİNDEKİLER	VIII
TABLOLAR LİSTESİ.....	XI
ŞEKİLLER LİSTESİ	XI
BİRİNCİ BÖLÜM	1
1.GİRİŞ	1
1. 1. Tükenmişlik sendromu.....	2
1.2. Literatürde Yapılan Çalışmalar	7
1.3. Araştırmanın Amacı	10
1.4. Araştırmanın Önemi.....	10
İKİNCİ BÖLÜM.....	12
BOREOUT SENDROMU	12
2.1. Modellere Göre Tükenmişlik	12
2.1.1. Freudenberger Modeli (1974).....	12
2.1.2. Edelwich ve Brodsky Modeli (1980).....	12
2.1.3. Cherniss Modeli (1980).....	13
2.1.4. Pearlman ve Hartman Modeli (1982)	13

2.1.5. Meier Modeli (1983).....	14
2.1.6. Golembiewski Modeli (1983).....	14
2.1.7. Suran ve Sheridan Modeli (1985).....	14
2.1.8. Pines Modeli (1988)	15
2.1.9. Maslach Modeli (1981)	15
2.2. Tükenmişliğin Birey Üzerindeki Olumsuz Etkileri	16
2.3. Stock Boreout Sendromu Tanımı, Nedenleri ve Etkileri	17
2.4. İşe Bağlılık	20
2.5. İş Performansı	22
2.6. Hipotezler	24
2.6.1 Boreout Sendromu ve İşe Bağlılığı	24
2.6.2. Boreout Sendromu ve İş Performansı.....	25
2.6.3. İşe Bağlılığı ve İş Performansı	26
2.6.4. İşe Bağlılığı Aracı rolü	26
1.6.5.Cinsiyet Düzenleyici Rolü.....	27
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	30
3.1. Araştırmanın Sayılıları ve Sınırlılıkları	30
3.1.1. Araştırmanın Sayılıları	30
3.1.2. Araştırmanın Sınırlılıkları	30
3.2. Araştırmanın Yöntemi.....	30
3.2.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	30
3.2.2. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları.....	32
3.2.3. Kişisel Bilgi Formu	32
3.3. Verilerin Toplanması	32

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	33
4. Verilerin Analiz ve Bulgular.....	33
4.1. Verilerin Analiz Ön Bilgi.....	33
4.2. Model-Veri Uyum Değerleri.....	33
4.4. Yapısal Eşitlik Modeli (YEM).....	36
4.4.1. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA).....	37
4.4.2. Araştırmanın Güvenilirliği	40
4.4.3. Yakınsama Geçerliği (Convergent Validity) Ve Iraksama Ve Ayırt Edici Geçerlilik (Discriminant Validity).....	41
4.5. Hipotez Bulgular.....	42
4.5.1. Doğrudan etki	42
4.5.2. Aracı etki	45
4.5.3. Cinsiyet Düzenleyici Rolü.....	47
BEŞİNCİ BÖLÜM.....	49
5. Tartışma, Sonuç ve Öneriler	49
5.1. Tartışma.....	49
5.2. Öneriler.....	51
5.3. Sonuç.....	52
KAYNAKÇA.....	54
EK	68
ÖZGEÇMİŞ	71

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Demografik Verileri	31
Tablo 2. Model-Veri Uyum Değerleri	35
Tablo 3. Karşılaştırmalı Model Uyum	36
Tablo 4. Doğrulayıcı Faktör Analizi	38
Tablo 5. Güvenirlilik, Yakınsama Ve İraksama Geçerlilik	42
Tablo 6. Korelasyon (Correlation)	43
Tablo 7. Doğrudan Etki	44
Tablo 8. Aracı Etki	46
Tablo 9. Cinsiyet Düzenleyici Rolü	48

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Genel Uyum Sürecinin Üç Dönemi Kaynak	8
Şekil 2. Araştırma Modeli	29
Şekil 3. Araştırmanın Amos Modeli	39

BİRİNCİ BÖLÜM

1.GİRİŞ

Globalleşen dünyamızda sosyal, kültürel ve politik değişikliklerin tüm dünyaya etki etmesi, coğrafik sınırların ortadan kalkması, buna bağlı olarak iş yaşamının da sürekli dinamik olmasının beklenmesi örgütler ve çalışanlar etkilenmektedir. Araştırmalara konu olan duygusal tükenme, iş tatmini, işe bağlılık, burnout sendromu gibi konuların çalışma ortamlarının iyileştirilmesini hedeflenmiştir. Günümüzün önemli sorunlarından biri olan tükenmişlik sendromu, kişilerin iş ortamlarında aşırı iş yükünden kaynaklı yaşadıkları duygusal ve fizyolojik durumdur. Ancak çalışma ortamının bir diğer önemli konusu olan burnout sendromu, iş performansı ve işe bağlılık bu çalışmanın konularını oluşturmaktadır. İlk kez Rothlin ve Werder tarafından ortaya atılan burnout sendromu çalışanların iş ortamlarında fazla zaman harcamaları, yapılacak iş yükünün hafif ya da az olması çalışanlar üzerinde burnout neden olduğunu belirtmişlerdir (Werder ve Rothlin, 2007).

Bu çalışmada Ankara, Konya, Aksaray ilindeki kamu çalışanlarının burnout sendromu düzeylerini belirlemek, burnout sendromunun, iş performansı ve işe bağlılık düzeyleri inceleyerek ve bu değişkenler arasındaki etkilerini gözlemlemeyi hedeflemiştir. Ayrıca araştırmada elde edilen verilerin doğrultusunda kamu çalışanların burnout sendromunu yaşama durumunun anlamak ve çözüm bulmak adına katkı sağlamayı amaçlamıştır. Çalışmanın birinci bölümüne ilişkin tükenmişlik sendromu, literatürde yapılan çalışmalar, çalışmanın amacı ve öneminden bahsedilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde ise Burnout sendromu, modellere göre tükenmişlik, tükenmişliğin bireyler üzerinde olumsuz etkileri, Stock burnout sendromu tanımı, nedenleri ve etkileri, işe bağlılık ve iş performansı ile birlikte hipotez değerlendirmesi detaylı bir şekilde yapılmıştır. Dördüncü bölüme ilişkin araştırmanın, sayıtlıları, sınırlılıkları, yöntemi evren ve örnekleme, kullanılan veri toplama

araçları gibi araştırmaya ait bilgiler ile analiz tablo ve bulgular verilmiştir. Son bölümde ise araştırmaya yönelik sonuç tartışma ve önerilerden oluşmaktadır.

1. 1. Tükenmişlik Sendromu

Modern çağın önemli konusu olarak dikkat çeken ve uzun zamandır fark edilen tükenmişlik terimi (burnout) Freudenberger tarafından 1970’li yıllarda akademik kavram olarak kullanmaya başlamıştır. Daha sonra araştırmacı “ilk olarak gönüllü sağlık çalışanları arasında görülen yorgunluk, enerji kaybı, hayal kırıklığı, güdülenme eksikliği ile işi bırakma gibi durumları tanımlamak için” tükenmişlik kavramını ortaya atmıştır (Avcı ve Seferoğlu, 2011). Tükenmişlik kavramının popüler olması birçok araştırmayı da beraberinde getirmiştir. Araştırmacı Freudenberger (1974) tükenmişliği “enerji, güç ve kaynaklar üzerinde aşırı taleplerin olmasından kaynaklı bireyin başarısız olması, yıpranması ve tükenmiş hale gelmesi” şeklinde tanımlamıştır.

Tükenmişlik ilgili olarak yapılan araştırmalarda, çalışanlar arası ilişkilerin, fazla iş yükünün olması ve kişinin yaşamış olduğu stresle başa çıkmadaki başarısının tükenmişlik sendromu ile alakalı olduğu görülmüştür (Tuğrul ve Çelik, 2002). Tükenmişlik olgusu, sosyal bir sorun olmasıyla birlikte, araştırmacılar tarafından ilgi konusu olmuştur. Tükenmişlik sendromu “Ruhsal ve fiziksel açıdan enerjinin tükenişi” olarak tanımlanan tükenmişliğin “Çalışma ortamıyla bireyin etkileşiminin bir sonucu olduğu” varsayımına yönelik gerçekleştirilen çalışmalar, olgunun hem birey hem de örgütler açısından önemini ortaya koymaktadır (Budak ve Sürgevil, 2005). Tükenmişlikle ilgili en yaygın ve kabul gören tanım, konuyla ilgili çalışan en önemli isim ve Maslach Tükenmişlik Envanterini geliştiren Christina Maslach dır. Maslach, tükenmişlik kavramını; duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization) ve kişisel başarıya (personal accomplishment) ilişkin duyguları kategorize eden üç ayrı boyutta ele almaktadır (Ergin, 1992).

Ayrıca Maslach’a göre tükenmişlik “İşi gereği insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olanlarda görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi” şeklinde tanımlanmaktadır (Maslach ve Zimbardo, 1982). Ve yine duygusal tükenme boyutu, tükenmişliğin en belirgin özelliğidir. Duygusal tükenme, kişinin işinde aşırı yüklenme hissini ve duygusal kaynaklarını tükettiğini ifade etmektedir. Duygusal tükenmişlik ile karşı karşıya kalan kişi, hizmet verdiği kişilere daha önce olduğu gibi verimli ve sorumlu davranmadığını düşünmektedir (Maslach ve Jackson, 1981). Diğer yandan tükenmenin

fiziksel olması uykusuzluk, alkol, ilaç kullanımında artış, ailevi problemler (Maslach ve Jackson, 1981), sağlık problemleri (Schaufeli ve Bakker, 2004; Bakker, 2009) ve kişisel sorunlar yarattığını belirtmişlerdir. Aynı zamanda işgören devri, devamsızlık, düşük moral (Maslach ve Jackson, 1981), düşük örgütsel bağlılık (Jackson, 1987; Leiter ve Maslach, 1988), müşteri ilişkileri kalitesinin azalması (Singh, 2000) ve iş tatminsizliği (Bacharach, 1991; Piko, 2006) gibi çalışanlar, müşteriler ve örgütler için de ciddi sonuçlar doğurduğu ifade edilmiştir. Gerginlik ve engellenmişlik hissi ile yüklü olan bireyler için, işlerinde devam etme zorunluluğu büyük bir endişe kaynağı yaratmaktadır (Leiter ve Maslach, 1988).

Tükenmişlik nedeni ile bireyler duyguları ile davranırlar. Olumsuz düşünceler ile olumsuz davranışlar sergilemesine neden olduğu düşünülmüştür (Siliğ, 2003). Bu davranışsal bozukluk nedeni ile bireylerin farklı alanlara yönlenebileceği ve doğru olmayan şekilde sakinleştirici, uyuşturucu, sigara ya da alkole yöneldikleri tespit edilmiştir (Siliğ ve Angerer, 2003). Yine bu bireylerde sağlık konusunda dikkat etmemeleri nedeni ile genellikle yanlış beslenme alışkanlıkları edindikleri için sağlık sorunları yaşadıkları düşünülmektedir. Duygusal baskı altındaki birey, sık olarak öğünlerini atlayabilmekte veya yemek molalarını işlerini yetiştirmek adına atlayabilmektedirler. Buna benzer alışkanlıklar, tükenmişliği daha çözümsüz hale getireceği gibi bireyler de zamanla bu tür zararlı alışkanlıklara bağımlı olabilmektedir. Yaşanan olumsuz durumların çözülmesi yerine, gittikçe büyümesi gözlemlenmiştir (Örmen, 1993). Bu durum; Conservation of Resources (COR) kaynakların korunma teorisi çerçevesinde açıklanabilir.

COR teori, Hobfoll'un (1989) 'un kaynakları koruma teorisi olarak ortaya çıkmıştır. Bu teoriye göre, bireyler tehditleri karşılamak, bunlara karşı koymak veya üstesinden gelmek için başvurabilecekleri kaynakları bir araya getirmesidir. Kişisel kaynakları, örneğin benlik saygısı ve optimizasyonu, para, statü gibi durum kaynakları ve sosyal destek gibi maddi kaynakları biriktirebilirler. Stresli veya travmatik olaylar bu kaynakları tüketir, böylece bu kaynaklar bireylerin strese karşı duyarlılıklarını arttırır (Hobfoll, 1989). Yine COR teorisinde, bireylerin kaynaklarını elde etmesi, koruması ve beslemesi için uğraştığı temel öğretiye dayanan motivasyonel bir teoridir. Kaynakları koruma modeli çeşitli stres teorilerini kapsayan entegre bir stres modelidir. Modele göre, bireyler, nesnelere (ör. Evler, kıyafetler, yiyecekler), kişisel özellikleri (benlik saygısı, kişisel düzenleme), koşullara göre (ör. evli veya biriyle yaşamak, sosyal destek sağlıyor, rol çatışması, rol belirsizlik vb.), finansal güvenlik ve enerjiler (ör. zaman, para ve bilgi) gibi kaynaklara sahip olmak için bireyin

kaynakları elde etmesi ve sürdürmesi hedeflemektedir. Stres, bu kaynakların kaybının yaşanması veya zarar tehdidi olduğunda oluşur, endişe ve kişinin işini bırakma konusundaki düşünceleri, benlik saygısı gibi bireysel fark değişkenleri, iş aile çatışması ile stres arasındaki ilişkiyi hafifleten kaynaklar olarak değerlendirilir (Hobfoll, 1989).

Diğer bir ifadeyle itibar gibi bazı kaynaklar, bireylerin diğer kaynakları güvence altına almalarını sağlar. Bireylerin itibarının uygun olduğu zaman, daha fazla özerklik verilebileceğini ve bu sayede performanslarını artırabilecek ve görevlerini zevkle üstlenebileceklerini belirtmişlerdir (Hochwarter, Ferris, Zinko, Arnell ve James, 2007). Grandey ve Cropanzano (1999), Kaynakların Korunması Model'in rol teorisinin kullanımı üzerinde bir gelişmenin olduğu belirtir. Rol teorisi, aile-baba ilişkilerinden çok iş rollerine odaklandığından iş-aile ilişkilerini açıklama konusunda yeterli değildir. İş aile stresörleri ile stres sonuçları arasındaki ilişkiyi etkileyebilecek derecede değişkenler belirtmediği için iş-aile ilişkilerini anlamak adına alternatif bir çerçeve olarak entegre bir stres modeli olan Kaynakları Korunma Teorisi önerildi. Teori de üç koşul mevcuttur bu üç koşulun herhangi birinin oluşması durumunda bireyler stres yaşamaktadırlar. Bu koşullar; eldeki kaynakların herhangi bir tehlike ile karşılaşma durumu, eldeki kaynakların kaybedilmesi ve eldeki kaynağın tüketilmesine karşın yine de elde edilmemesidir (Hobfoll, 2001). Bireylerin öncelik olarak ailesine zaman ve enerji harcamaması ve elde etmek istediği kaynağa harcaması sonucunda yeni kaynaklar elde edememesi bireyin, hızla kaynak kaybına neden olması tükenmişlik yaşamasına neden olabilir.

Diğer yandan, bireyler için kaynaklarının korunması hemde yeni kaynaklar elde etmeye çalışması ve elde etmesi önemlidir. Ancak, çevresel faktörler (ör. statü, kıdem, ekonomik durum, ilişki içinde olduğu kişiler, temel inançları, özsaygısı, rol çatışması, rol belirsizlik, fazla iş yükü ve sosyal destek) gibi bireyin kaynaklarını tehdit altına alarak kaynaklarını azaltır. Bu açıklamaya göre kişiler önemsedikleri kaynakları elde etmek korumak ve arttırmak için efor sarf ettikleri savunulmaktadır. Çünkü teoriye göre kaynaklar sağlanıp korundukça bireyler, yaşam sürdürme amaçlarını gerçekleştirdiğini düşünmektedirler. Dış faktörler ve şartlar kaynakları tehdit eder ya da azaltmaya sebebiyet verebilirler. Kişilerin yaşamış oldukları bu tehdit, bireyler için taşıdığı araçsal ve kimliklerinin bir simgesi olarak önem arz etmektedir. Başka bir deyişle kişilerin önem verdiği kaynakları elde etme ve koruması nedeni ile bireylere yeni kaynaklar sağlamaya yönelik katkısı açısından değerlidir (Hobfoll ,2001).

Başka bir anlatım ile bu teoride bireylerin, sahip oldukları kaynaklarını elde tutma ve daha fazla geliştirme amacı ile harcanan çabanın güdü şeklinde olduğunu belirtir (Hobfoll, 2001). Kaynakları koruma teorisinde, bireylerin kaynaklarını korumaya çalışması tükenmişliğe neden olduğu ifade edilmiştir. Kişilerin yaşamış oldukları bu durum sonucunda karşılaştıkları stres ile tükenmişliğin ortaya çıktığı düşünülmektedir (Hobfoll, 1988, 1989, 1998, 2001; Hobfoll ve Freedy, 1993). Bu bağlamda, bireyler elde ettikleri kaynakları yeni kazançlardan çok, var olan kaynakları kaybetmekten kaygı yaşamaktadırlar. Sonuç olarak, bireylerin örgütsel ortamlarda bekledikleri talep nedeni ile normalden fazla çaba sarf etmeleri tükenmişlik sendromu yaşamalarına neden olabilmektedir. Diğer bir deyişle, COR teorisine göre bireyler için önem arz eden kaynaklar mevcuttur. Bu kaynaklar; nesne, koşullar, kişisel özellikler ve enerji olmak üzere dört grupta toplanmaktadır. Nesne kaynaklar, bireylere dolaylı olarak etki eden kaynaklardır.

Örnek olarak, bireylerin ağır iş yükü ve gelir seviyesi, kaynak kaybı veya kazanım algısını etkileyebilir, ev ya da arabaya sahip olmak kaynak kazanım algısı yaratabilir. Dolayısıyla ile, bireylerin ağır iş yükü ve düşük gelir seviyesi kaynak kaybı algısı yaratabilir, örneğin, bireylerin istenilen seviyede gelir düzeyinin olması, birey için ağır iş yükünün fazla sorun haline gelmediği düşünülebilir. Koşullarda ise kıdem, sosyal destek, rol çatışması, aile-iş çatışması ve evlilik örnek olarak verilebilir. Örnek olarak, aile-iş çatışması ve zorbalık bireylerin duygusal enerjisini azalmaktadır (Abubakar, 2018), örgütsel desteği, şef desteği ve iş arkadaşı desteği çalışanların psikolojik, sosyal ve zihinsel enerjilerini geliştirebilir (Halbesleben ve Wheeler, 2015; Kim ve ark., 2017; Kurtessis ve ark., 2017). Yani, sosyal (ör. şef ve iş arkadaşı) desteği ve örgütsel desteği bireyleri strese karşı koruyabilir. Dolayısıyla, çalışanların iş performansı, örgütsel bağlılığı, örgütsel vatandaşlık, iş, kariyer ve yaşam memnuniyeti koşulları şekillendirebilir.

Kişisel özelliklerinde, kişinin öz saygı, kişilik, iyimserlik ve umut içermektedir (Hobfoll, 2001). Böylece, kişinin strese karşı kişisel direnci kişisel özelliklerine bağlı denebilir. Örnek olarak, bireylerin iyimserlik zorbalığının yan etkisi korunabilir. Ayrıca kişilik faktörleri bireylerin iş yeri ilişkilerinde negatif veya pozitif yönde etkileyebilir. Bununla beraber, umut veya öz-yeterlilik gibi unsurlar, aile-iş ve görev çatışmasında önemli rolleri mevcuttur. Son kaynak enerji, zaman, maddi ve bilgi gibi kaynakları kapsamaktadır. Bu kaynak diğer kaynakları elde etmek için ön kaynak olması konusunda etkilidir (Hobfoll, 1989; Hobfoll ve Lilly, 1993). Yukarıda bahsedilen, üç kaynak, enerji kaynaklarını kritik hale getirebilir, aynı zamanda strese karşı dayanıklılık durumunda enerji kaynağı önemli rol oynayabilir. Örnek

olarak, iş yerinde iş arkadaş edinebilmek zaman alabilir, buda iş yerinde sağlıklı olmayan iş ilişkileri zaman kaybına sebebiyet verebilir.

Son yıllarda tükenmişlik kavramın çokça araştırılması, örgütsel iş ortamlarının incelenmesi ve analiz edilmesi oldukça önemlidir. Araştırma konusu olan boreout sendromu, tükenmişlik sendromu ile farklı nedenlerden dolayı ortaya çıkması ve aynı sonuçları meydana getirmesi konusunda benzerlik ve farklılık gözlemlenir. Ancak boreout sendromu henüz çok yeni bir kavramdır. Boreout sendromu ilk olarak karşımıza “Diagnose Bore Out” kitabında Peter Werder ve Phillippe Rothlin tarafından ortaya atılmıştır. Boreout sendromun da nicel ve nitel olarak temelden yoksun iş ortamlarının olması ve çalışanların fazla iş yükü olmadığından kaynaklı bireylerin sıkıldığı ve boreout sendromunu yaşadığı belirtilmiştir (Werder ve Rothlin, 2007).

Tükenmişlik sendromun da bireyler fazla iş yükü, çalışan bireyin yaptığı işin niteliği ile birlikte, örgüt içerisindeki yaşamın temel boyutunu oluşturmaktadır. İş yükü, örgüt açısından bakıldığında verimlilik anlamına gelirken, çalışan bireyler tarafından ise iş için harcanan zaman ve enerji anlamına geldiği belirtilmiştir. Daha dengeli bir iş hayatı oluşturmak için, her iki durumun ortak bir payda da buluşturmak adına önemlidir (Maslach ve Leiter, 1997). Boreout Sendromunda ise bireyin fazla iş yükünün olmaması ve iş ortamlarında yapacak meşguliyet bulamamalarından kaynaklı bu sendromu yaşadıkları düşünülmüştür. Bireyler boreout 'un tembellikten farklı olduğunu düşünseler de Boreout Sendromu yaşayan bireylerin tembel halde olduğunu belirtiyor (Rothlin ve Werder, 2008).

İş performansı konusunda birçok araştırmalar yapılmıştır. Fakat iş performansı tanımı tam olarak tanımlanamamaktadır. Bunun beraberinde birçok tanım kullanılmıştır. İş performansı, bireylerin çalışmış oldukları örgütün belirlemiş olduğu hedeflere ulaşmasını sağlayan bireylerin ölçülebilir performans sonuçları, eylemler ve tutumlardır (Viswesvaran ve Ones, 2000). Birçok araştırmacı kaliteli iş performansı değerlendirme konusunda çeşitli ölçülerin olması gerektiğinin üstünde durmuşlardır (Yelboğa, 2010). İş performansı tam olarak tanımlanamamaktadır, çünkü iş performansı kurumun belirlemiş olduğu beklentilere göre veya “diğer çalışan bireylerin performansları” ile “ölçme işlemi” şeklinde belirlenebilen bir durumdur. Araştırmalara göre iş performansı değerlendirilmesi açısından en güç, karışık ve tüm çalışan bireylerin aynı oranda memnun edilemeyeceği zor bir süreç olarak belirtilmektedir (Mohrman, Resnick-West ve Lawler, 1989).

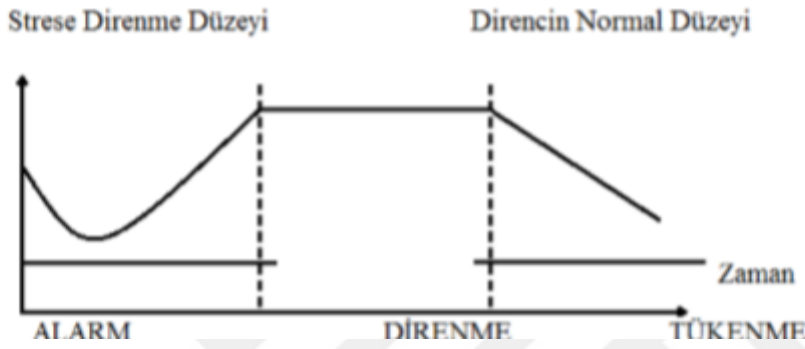
Çalışan bireyler iş yerlerinde, çalıştıkları kurum tarafından verilen iş modellerine uygun davranışlar sergilerler. Bu durum bireylerin sınırlanmasına nedeni olarak görülse bile, bu olgu kişiden kişiye değişiklik gösterebilir. Fakat örgütler performans konusunda farklılık olmaması adına birtakım kriterler koymaktadır. Araştırmalara konu olan örgütsel ortamlar, iş ölçütlerini ve örgütsel davranışı anlamaya yönelik kuramların sınanması, bir takım insan kaynakları uygulamasının geliştirilmesi ve bireylerin gelişimi adına araştırılmıştır (Austin ve Villanova, 1992). Sadece araştırmacılar tarafından değil bireyler, insan kaynakları ve yöneticiler tarafından da önemsendiği görülmüştür. Sürekli rekabet ortamında olan örgütler, çalışanlarının üst seviyede performans gösteren bireyler olmasına ihtiyaç duymaktadırlar. Aynı zamanda yüksek performans örgütler kadar, çalışan bireyler için de önemli olduğu belirtilmiştir. İş performansı göstergesi olarak kişinin görevini kurumun isteği doğrultusunda yapmış olması, kişi için gurur beceri ve memnuniyet sağladığı gibi; yüksek gelir, kariyerde yükselme ve sosyal saygınlık gibi olgular da iş ortamlarının temel şartlarıdır (Sonnentag ve Freese, 2002).

1.2. Literatürde Yapılan Çalışmalar

Günümüzde örgütsel iş yaşamı bireyler için önemli bir yer kaplamaktadır. Bireyler günün birçoğunu iş ortamlarında geçirmesi ve iş yerlerinde yaşamış olduğu duygu ve düşünceler araştırma konusu olmuştur. Bireylerin daha huzurlu ortamlarda çalışması adına yapılan araştırmalar bilimsel katkı sağlamıştır. Duygusal tükenme olarak adlandırılan duygu durumunun, bir psikiyatrist olan Freudenberger (1974), tükenmişliği, “enerji, güç ve kaynaklar üzerindeki aşırı taleplerden dolayı kişinin başarısız olması, yıpranması ve tükenmesi” olarak belirtmiştir. Maclach ve Jackson tükenmişlik üzerine önemli ölçüde çalışmalar yapmışlardır. Maclach ve Jackson (1981)’a göre tükenmişlik üç ana başlıktan oluşmaktadır. Bunlar; fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenmişliktir. Başka bir araştırmaya göre tükenmişliğin direkt olarak görmekten çok tükenmişliğin klinik ortamlarda gözlenebildiği belirtilmiştir (Glicken ve Janka, 1982).

Bireylerde oluşan tükenmişlik sendromu hayatın farklı evrelerinde ortaya çıktığı, geçici ve dinlenme ile ortadan kalkabilecek bir sorun olmadığını belirtmektedir (Çimen, 200). Stresten kaynaklanan bir durum olarak kabul görülen tükenmişlik sendromu bireyler üzerinde daha fazla olumsuz sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Ancak Gökoğlan (2010) a göre Tükenmişlik sendromunun stresten farklı olduğunu ve bununda birey ile muhatap arasındaki sosyal ilişkiden kaynaklanmış olmasındandır.

Kim, Shin ve Umbreit (2007)' e göre tükenmişlik kavramı, “stresin farklı bir türü olarak değerlendirilen, kişinin yaptığı işten kaynaklı stres sonucunda ortaya çıkan, stresin derecesi ve süresine göre değişiklik gösteren bir reaksiyon” olarak tanımlamıştır. Kervancı'ya göre (2013) tükenmişlik bireylerin stresten kaynaklı bedenlerinin istemsiz olarak verdiği tepkiler sonucu ortaya çıktığını belirtmişlerdir. Fiziksel ve ruhsal sınırlarının zorlanmasından dolayı ortaya çıkmış gerginlik durumu stresin son aşamasıdır. Bu aşamalar aşağıdaki şekilde görüldüğü gibi “Genel Uyum Sendromu” olarak adlandırılmaktadır.



Şekil 1. Genel Uyum Sürecinin Üç Dönemi Kaynak (Kervancı, 2013)

Çam (1995) tükenmişliği, son bulmaya başlayan bireysel kaynakların, günlük olarak yaşanan olaylardan dolayı bireyin negatif düşünüp ümitsiz tavırlar içine girmesi, enerjinin kaybı şeklinde belirtilmiştir. Şahin vd. (2008) göre tükenmişlik, bireyin itibarında ve maneviyatında aşınmayı ruhunun çöküntüsüne neden olarak göstermiştir. Tükenmişlik ile yapılan araştırmalar da birçok açıklama yapılsa bile ortak bir tanım yapılamamıştır. Ancak birçok çalışmaların ortak tanımı olarak “beklentiler, tutumlar, güdüler ve duygular içeren, bireysel düzeyde ortaya çıkan içsel bir psikolojik deneyim” şeklinde ortak görüşler bildirilmiştir (Sürgevil, 2014).

Müşteriler ile yoğun ilişki içerisinde olan bireyler, işleri gereği uzun çalışmaktadırlar. Müşterilerde kaynaklı oluşan sorunlar çalışan bireyler üzerinde üzüntü, sorun, hayal kırıklığı ve kızgınlık gibi bazı duygu durumlarını ortaya çıkarmaktadır. Bu tip iş ortamlarında sürekli çalışan bireyler ve bu olumsuz duygu durumuna maruz kalmaları tükenmişlik sendromuna yakalanma riskini artırmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981).

Duygusal tükenmeyi yaşayan birey, diğer insanların sorunlarını çözmede kendilerini güçsüz hissederler. Ve yine kendisini güçsüz hisseden bireyler başkalarının hislerine ve duygularına soğuk davranarak kayıtsız kalırlar (Güllüce, 2006). Bireyler için belirlenen rollerde meydana gelen değişimler nedeni ile, kişilere karşı sorumlulukların artması, diğer bireyler arasındaki ilişkiler daha karmaşık olmakta ve buda bireyin ruh sağlığını zorlayıcı bir etken olmaktadır (Barut ve Kalkan,2002). İnsanlar ile yüz yüze çalışılan mesleklerde bireylerin daha çok çaba sarf etmeleri, daha az mesleki doyuma neden olmuştur. Bu durumu yaşayan bireyler üzerinde tükenme kavramı ortaya çıkmaya başlamaktadır (Arslan, 2000). Bireylerin duygusal açıdan kendilerini tükenmiş hissetmeleri, diğer insanlara karşı hissiz olmaları ve kişisel başarı duygusunun azalmaya başlaması şeklinde tükenmişlik ortaya çıkmaktadır. Tükenme kelime anlamı olarak sıkıntı durumu yaşamak, bitkin olmak, yılgın bir hale gelmesi ile birlikte literatürde tükenmişlik bir stres sendromu olarak bildirilmiştir. Bedensel, zihinsel ve ruhsal bitkinlik gibi duygular içerisinde olan bireylerin yaşadığı stresin sonucu olduğu söylenir (Eker, 2007).

Yine araştırmalarda tükenmişlik duygusu bireylerin, fiziksel olarak yorulup yıpranmasına neden olmaktadır. Bireylerin yaşamış olduğu yorgunluk hissini asıl sebebi iş ortamında yaşamış olduğu gerginlik olarak ifade edilmiştir. Bu gerginlik nedeni ile bireyler, uykusunu bölen kabuslar görmesine, daha sonra bireylerin uykusuzluk nedeni ile iş yerinde halsizlik ve huzursuzluk yaşamasına, sık sık işlerin ters gideceği düşüncesine kapılmasına neden olmaktadır. Kronikleşen bu durum bireylerin sağlık sorunları yaşamasına neden olduğu belirtilmiştir (Maslach ve Zimbardo, 1982).

Genel olarak bakıldığında tükenmişlik ile ilgili yapılan araştırmalarda, bireylerin çevresel etkenlere odaklandığı belirtilmektedir (Jackson vd., 1987; Halbesleben ve Buckley, 2004). Talep-Kaynak Modelinde Demerouti vd. (2001) tükenmişliğin iki ana koşuldan dolayı ortaya çıktığı ileri sürülmektedir. Bu koşullar; işe karşı talep ve kaynaklardır. Talep bireyin fiziksel ve manevi çabasını gerektiren, bireyin fiziksel, ruhsal, sosyal ve örgütsel şartlarıdır. Kaynak ise bireyin talep ettiği kaynakları elde etmesine katkıda bulunması konusunda yardımcı olmasıdır (Demerouti vd., 2001; Bakker vd., 2003). Tükenmişliği, bireyin, duygusal çaba gerektiren iş koşullarına uzun süre maruz kalması ve başa çıkma konusunda uğraş vermesi sonucunda ortaya çıkan fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenme durumu olarak tanımlamaktadır (Schaufeli ve Greenglas, 2001).

1.3. Araştırmanın Amacı

Gün geçtikçe gelişen dünyamızın rekabet ortamlarının artması sonucu birçok bilimsel araştırmayı da beraberinde getirmiştir. Örgütsel ortamların bireyler için önemli olması, günün büyük bir bölümünü bu ortamlarda geçirmesi ile birlikte yaşamış olduğu duygu ve düşünce durumu incelenmiştir. Çünkü bireyler için çalışma ortamlarında uyum sağlayabilecek, bilgi ve becerilerini daha rahat ortaya çıkarabilecek ortamların sağlanması oldukça önemlidir. Tükenmişlik sendromunda çalışan bireylerin fazla emek ve zaman harcamasından kaynaklı bireylerin duygusal anlamda yetersiz ve bitmesi durumuna gelmesidir. Boreout sendromu ise tükenmişlik sendromunun tam tersi bir durum ile karşımıza çıkmaktadır. Boreout sendromunda bireyler fazla iş yükünün olmamasından kaynaklı iş yerlerinde yapacak iş bulamamaktadır ve buda boreout sendromu yaşamalarına neden olmaktadır (Karadal, Abubakar ve Erdem, 2018).

Araştırmanın konusu olan boreout sendromu iş dünyasını hangi yönde etkilemektedir. Olumlu ve olumsuz yönlerini iş performansının aracılık üzerinde etkisini araştırmayı amaçlamıştır. Yöneticiler çalışanlar ile birlikte ortak noktada buluşması, kişilerin bilgi ve becerilerine göre konumlandırılması ile boreout sendromunun azaltılması hedeflenmiştir. Bu yöntem ile aşırı standartlaştırılmış işlemler müşteri odaklı davranışını engelleyerek iş yaşamı ve çalışan bireyler için daha huzurlu ortamlara ışık tutmayı amaçlamıştır. Aynı zamanda, yöneticiler çalışanların pozisyonuna göre görevlendirme yapmasıyla birlikte boreout sendromunun önüne geçileceği düşünülmüştür.

1.4. Araştırmanın Önemi

İç Anadolu kamu personel çalışanlarına yapılan bu araştırma, çalışan kamu personellerin örgüt içerisindeki boreout sendromunun etki alanlarını incelemeyi amaçlayan bu çalışma sonrasında elde edilecek bulguların, bireyler üzerinde iş performansı ve işe bağlılık düzeylerini inceleyip bunlarla ilgili önlemler alınması, kamu çalışanlarının işlerine bağlılık durumlarını ve iş performansını arttırmaya yönelik çalışmalar kişilerin daha sağlıklı iş ortamlarında başarılı olmasına katkı sağlamıştır. Hem örgüt hem de bireyler açısından iş ortamlarının düzenlenmesi ve anlaşılması için önemli olabileceği düşünülmüştür. Başka bir ifadeyle, kamu çalışanları üzerindeki boreout'un etki düzeyi ölçülerek örgütlerin bilinçlendirilmesi ile birlikte, boreout yaşanan durumlar karşısında önlem açısından katkıda

bulunabileceği düşünölmüştür. Sonuçta bu araştırma çalışanların boreout sendromu yaşama durumları, işe bağlılıklarının ve iş performansının üzerindeki etkisini azaltmak bakımından önemlidir.



İKİNCİ BÖLÜM

BOREOUT SENDROMU

2.1. Modellerine Göre Tükenmişlik

2.1.1. Freudenberger Modeli (1974)

Psikiyatrist olan freudenberger bu modelde “İş görenleri başarıya ve eyleme sevk eden içsel kaynaklarındaki bitkinlik, isteksizlik hissinin varlığı “olarak tanımlamıştır (Güven ve Sezici, 2016). Freudenberger bu model ile “enerji, güç ve kaynaklar üzerindeki istekler, bireylerin taleplerinden dolayı tükenmeye başlamak” olarak ifade edilmiştir (Basım ve Şeşen, 2006). Bireylerin karşılaşmış oldukları duruma göre tükenmişlik bireyden bireye değişiklik gösterebilir. Olası Sonuçları; “Fizyolojik bitkinlik olarak adlandırılan yorgunluk, ağrı hissi, sindirim sistemi rahatsızlıkları, nefes almada zorluk, duygusal dengesizlik, bireyin engellenme duygusuna kapılması ile birlikte kronikleşmiş tabloda ise güvensizlik yaşama, paranoya durumu ve değişime tahammül edememe vb.” Belirtiler olduğu gözlemlenmiştir (Güven ve Sezici, 2016).

2.1.2. Edelwich Ve Brodsky Modeli (1980)

Bu modelde hizmet sektöründe çalışan bireylerin “Örgütsel koşulların, müşteri yoğunluğu, düşük ücret olması, bürokratik ve politik baskılar, uzun çalışma saatleri veya yüksek idealler ile ulaşılabilen nokta arasındaki farklılıktan kaynaklanan enerji kaybı ve amacın yitirilmesiyle birlikte kendini göstermekte, ilerleyen süreçte bireyde hayal kırıklığı yaratmaktadır”. Edelwich ve Brodsky’e göre bireyler yaşamış oldukları bu olumsuz durumdan kaynaklı hayal kırıklığı yaşadıklarını belirtmiştir. 1980’de Edelwich ve Brodsky tarafından geliştirilen bu modelde, tükenmişlik sendromunun belirli aşamalardan meydana geldiğini belirtir. Bunlar; “idealistlik coşku, durgunluk, engellenme ve apati (duyarsızlaşma)” şeklinde ifade edilmiştir (Sürgevil, 2006).

İdealistik Coşku: bireyler bu aşamada fazla enerjiye, fazla beklentilere ve umutlara sahiptir.

- Durgunluk: bu aşamada bireyler artık işlerinde daha önce göstermiş oldukları cabayı sarf etmemekte, motivasyon düşüklüğü yaşamakta, hayal kırıklığı ve işine karşı soğuma yaşamaktadırlar.
- Engellenme: bireyler bu kısımda, işleri ile alakalı amaçlarını gerçekleştirme konusunda engellendiğini ve başarılı olunabileceği çabalarının boşuna olduğunu düşünmektedir.
- Apati (Duygusuzlaşma): “Engellenmeye karşı kullanılan doğal bir savunma mekanizması” şeklinde belirtilen apatinin belirtileri ise; duygusal kopukluk, işe karşı inancın bitmesi, umutsuzluk, işe zamanında gelmeme, iş arkadaşları ile görüşme süresini kısa tutması, vazgeçme, sıradanlaşma ve rutinlerin korunması şeklinde ifade edilir (Baysal, 1995).

2.1.3. Cherniss Modeli (1980)

“Müşterilerle yoğun ve yakın temas, tanımsız hedefler, örgütsel desteğin zayıf oluşu ve yönetim ile ilgili sorunlar, rol belirsizliği, iş görenlerin kişilik özellikleri ve yaşam kalitesi özetle; örgütsel ve bireysel özelliklerin sunduğu tablo, örgütsel ve bireysel beklentileri karşılayamamasına bağlı olarak yaşanan stresle birlikte ortaya çıkmaktadır” (Güven ve Sezici, 2016). İş ortamlarında bulunan fazla iş yükü, yetersiz oryantasyon ve teşvik, sosyal haklara ek olarak yöneticilerin de bireylere extra iş yüklemesi çalışan bireyleri etkilemektedir (Chernis, 1980).

2.1.4. Pearlman Ve Hartman Modeli (1982)

“Stres iki ana kaynağa bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. İlk kaynak bireyin yeteneklerinin, beklentiler karşısında yetersiz kalmasıdır. İkincisi ise; yapılan işin, bireyin beklentilerini ve ihtiyaçlarını karşılayamamasıdır. Bir başka ifadeyle, bu boyuttaki stresin; bireysel ve örgütsel değişkenler arasındaki uyumsuzluğun derecesini belirlemektedir. Bu model dört aşamalıdır;

- Durumun strese götürme derecesi.
- Algılanan stres düzeyi.
- Strese verilen tepki.
- Strese verilen tepkinin sonucu (Sürgevil, 2006).

Olası sonuçlar; “Bu aşamada bireyin işine karşı duyarsızlaşması, işten çıkartılması ya da işten ayrılması, sağlık sorunları yaşaması durumları görülmektedir” (Güven ve Sezici, 2016).

2.1.5. Meier Modeli (1983)

Meier (1983) modeli Bandura'nın (1977) “öz yeterlilik” modeline göre geliştirilmiştir. Öz yeterliliğe sahip olan bireyler; çevrelerini kontrol etmeye çalışır, kariyerlerini belirler ve daha iyi hedefler ararlar. Bu durum Bandura ya göre bir hata değil, tam tersine kişinin daha pozitif düşünebilme ve uyum sağlayıcı olarak açıklanmıştır (Sürgevil ve Dalkılıç, 2014). “Tükenmişlik, iş deneyimlerinin tekrarı ile sonuçlanan bir durum (iyimser beklentilerin düşük, karamsar beklentilerin ise yüksek) olarak ele alınmaktadır (Sürgevil, 2006). Bu model dört öge ile açıklanmaktadır:

- Pekiştirme beklentileri.
- Sonuç beklentileri.
- Yeterli olma beklentileri.
- Davranışları anlamlandırma süreci (Sürgevil, 2006).

2.1.6. Golembiewski Modeli (1983)

“İş yerinde sürekli devam eden stres ya da baskı sonucu ortaya çıkmaktadır.” Bu modelde ele alınan duyarsızlaşma, bireyin düşük kişisel başarısının ana kaynağı olması ve düşük başarı hissede duygusal tükenmeye öncülük ettiğini belirtir (Lewin ve Sager, 2007). Olası sonuçlar; “Kronik, fiziksel, duygusal ve zihinsel yıpranma görülmektedir” (Güven ve Sezici, 2016).

2.1.7. Suran Ve Sheridan Modeli (1985)

Bu modele göre; “Erken ve orta yetişkinlik süresince gelişimsel açıdan benzer özellikler gösteren fenomenlerde (kimlik, rol karmaşası, yeterlilik, yetersizlik vb.) yaşanan çatışmaların ya da doyumsuzluk durumunun varlığına bağlı olarak ortaya çıkmaktadır” Model dört aşamadan oluşur:

- Rol belirginliği (kimlik)- Rol karmaşası aşaması.
- Yeterlilik – Yetersizlik aşaması.
- Verimlilik – Durgunluk aşaması.
- Yeniden oluşturma – Hayal kırıklığı aşaması (Suran ve Sheridan, 1985).

2.1.8. Pines Modeli (1988)

Pines modeli üç ana başlıkta ele almaktadır bunlar; zihinsel, bedensel ve duygusal açıdan bitkinlik durumlarıdır. Bireyde oluşan çaresizlik, umutsuz olma, adanmışlık ve hayal kırıklığı duygusal bitkinliğe yol açmaktadır. Bu tür duygusal değişimler bireylerde işe yaramam hissi, değersizlik, suçluluk gibi düşünlerle zihinsel bitkinlik gösterir (Ok, 2002). Ayrıca Pines modeline göre bireylerde; “İş ortamındaki başarısızlıklar çerçevesinde bireyi devamlı bir baskı altında tutan çalışma koşullarıdır. Bu durumun belirleyicisi ise bireyin motivasyon düzeyinin yüksek (tükenmişlik yüksek) ya da düşük (tükenmişlik düzeyi düşük) olmasına bağlı olarak gelişme göstermektedir” (Güven ve Sezici, 2016). Pines modeline göre iş ortamların tamamen destekleyici veya engelleyici olmadığını belirterek, tükenmişliğin örgütsel unsurlar arasında dengenin kurulup kurulmamasına bağlı olarak ortaya çıktığını belirtir. Ayrıca tükenmişliğin öznel bir durum olduğu ve kişiye göre değişkenlik gösterebileceğini açıklamıştır (Yıldırım, 1996 ve Ok, 2002).

2.1.9. Maslach Modeli (1981)

“Bir kavram tam anlamı ile anlaşılır olması için o kavramın tam karşıtı ile ifade etmek kavramı daha anlaşılır kılmaktadır (Balkaya, 2012) Maslach işe bağlılığı tükenmişlik kavramı zıtlıktan yola çıkarak açıklamıştır. Literatür taramalarına bakıldığında tükenmişlik sendromunda en çok Maslach modeli kullanılarak kabul görülmüştür. Dolayısıyla Maslach tükenmişliği işe bağlılığın tam zıttı olarak tanımlamaktadır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Maslach’a göre tükenmişlik “iş gereği yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli diğer insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda olan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının, yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansması ile oluşan bir sendrom” dur (Maslach ve Jackson, 1981).

Maslach ve Jackson tükenmişliği; duygusal tükenme, kişisel başarının azalması ve duyarsızlaşma olmak üzere üç boyutta ele almışlardır (Maslach ve Jackson, 1981). Bu bağlamda bireylerin tükenme düzeylerini ölçmek için geliştirdikleri üç boyutlu ölçek ile çalışanların işe adanma düzeyinin de ölçülebilir olabileceğini belirtmişlerdir. Tükenme düzeyleri yüksek olan çalışanların işe bağlılık oranının düşük olabileceğini ve tam tersi bir durum karşısında çalışanların tükenmişlik düzeyi düşük olursa işe bağlılığının yüksek olabileceğini savunmuşlardır (Kanten, 2012). Maslach tükenmişlik model'inin üç temel boyut üzerinde ele alarak aşağıdaki sonuçlara yer verilmektedir.

- a) **Duygusal Tükenme:** bu boyut tükenmişlik sendromunun ana boyutu ve tükenmişlik sendromunun en belirgin olarak yaşanan durum olarak kabul görülmektedir (Sürgevil, 2006). Duygusal tükenme yaşayan bireyler; kendilerini yorgun ve duygusal açıdan yıpranmış ve duygusal kaynaklarının tükenmiş olduğunu hissederler. Duygusal kaynaklarını yeniden yerine getirmek için yeni kaynak bulamazlar. Bu nedenden dolayı bireyler yaşamış oldukları huzursuzluk, engellenmişlik hissine kapılır ve işe gitme istegi azalır (Izgar, 2003).
- b) **Duyarsızlaşma:** Bireyler, işi ile alakalı karşılaştığı diğer insanlara ve yapmış olduğu işine karşı soğuk, kayıtsız, duygusuz, alaycı, sert tavır ve tutum sergileyebilirler. Buna bağlı olarak bireyler karşısındaki kişilere karşı kaba davranışlar sergileyerek rica ve talepte bulunmayarak görmezden gelir. İnsanları kategorize etme, sert tutum sergileyerek iş yapma, sürekli karşısındaki bireylerden kötülük gelebileceği düşüncesine kapılma gibi durumlar bu boyutun göstergesidir. Birey yalnız kalma isteğine karşın, diğer insanların hayatından çıkıp kendisini yalnız bırakmalarını ister (Izgar, 2003).
- c) **Kişisel Başarı (Kişisel Yeterlilik):** Bireylerin düşünmüş oldukları yeterlilik ve başarı duygularını belirtir. Maslach'a göre yetersiz kişisel başarı hissi "öz yeterlilik" ve "öğrenilmiş çaresizlik" kavramlarıyla ilişkilidir ve tükenmişliğin kişisel tekâmül durumunu belirtmektedir. Birey kendisi ile alakalı olumsuz değerlendirme yapıp, yetersiz üretkenlik, diğer kişiler ile anlaşmazlık, sorunlar ile başa çıkma konusunda yetersiz kalma, öz saygıda düşüş gibi belirtiler gösterdiği aktarmışlardır (Sürgevil, 2006).

2.2. Tükenmişliğin Birey Üzerindeki Olumsuz Etkileri

Tükenmişlik, stresin yarattığı durumlarda bireyler sadece işlerine karşı rahatsızlık yaşamamaktadırlar. Tükenmişliğin birçok açıdan etki ettiği dile getirilmiştir. Bireylerin yaşamış oldukları tükenmişlik durumunun, asıl nedeni iş ortamlarında yaşanan gerginliktir.

Bu durum bireyin günlük yaşantısına etki ederek uyku problemine kadar uzanmaktadır. Bireyler yaşamış oldukları uykusuzluk rahatsızlığı nedeni ile oluşan; halsizlik, huzursuzluk, bir şeylerin yolunda gitmeyeceği düşüncesine kapılmaktadır. Dolayısı ile, kronikleşme yolunda ilerleyen uykusuzluk sorunundan kaynaklı bireylerde direnç düşüklüğü yarattığı savunularak bu durumun bireyler üzerinde soğuk algınlığı, nezle baş ağrısı gibi rahatsızlıkların çıkabileceği ortaya atılmıştır (Maslach ve Zimbardo, 1982). Maslach ve diğerlerine göre; tükenmişliğin tasaya, depresyona, öz güven eksikliğine gibi psikolojik sonuçlar doğurabileceği ön görülmüştür. Bu durumu “ruhsal bir hastalık” olarak tanımlamışlardır (Maslach ve Diğ., 2001). Bir başka olası sonuçlar; tükenmişliğin “gelişim süreci birbirini izleyen “idealistik coşku, durgunluk, engelleme ve duyarsızlaşma” aşamalarından oluşmaktadır”, “Fiziksel yorgunluk ve bitkinlik hissi, iş ve hizmet verilenlerden soğuma, kendi kendinden şüphelenmeye varan ruhsal yorgunluk” (Güven ve Sezici,2016)

Leiter’e göre, bireylerin iş hayatlarında görülen uyumsuzluk, bireyin çalışmış olduğu iş açısından sahip olduğu enerji, aidiyet ve yeterlilik duygularının düşürmesi bireyin tükenmişlik sendromunu yaşamasına neden olabileceği ifade edilmektedir (Leiter, 2003). Tükenmişlik yaşayan bireyler, iş ortamlarında karşılaştıkları müşterilere veya diğer kişilere olumsuz tavır sergilerler (Corcoran, 1987). Öte yandan işten çıkma düşüncesi, verimde düşüş, iletişimde sorun ve düşük iş tatmini ortaya çıkmaktadır (Kahill, 1988). Bu açıklamaya bağlı olarak gösterilen bu etkiler bireylerin yaşam huzurunu olumsuz etkilemekte ve mutsuz olmalarına neden olduğu ifade edilebilir. Başka bir ifade ile bireylerin işlerinden tatmin olmaması ve örgüt içerisinde mutlu ortamların olmaması bireyde, yüksek derecede moral ve motivasyon düşüşü yaşanır (Rocca ve Kostanski, 2001). Bu bağlamda bireylerde bireylerin işe gelmeme isteği, bireyin iş yerinde verimli olmaması veya kaytarması gibi durumlar örgüt açısından verimliliği etkileyerek maliyeti arttırabileceği ifade edilmiştir (Rocca ve Kostanski, 2001).

2.3. Stock Boreout Sendromu Tanımı, Nedenleri Ve Etkileri

Son yıllarda tükenmişlik kavramının tam tersi bir durum olan Boreout sendromu da çok olmamakla birlikte ilgi duyulmaya başlanmıştır. Bu kavram ilk kez 2007’de yazılan “Diagnose Boreout” kitabında Peter Werder ve Phillippe Rothlin tarafından ortaya atılmıştır. Boreout sendromu da tükenmişlik sendromunun sonuçlarını vermekle birlikte sebepleri bakımından farklılık yaratmaktadır. Bu sendrom nitel veya nicel olarak temelden yoksun iş

ortamları ve görevler, çalışanların işten sıkılmasına neden olduğu düşünülmüştür (Werder ve Rothlin, 2007). Kavramın Türkçe karşılığı tam olmadığı için boreout olarak kullanılmıştır.

Gelişen ve yenilenen iş yaşamı şartları nedeni ile ortaya çıkan değişimler, örgüt içerisindeki çalışanların yaşam ve kariyer bakımından dönüşümler olmaktadır (Cairo vd., 1996). Başka bir ifade ile örgütsel yaşamda görülen değişimler, bireylerin iş yerlerinde veya özel hayatlarında karşı karşıya kalmış oldukları sorunlar, kariyer seçimi açısından olumlu veya olumsuz yönde etki ederken, bireylerin içinde buldukları olumlu veya olumsuz bakış açıları, iyi oluş durumu ile ilişkili olarak belirtilmiştir (Boehm ve Lyubomirsky, 2008; Creed vd., 2002; Menaghan ve Merves, 1984). Bu iyi oluş duruma katkı sağlayan bireylerin kariyerlerindeki değişimlere uyum göstermeleri, ruh sağlığı açısından daha olumlu yönde etkilediği savunulmuştur (Griffin ve Hesketh, 2003). Bu durumun tam tersi durumlarda ise bireyler üzerinde negatif yönde etkisi olabileceği düşünülmektedir. Boreout olarak belirtilen kavram ise yukarıda bahsedilen sonuçlardan birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle ofis ortamlarında çalışan bireyler üzerinde görülen boreout, çalışan bireylerin extra yapacak işlerinin bulunmaması veya bireylerin kapasitesi altında işlerde çalışması nedeni ile ortaya çıkan stres durumudur (Stock, 2015).

Boreout sendromu yaşayan bireyler, kendilerini iş yerinde verimsiz ve önemsiz düşünerek sahip oldukları işten, ayrılma düşüncesine kapılmaktadırlar (Karadal ve erdem, 2018). Stresin yaşam için bir unsur olduğu düşünülmüştür fakat çalışanlar, Boreout'a bağlı stresin sadece mesai saatleri içinde yaşandığı belirtmişlerdir. (Misun and Hudakova, 2010). Her insan can sıkıntısı yaşamaktadır. Fakat önemli olan bu durum devam ederse ne olacak? Rothlin ve Werder'e (2008) göre, bazı çalışanlar kendi sıkıntılarını güçlendirdiğini ve bu durumu sıkıntılı olarak adlandırmışlardır. Çalışanlar sıkılmışlığın tembellikten farklı olduğunu düşünse de sıkılmışlık yaşayan bireylerin tembel olduklarını belirtmişlerdir (Rothlin ve Werder, 2008). Barmack'a (1938) göre, sıkıntı şu şekildedir: "içerisinde bulunan durumun devam etmesi ve hoşnutsuz hale gelen bu eğilimden kurtulma isteği, yetersiz motivasyon nedeniyle yetersiz fizyolojik sonuç olduğunu belirtmiştir". O'Hanlon (1981) 'e göre can sıkıntısı, tanımlanmamış bir bilimsel kavramdır.

Başka bir deyişle, sıkıntı hissi, yaygın olarak bilinen bir insan duygusu kavramıdır. İşyerinde can sıkıntısı hemen hemen herkes tarafından yaşanmış ya da yaşanılacak bir durumdur (Fisher, 1998). Modern endüstride monotonluk, can sıkıntısı ile eş anlamlı olarak görülmesi

ve yorulma, tekrarlama, depresyon, canlanma ve zorlama kavramları ilişkilendirilmiştir. Fakat sıkılmışlık kavramını depresyondan ayırmak önemlidir. (Farmer ve Sundberg 1986). Boreout a neden olan faktörler şu şekilde belirtilmiştir; sürekli tekrarlanan fiziksel durumlar, algısal ayrımcılık, sürekli dikkat, yenilik eksikliği ve monotonluktur (Misun and Hudakova, 2010). Özellikle basit olarak algılanmış fakat en az bir düşünceye sahip olan birey muhtemelen monotonluk ve sıkıcılık yaşayacağı düşünülmüştür (Smith, 1981; Philips, Bedeian, Molstad,1991; Kass, Vodanovich, Callender, 2001).

Bireylerin boreout nedeni ile yaşamış oldukları sıkıntının bireyler üzerinde olumsuz sonuçlar doğurabileceği düşünülmektedir. Bunlar; düşük iç uyarılar, dikkatsizlik, hayal kurma, performans hataları, can sıkıntılarına ve uyku hali, karşıt yaklaşımda bulunma, düşük oranda dış harekete geçme veya yüksek iç uyarıya neden olduğu savunulmuştur (Berlyne, 1960). Çalışan bireyler, iş yerlerinde yapacak iş bulamamasından, mesai saatleri içerisinde zamanının boş geçmesi ve yapacak başka meşguliyetlerinin olmamasından kaynaklı stres durumları yaşamaktadırlar (Stock, 2015). Buna bağlı olarak çalışanların sahip oldukları işlerinin bireysel yeteneklerine ve tecrübelerine karşı az veya basit gelmesi de strese yol açabileceği belirtilmiştir (Dutton vd., 2010). Yaşanan bu nedenlerden dolayı çalışan bireylerde oluşan sıkılma, bezme ve bunalım durumlarına boreout sendromu denmiştir (Stock, 2015). Örgüt içerisinde boreout sendromu 3 stres faktörüne bağlı olarak ortaya çıkmaktadır (Stock, 2015);

- ✓ **İşteki anlam krizi;** Çalışan bireylerin ait oldukları mesleklerine karşı olumlu duygular içerisinde olmasıdır. Buna ek olarak emek verdikleri mesleklerinin kişi açısından anlamlı ve önemli görme eğiliminde bulunacaktır. Bu açıklamaya göre çalışanın iş etkinliğinin ortadan kalkması olası hale gelmektedir (Rothlin ve Werder, 2008; Stock, 2015). Bu durumda çalışan bireylerin anlam işte ki krizi ortaya çıkacaktır.
- ✓ **İş sıkıntısı;** Bu durumu yaşayan bireyler çalışmış oldukları görevlerinde işin kişinin yetenek dahilinde olmaması nedeniyle, başka bir deyişle kişinin becerisi ve kapasitesinin altında olması ve sahip oldukları meslekleri için fazla çaba göstermemesi sebebi ile iş sıkıntısı durumu yaşayacaklarını belirtmişlerdir (Loukidou vd., 2009).
- ✓ **Büyüme krizi;** Çalışan bireyler mesleki çalışmalarında sürekli kendini geliştirme, yenileme ve yeni bilgiler öğrenme gibi durumlar içerisinde olmaktadır. Bu anlamda çalışan bireyler iş yerlerinde bireysel olarak kendilerini sürekli geliştirecek faaliyetlerin ve verimli ortamların oluşmasını beklemektedirler. Bireylere verilen bu fırsatlara, büyüme fırsatı denilmektedir (Dutton vd., 2010). Örgüt içerisinde kendini geliştirme

olanağı bulamayan bireyler, çalışmış oldukları meslekleri ile alakalı kişisel gelişim açısından içinde buldukları örgüt tarafından imkân tanınmadığını düşünmeye yöneleceklerdir. Böylelikle, iş görende büyüme krizine neden olacaktır (Bakker vd., 2010). Bireylerde yaşanan bu durum ise bireylerde boreout sendromuna neden olacaktır.

2.4. İşe Bağlılık

Günümüzde iş ortamlarında rekabetin artması ve işe bağlılık konusunda araştırmaların hız kazanmasına neden olmuştur. İngilizcesi “work engagement” olan işe bağlılık adında kullanılan bu kavram Türkçeye çevrilme konusu olarak birçok kullanım isimlerine sahip olduğu görülmüştür. Bunlar;

- İşe cezp olma (Dalay 2007; Ertemli 2011)
- İşe angaje olma (Güneşer, 2007)
- İşe gönülden adanma (Bal 2008; Erim 2009; Yaldıran 2010)
- İşe kapılma (Öner 2008)
- İşle bütünleşme (Ardıç ve Polatçı 2009; Arı 2011; Kavgacı 2014)
- Çalışmaya tutkunluk (Turgut 2011; Özgür 2011; Batuk 2011; Güvenç 2012; Garip 2014; Koçak 2014, Çalışkan 2014)
- İşe tutkunluk (Çağlar 2011)
- İşe bağlılık (Tuna 2009; Agin 2010; Eryılmaz ve Doğan 2012; Özoral 2013)
- İşe adanma (Kurtpınar 2011; Arabacı 2012; Demirel 2014)

İşletmelerin başarısında en önemli unsurlardan birisi insan faktörüdür. İşletmelerin daha verimli ve etkili olabilmeleri, rekabet avantajı sağlayabilmeleri ancak çalışanlarının başarısına bağlıdır. Çalışanların yüksek performans göstererek verimli bir şekilde çalışabilmeleri ise işlerinden tatmin olarak motive olmalarıyla mümkündür (Feldman ve Arnold, 1983; Poon, 2004).

İşe bağlılık, bireylerin çalışmış oldukları kurumlarda, kurumun koymuş olduğu hedef ve kuralları benimseyerek, çalışmış oldukları kurumları için gereğinden fazla çaba sarf etmeye istekli olması ve örgüt içerisinde devamlılığı sağlamak için sergilenen tutum ve davranışlar olarak nitelendirilebilir (Baysal ve Paksoy, 1999).

Farklı bir araştırmaya göre, İşe bağlılık hem deneysel hem de alan çalışması olarak sık sık araştırılmıştır. Deneysel araştırmalara göre; algılama, akılda tutma ve sorun çözme etkileri

ile alakalıdır. Alan çalışmalarına bakıldığında ise, işe bağlılık, işe zamanında gelmeme, bireyin sergilediği performans durumu ve miktarı ile alakalı tutumları ele almaktadır (Saleh ve Hosek, 1976).

Örgütsel açıdan bakıldığında işe bağlılık, bireylerin motivasyonunu sağlayan (Lawler, 1992) ve rekabet ortamların oluşmasında zemin hazırlayan (Lawler ve Pfeffer, 1994) bir kavram olarak belirtmişlerdir. Bireysel bakış açısından bakıldığında ise işe bağlılık, bireysel ilerleme, işyerinde tatmin olma, istekli olma ve hedef odaklı tutum gösterme gibi durumlarıdır. Buna bağlı olarak, bireyler işine odaklanıp verimliliği artırır (Brown, 1996).

Literatürde bulunan diğer çalışmalara bakıldığında işe bağlılık adına birçok tanımlama görülmüştür. Başka bir açıklama ya göre Allport (1945) “benlik bağlılığı” biçiminde belirleyerek bu bağlılığın, çalışan bireyin kişisel saygısının kişinin çalışmış olduğu kurumdaki başarısı şeklinde belirtmiştir. Buna ek olarak bireylerin performans ölçüsü öz saygısını etkilediği durumlarda birey için artan bir olgu olabileceği düşünülür (Çakır, 2001). Dolayısıyla çalışan bireylerin iş yerlerindeki öz saygıları arttığı takdirde işe bağlılığında paralel olarak artabileceği düşünülmektedir.

Başka bir deyiş ile işe bağlılık; işin, bireylerin iş yerlerinde işlerine gereken önemi vermesi ve kendisine ait özsaygı ile alakalı imajla ilişkili olup, bireyin iş yerlerinde sergilediği performans düzeyi olarak tanımlanmıştır (Balay, 2000). Dubrin (2011)’ e göre, çalışan bireylerin psikolojik anlamda kendilerini işleriyle tanımlama derecesi olarak bildirmiştir. Buna bağlı olarak kişinin sahip olduğu imajdan kişinin işine vermiş olduğu önemi belirleyebilir. Yani bireyin yüksek derecede işine bağlı olması, işinde kimliğinin önemli bir parçası olarak tanımlaması ile alakalı olduğu savunulmuştur

Literatür taramalarına göre işe bağlılığı; dört farklı biçimde kavramsallaştığı görülmüştür. Bunlar (Saleh ve Hosek,1997).

- Bireylerin çalışmış oldukları işleri yaşamlarının merkezi haline sokma
- İşinde etkin olarak katılım paylaşma
- Bireyin işi onur hale getirme
- İşin bireylerin şahsiyetin bir parçası haline getirmesi

Ertemli (2011) ’ye göre iş tatmininin artması, psikolojik iyi oluş, iyilik, yetkinlik inançları, öğrenme coşkusu, azalmış tükenme gibi çıktıları olduğunu bildirmiştir.

İşe bağlılığın örgütsel açıdan incelendiğinde, kişilerin örgüt içerisindeki hedef ve rolleri yerine getirirken bu durumun, davranışlarına yansımaları kişilerin örgüt ve bireysel başarısına da yön verdiği belirtilmektedir. Buna bağlı olarak işe bağlılık oranı yüksek olan bireylerin örgüte karşı daha çok sorumluluk sahibi olabilecekleri düşünülmüştür. Buna ek olarak sorumluluk sahibi bireylerin de örgütün başarısına yönelik daha fazla efor sarf ettiklerinden bahsedilmiştir. Bu bağlamda örgütler iş gücü verimliliğini arttırmak amacıyla işe bağlılık politikasını izleme zorunluluğu hissettikleri belirtilmiştir (Kanten, 2012).

Farklı bir yaklaşım ile işe bağlılık, kişilerin işlerine karşı sergiledikleri olumlu tutumları ile alakalı bir kavramdır. Olumlu tutuma sahip bireyler kendilerini daha iyi hissedip, işleri ile alakalı gurur duyup mutlu olurlar. Birçok disiplin için çalışanların işe bağlılık durumları incelenip önemli hale gelmektedir (Keyko 2014). Buna ek olarak işe bağlılığın kurumlar için daha yüksek sonuçlar alması beklenir.

Schaufeli vd. göre (2008), tükenmişlik sendromu yaşayan bireylerin yaşamış oldukları sorunlara karşı, işe bağlı olan kişilerin işlerinde enerjik ve özel bir bağlantı olduğu dile getirilerek kişilerin, örgüt içerisinde istenen taleplere karşı başa çıkmada kendilerini daha kuvvetli hissedebilirler. Halgin, Gopalakrishnan ve Borgatti (2015)' e göre işlerine bağlı olan bireylerin yapmış oldukları iş ile alakalı aralarında aktif bir bağ bulunduğu ve işlerini sergilemede yüksek performans görüldüğü ifade edilmiştir.

Diğer bir araştırmaya göre işe bağlılığın, tek bir nesneye, olaya veya kişiye bağlı kalmaksızın olumlu hissi ve kognitif olarak geçici değil, sürekli olan bir durum şeklinde belirtilmiştir (Eryılmaz ve Doğan 2012). Kısacası, işe bağlılık olgusuna sahip olan bireyler işlerinde istekli ve çalışırken yüksek seviyede enerjiye sahiptirler (Bakker ve Demerouti,2008).

2.5. İş Performansı

Bir şeyin değerini belirleyen nitelik olarak belirlenen performans yine çalışanların kabiliyetlerini, gizillerini, tavır ve davranış gibi durumları diğer çalışanlar arasında karşılaştırılması ile ölçülmektedir. Ayrıca performans "etkinlik", "verim" veya "çıktı" kavramlarıyla da belirtilebilir. Aynı zamanda bireyin kapasitesi ile güdülenme arasındaki etkileşiminin bir neticesidir (Torrington ve Hall, 1995; Kalkandelen, 1997). Başka bir deyişle örgütsel ortamlar tarafından algılanan performans, örgütlerin hedeflerini gerçekleştirilmesi için sarf edilen tüm çabaların değeridir (Özkanlı, 1995).

Organizasyonun amaçları doğrultusunda çalışan bireylerin sergiledikleri davranışları, performans olarak tanımlanır. Performansı belirleyen davranışlar, gösterilen performans düzeyi ile birlikte değerlendirilebilir (Campbell vd, 1990). “Belirli bir işin yerine getirilmesi ve tamamlanması” (Eren ve Hayatoğlu, 2011) iş performansını tanımlamaktadır. İş performansı sadece bireylerin iş içerisinde tavır, davranış, bilgi ve becerileri ile alakalı olmamakla birlikte, aynı zamanda iş verenlerin de koymuş oldukları kuralların yerine getirilmesi adına uygun koşullar sağlaması gerekmektedir.

Başka bir deyişle İş performansı, bireyin örgütün belirlemiş olduğu işin yerine gelmesi için sarf ettiği emekler ile sağladığı başarı düzeyidir. Verilmiş olunan emeklerin etkinlik derecesi (istenilen amaçlara erişme derecesi) olan performans gerçekleştiğinde kişi karşılığını alırsa iş tatmini düzeyi artar ve sonrasında bireyin iş çabanın artmasına neden olacaktır (Barutçugil, 2006). İş performansı ile alakalı yapılan başka bir araştırmaya göre, bireylerin, grupların ve örgütlerin iş ortamında belirlenmiş olan hedeflere ulaşma konusunda nitel veya nicel olarak gözlemlenebilir bir kavram olduğu belirtilmektedir. Yine bireyler amaç doğrultusunda belirlenen hedef ve standartlara ne şekilde ulaşabildiğini gösterir (Benligiray, 2004).

Babin ve Boles (1996)' e göre iş performansını, bireylerin iş ortamlarında ki davranışların sonucu olarak belirtir. Yani kişinin iş kalitesi düzeyi ve örgütten beklentilerini hangi oranla karşılandığına bakılıp sergilenen iş davranışdır. İş performansı hakkında birçok araştırma yapılmış ve beraberinde birçok tanımlar da yapılmıştır. Başka bir araştırmaya göre iş performansı, çalışan bireylerin belirli bir ücret karşılığında göstermeleri gereken çaba olarak belirtilmektedir (Rausseau ve McLean,1993). Kohli (1985) iş performansını, bireyler kendileri ile aynı düzeyde olan diğer bireylerin verimlilik düzeyine göre kıyaslanan sonuç olarak belirtilir. Başka bir araştırmaya göre iş performansı, bireylerin yapmış oldukları işi, yerine getirme şeklinde tanımlanmaktadır (Borman ve Motowidlo,1993).

İş performansı, bireylerin alacakları ücret için vermiş oldukları çaba olarak da değerlendirildiği görülmüştür (Rousseau ve McLean P,1993). Performans karşılığında bireylerin, belirli bir ücret ile ödüllendirilmesini etki eden önemli bir unsur olarak görülmektedir (Kaplan ve Atkinson,1998; Horngren vd.,2002). Bir başka bakış açısı ile bireyler, görevlerini yerine getirmek ve o görevleri başarmak için motive edilmeleri ile iş performansı görülmektedir (Hogan ve Shelton,1998). Örgütün üretiminin artması için

çalışanların performansları örgüt açısından önemlidir. Performansı yüksek olan çalışanların olması, artırılması ve rekabet gücünün olmasından kaynaklı önemlidir. Performans ile rekabet gücünün iş ortamları açısından oldukça öneme sahiptir (Plotkin,1987; Wang ve Netemeyer,2002). performans, örgüt tarafından belirlenen yetenek kapsamında uygun olan işin, yapılabilir düzeyde yerine getirilmesi olarak tanımlanır. Ayrıca performansın belirlenmesi için çalışanın kendisine tanımlanan işin olması gerekmektedir. Aynı zamanda, verilen görevin çalışanın, yetenek ve kabiliyetlerine de uyması gerekmektedir.

2.6. Hipotezler

2.6.1 Boreout Sendromu Ve İşe Bağlılığı

İşe bağlılığı tükenmişliğin karşıtı olarak ele alan Maslach ve arkadaşları tükenmişliği de işe bağlılığın intikal haline gelmesi olarak belirtmişlerdir (Maslach ve diğ., 2001). Buna göre tükenmişlik yaşayan bireylerin işe bağlılıklarının az, tükenmişlik yaşamayan bireylerin işe bağlılık oranlarının fazla olabileceği varsayılmaktadır. Tükenmişlik sendromu kesintisiz aşırı iş yükünden kaynaklı iş bunalımı denilebilir. Boreout sendromu gördüğümüz gibi tanım itibari ile buna taban tabana zıt ancak belirti ve etkileri bakımından bir o kadar benzerlik göstermektedir. Buna ek olarak bu durum, işsizlik sıkıntısından dolayı dile getirilememektedir. Dolayısıyla boreout yaşayan bireylerin işe bağlılığı az ve yaşamayanların ise işe bağlılığı fazla olabilir. Boreout sendromu yaşayan bireylerin işlerine bağlılığın az olduğu ve işten çıkma eğilimlerinin daha fazla olduğu düşünülmektedir.

Boreout alt boyutlarına bakıldığında örneğin anlam krizi, Güney Afrika'da yapılan çalışmalar sonucunda işine anlam veren hemşirelerin, işe bağlılığının yüksek olduğu görülmektedir (Beukes ve Botha, 2013). Finans sektöründe yapılan çalışmalara göre, işte anlam krizi yaşayan bireylerin, işe bağlılığını azaltmaktadır (Hoole ve Bonnema, 2015). İsrail' de yapılan başka bir araştırma ya göre, çeşitli kurumlarda çalışan beyaz yakalılara yapılan çalışmada anlam krizi yaşayan bireylerin işe bağlılık üzerinde negatif etkisi olduğu belirtilmiştir (Steger, Littman-Ovadia, Miller, Menger, ve Rothmann, 2013).

Boreout'un ikinci alt boyutu olan büyüme krizi, Airila, Hakanen, Schaufeli, Luukkonen, Punakallio ve Lusa (2014)'e göre iş ile alakalı kişisel gelişimin işe bağlılığın üzerinde etkisi vardır. Van Wingerden, Derks ve Bakker (2017) ilk okul öğretmenlerine yapılan araştırma sonucunda serpilip büyüme, işe bağlılığı arttırabilir. Airila vd. (2014) yapılan on yıllık

boylamsal araştırmaların da büyüme krizinin işe bağlılığın üzerinde uzun vadede etkisi olduğu düşünölmektedir. İşten sıkılma, işe bağlılığı negatif yönden etkilemektedir (Harju, Hakanen ve Schaufeli, 2016). İşe bağlılık, iş ile alakalı kaynaklanan bir sonuçtur, mantıksal olarak işten sıkılma kapsayıcı bir kategoridir. (Van Hooff ve Van Hooft, 2017). Literatüre dayalı ve daha yalın bir ifade ile, boreout 'un alt boyutları işe bağlılığı etkilemektedir. Bu bilgiler doğrultusunda ve kaynakların korunma teorisine kapsamında boreout işe bağlılığı üzerinde negatif yönde etkisi olduğu düşünölmektedir.

Hipotez 1: Boreout, işe bağlılığı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır

2.6.2. Boreout Sendromu Ve İş Performansı

İşyerinde yaşanan stres önemli bir konu haline gelmiştir. Buna bağlı olarak kurumlarda çalışanlara ağır bir etki yaratabilir. Oluşan yüksek stres seviyeleri, çalışanların performansını olumsuz yönde etkileyebilir, bunun sonucunda çalışanlar üzerinde olumsuz davranışsal ve tutumsal sonuçlarına yol açabilir (Tziner, Rabenu, Radomski ve Belkin, 2015). Organizasyonun başarısı ile çalışanların potansiyellerine bağlantılı olan ve çalışanları iş performansına yönlendiren; bağlılık, takdire dayalı çaba, enerji, olumlu tutum, psikolojik varlık gibi davranışsal bileşenlerin entegrasyonu olduğu ifade edilmiştir (Gupta ve Sharma, 2016). Çin'de yapılan bir araştırmaya göre, insan kaynakları sistemi korunduğu takdirde, çalışanların işlerine katılma olasılığının yüksek olabileceği düşünölmüştür. Buna ek olarak, iş yaratma ve işin birlikte çalışılması performans açısından etki ettiği gösterilmiştir (Guan ve Frenkel, 2018).

Başka bir araştırmada küçük işletmelerde yapılan çalışmaya göre, iş içerisinde yaşanan stres kişilerin iş performansına negatif yönde etki ettiği belirtilmiştir (Turunç ve Çelik, 2010). Genel olarak yukarıdaki araştırma bulguları değerlendirildiğinde mevcut konseptin, batılı araştırmacıların geliştirmiş oldukları yapılara ilişkin geçerliliklerinin, Türk kültüründe de geçerli olup olmadığı yönündeki araştırma sorusunun ortaya çıkmasında önemli bir motivasyon teşkil etmektedir. Bu kapsamda kaynakların korunma teorisine dayanarak boreout iş performans üzerindeki etkisinin test edilmesine yönelik geliştirilen araştırmanın hipotezi şöyledir;

Hipotez 2: Boreout İş performans üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır

2.6.3. İşe Bağlılığı Ve İş Performansı

Yapılan literatür çalışmalarında Malezya’da yapılan bir araştırmaya göre işe bağlı olan bireylerin iş performanslarının artabileceğini ve işe bağlılığı az olan çalışanların ise işe bağlılığının düşebileceği belirtilmiştir (Rose, Kumar ve Pak, 2009). İstanbul’daki vakıf üniversitelerindeki öğretim üyelerine yapılan bir araştırmaya göre, iş tatmini olan bireylerin işe bağlılıklarının arttığı ve iş performanslarına pozitif yönde etki ettiği belirtilmiştir. Diğer bir yandan çalışanların işe devamsızlık ve iş disiplini azalma görüldüğü takdirde, çalışanların iş performanslarına negatif yönde etki ettiği belirtilmektedir (Atılğan, 2017). Amerika Birleşik Devletleri’nde yapılan bir araştırmaya göre boreout ’un alt seviyesi olan iş sıkıntısı yaşaması durumunda çalışanların işlerine devamsızlık gösterme eğiliminde olduğunu öne sürmektedirler (Kass, Vodanovich ve Callender,2001).

104 büro görevlisinin katılımı ile simüle edilmiş çalışmaya göre, can sıkıntısı, kişilerin performanslarını etkilediğini belirtmektedirler (Locke, E. A., Shaw, Saari ve Latham,1981). Boreout ’un bir diğer alt boyutu olan anlam krizi açısından incelendiğinde, çalışma da yapılan analiz ve bulgular sonucunda işin anlamlılığı ile iş performansı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin görülmesi ve işin anlamlılığın iş performansı üzerinde anlamlı etkisinin olduğunu bulgulanmıştır. (Özkan, 2017). Bu bağlamda işe bağlılıkları düşük seviyede olabilir. Yukarıda belirtilen çalışmalara istinaden örgüt içerisinde işine bağlı olan bireylerin iş performanslarının da arttığı veya tam aksi durumda ise iş performanslarının düşebileceği söylenebilir.

Hipotez 3: İşe bağlılığı, iş performansı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır

2.6.4. İşe Bağlılığı Aracı Rolü

Yukardaki ifade edilen literatüre göre, boreout işe bağlılığı üzerinde negatif yönde etkisi düşünülebilir aynı zamanda boreout iş performansı üzerinde negatif yönden etkisi olabilir. Daha önce yapılan araştırmalarda, tükenmişliğin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düşme olan alt boyutları ile işte kalma ve işe bağlı olması açısından aracı rolü üstlenmektedir (Arı, Bal; Bal, 2010). Kervancı (2013)’ ya göre, Tükenmişlik sendromu yaşayan bireylerin işe bağlı kalma niyeti açısından pozitif yönde etki oluşturduğu belirtilmiştir. Çeşitli meslek gruplarından 206 çalışan ile yapılan çalışma sonucunda işe

uyum, iş görevlerinin önemi, sosyo-ahlaki iklim ve örgütte kendi kendini aşma yönelimi, iş anlamını tahmin etmede olumlu katkı sağladığını belirtmişlerdir (Schnell ve Höge, 2013). Kaynakların korunma teorisi çalışanlar için önem arz eden kaynaklar ve önemsedikleri koşullar altında çalıştırılırsa, çalışanın olumlu yanıtlarla işe bağlanacağını savunmaktadır, reaktif olarak yüksek işe bağlılık, iş performansı artırabilir. Bu araştırmaya göre, düşük seviyedeki işe bağlılık, düşük iş performansına neden olabilir. Bu kapsamda kaynakların korunma teorisine dayanarak çalışanların işe bağlılık, boreout ve iş performans üzerindeki etkisinde aracı role sahip olduğu düşünülebilir.

***Hipotez 4:** Boreout ile iş performansı arasındaki ilişkide işe bağlılığı aracılık rolü vardır*

1.6.5. Cinsiyet Düzenleyici Rolü

Başka bir araştırmaya göre, Avustralya’da yapılan çalışmada, cinsiyet faktörü işe bağlılık; örgüt birliği için çalışma isteği ve bu kuruma karşı olan sorumluluk duygusu arasındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır (Thorntwaite, 1993). Bazı araştırmalara göre, kadınların erkeklere oranla işe bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu düşünürken, bazı çalışmalara göre ise bu iki olgu arasında negatif bir etki olabileceğini savunmuştur (Mathieu ve zajac, 1990). Askeriye de yapılan bir araştırmaya göre, kadınların erkeklere göre daha fazla bağlılık gösterdiği çalışmalar yanı sıra, cinsiyet ayrımının sadece örgütte devamlılık açısından bakıldığında etkili olduğu savunulmuştur (Karrasch, 2003). Literatür açıklamasına bağlı olarak, boreout sendromu yaşayan bireylerin işe bağlılığı cinsiyete göre farklılık gösterebileceği varsayılmaktadır.

***Hipotez 5:** Boreout ile işe bağlılığı arasındaki ilişkide cinsiyet düzenleyici rolü vardır*

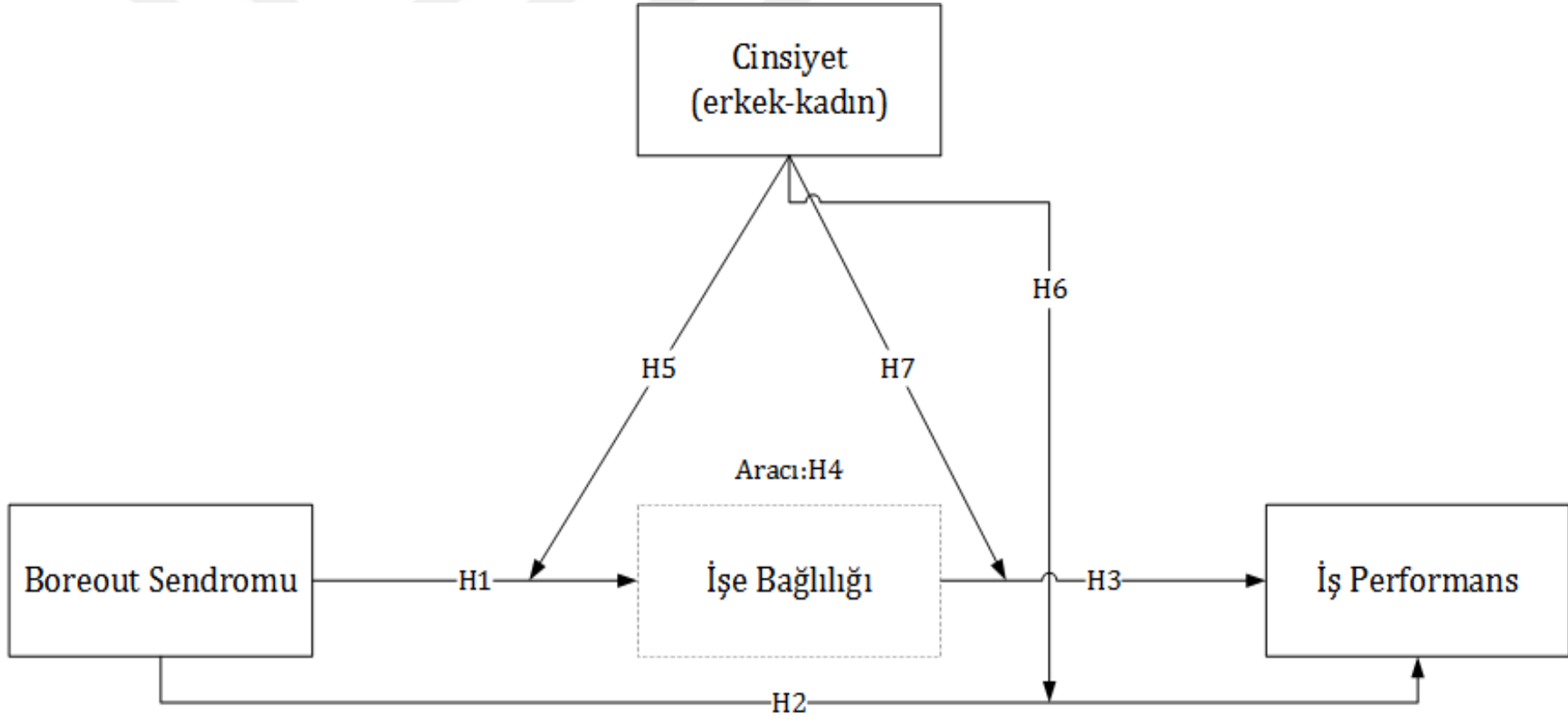
Kadın ve erkeklerin eşit fırsatlar sunulması birçok ülkede olmasına rağmen cinsiyet farklılıklar görülmektedir. Bu bağlamda iş performansı kadın ve erkeklerin yetenek, beceri, kişisel inançlar bakımından farklılıklar olabileceği şeklinde belirtmişlerdir (Gneezy, Niederle ve Rustichini, 2003). Bir diğer araştırmaya göre, 391 İsveçli denetçi çalışanlarına düzenlenen çalışmada, işletmelerin kendilerine özgü hedefleri ve oluşturmuş oldukları standartları gibi birçok uygulamanın kadınlar tarafından engel olarak düşünüldüğü belirtilerek, örgüt içerisinde oluşabilecek terfi kararı, performans değerlendirilmesi gibi önemli konularda etkili olabileceği savunulmuştur (Jonnergard, Stafsudd ve Elg, 2010).

Diğer bir yandan, yapılan başka bir araştırma sonucu, kadınların erkeklere oranla daha yüksek seviyede iş performansına sahip olduklarını öne sürmektedirler (Roth, Purvis ve Bobko, 2012). Yukarıda bahsedilmiş olan çalışmalara göre, boreout ile iş performans arasında cinsiyetin herhangi bir etkisinin olmadığı düşünülmektedir.

***Hipotez 6:** Boreout ile iş performans arasındaki ilişkide cinsiyet düzenleyici rolü vardır*

Bir otel çalışanlarına yapılan çalışmada, otel çalışanlarının duygusal, devam ve normatif bağlılıkları, cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirtilmiştir (Yalçın ve İplik, 2005). Çeşitli kurumlarda 498 çalışan katılımı ile yapılan araştırmaya göre, demografik özelliklerin işe bağlılığın iş performansı üzerinde anlamlı bir ilişkinin olduğunu belirtmişlerdir (Gürbüz ve Yüksel, 2011). Kaynakların Korunması teorisinin varsayımını, çeşitli kaynakların ve iyilik hallerinin, çalışanların çalışma ortamlarına başarılı bir şekilde uyum sağladığını belirleyen bir çevrime dönüştüğü varsayımını desteklemektedir (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti ve Schaufeli, 2009). Yukarıda belirtilen literatüre göre, kaynakları koruma teorisi işe bağlılığın iş performansı arasında cinsiyet düzenleyici rolü üstlendiği düşünülebilir.

***Hipotez 7:** İşe bağlılığı ile iş performansı arasındaki ilişkide cinsiyet düzenleyici rolü vardır*



Şekil 2: Araştırma Modeli

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Ankara, Konya Ve Aksaray İlinde Yapılan Boreout Sendromunun Araştırılması

3.1. Araştırmanın Sayıltıları Ve Sınırlılıkları

3.1.1. Araştırmanın Sayıltıları

Boreout sendromu başlıklı bu araştırma analiz edilebilir nitelikte olup, belediye memur çalışanlarının vermiş olduğu anket cevapları, bireylerin gerçek düşüncelerini samimi bir şekilde yansıtmaktadır.

3.1.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma 2017 yılında Konya, Aksaray ve Ankara illerinde memur çalışanlarına oluşturulan çalışma evreni ile sınırlıdır. Bu çalışma birebir anket dağıtılarak uygulanmıştır.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışma da nicel yöntemi kullanılmıştır. Nicel yöntem olgu ve olayları nesnelleştirerek gözlemlenebilir, ölçülebilir ve sayısal olarak ifade edilebilir bir şekilde ortaya koyan bir araştırma türü olduğundan dolayı, çalışan bireylerin duygu ve düşüncelerini anket ile öğrenilmesi adına nicel yöntem kullanılmıştır. Ayrıca Konya, Aksaray ve Ankara illerindeki memur çalışanlarına birebir anket uygulanmıştır. Ayrıca tez araştırmasında alan inceleme yöntemi kullanılmıştır.

3.2.1. Araştırmanın Evren Ve Örneklemi

Araştırma İç Anadolu bölgesinde Konya, Aksaray ve Ankara illerinde bulunan kamu çalışanlarına gerçekleştirilmiştir. Anketler 2017 yılı içinde İç Anadolu Bölgesinde bulunan Konya, Aksaray ve Ankara illerindeki devlet memurlarına bire bir anket dağıtılarak uygulanması şeklinde toplanmıştır.

Çalışmaya katkı sağlayan bireylerin yaş, cinsiyet, medeni durumu, öğrenim durumu ve kurum kıdemi bakımından incelemiştir. Araştırmaya katılan bireylerin demografik verilerin dağılımı aşağıda verilmektedir. Ayrıca veriler analiz edilirken frekans analizinden yararlanılmıştır. Araştırmaya katılan bireylerin %15,7'i 18-27 yaş aralığında, %35,7'i 28-37 yaş aralığında, %32,2'si 38-47 yaş aralığında ve %16,4'ü ise 48 ve üzeri yaş aralığındadır. Yapılan analize göre katılımcıların çoğunluk kısmı %35,7 ile 28-37 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan bireylerin cinsiyet dağılımları incelendiğinde katılımcıların %68,9 ile erkek ve %31,1 ile kadınlardan oluşmaktadır. Araştırmaya katılan bireylerin eğitim durumları incelendiğinde; %32,2'si lise mezunu, %60,5 'i üniversite mezunu ve %7,3 ise lisans üstü eğitim, almıştır. Çoğunluk olarak katılımcıların %60,5 ile üniversite mezunu olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan bireylerin medeni hali analiz edildiğinde %23,4'ü bekar, %73,4'ü evli ve %3,1'ise boşanmış, ayrı veya duldur. Araştırmaya katılanların çoğunluğu %70,4 ile evliler oluşturmaktadır.

Demografik verilerin kurum kıdemi kısmını incelendiğinde katılımcıların; 11.9'u 1 yıldan az, 31.1' 1-5 yıl, 18.2'si 6-10 yıl, son olarak 38.8'i 10 yıl ve üzeri kurum kıdemine sahiptir. Tablo 4.1 de demografik verilere ilişkin sonuçlar verilmiştir.

Tablo 1. Demografik Verileri

Değişkenler	Frekans	Yüzde
Yaş		
18-27	45	15.7
28-37	102	35.7
38-47	92	32.2
48 ve üzeri	47	16.4
Toplam	286	100.0
Cinsiyet		
Erkek	197	68.9
Kadın	89	31.1
Toplam	286	100.0
Eğitim Durumu		
Lise	92	32.2
Üniversite	173	60.5
Lisans üstü	21	7.3
Toplam	286	100.0
Medeni Durum		
Bekar	67	23.4
Evli	210	73.4
Boşanmış/ayrı/dul	9	3.1
Toplam	286	100.0

Kurum Kıdemi		
1 yıldan az	34	11.9
1-5 yıl	89	31.1
6-10 yıl	52	18.2
10 yıl üzeri	111	38.8
Toplam	286	100.0

3.2.2. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Proje kapsamında Konya, Aksaray ve Ankara illerindeki belediye ve bakanlığa gidilip bire bir anket dağıtılarak verilerin toplanmıştır. Anket yöntemi ile yönetim organizasyonuna yönelik iş yaşamındaki duygu ve düşünceler ölçülecektir. Alan inceleme ile ilgili elde edilen bilgiler doğrultusunda anket uygulanmıştır. Dağıtılan anketler üç bölümden oluşmaktadır; Boreout sendromu, İş performansı ve İşe bağlılık ile ilgili ölçeklerden oluşmaktadır. Stock (2015) tarafında geliştirilen 12 maddelik Boreout sendromu ölçeği kullanılmıştır.; İşe bağlılık tarafından geliştirilen 9 soru ile ölçülmüştür. İş performansı ise; yaptıkları çalışmada kullandıkları 5 soruluk ölçekten faydalanılmıştır. Tüm ölçekler 5’li Likert tipinde olup 1 verilen cevaplar; 1= Hiçbir zaman, 2=Hemen hemen hiç, 3= Bazen, 4= Sıklıkla, 5= Çok sık olarak düzenlenmiştir.

3.2.3. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu; cinsiyet, yaş, medeni hali, eğitim düzeyi ve kurum kıdemi sorular araştırmacı tarafından hazırlandı.

3.3. Verilerin Toplanması

Yabancı kaynaktan alınan ölçek çeviri yaparken dil çevirisi alanında dil uzmanlarından ve bilgi sahibi akademisyenlerden görüş ve yardımları alınmıştır. Tercüme sırasında doğabilecek anlamsız cümlelerden kaynaklı hataları ortadan kaldırılması adına iki farklı dil uzmanlarına ayrı ayrı çeviri yapılmıştır. Son olarak ilgili literatüre ve yabancı dile hâkim bir akademisyenden yardım alınarak ölçeğin son hali kullanılmıştır. Oluşturulan anket ölçeği ön test amacı ile Konya Meram belediyesine 70 adet anket dağıtılarak görüş alınmış, anlaşılmayan ve ölçeği bozan maddeler gözlemlenmemiştir. Ön test aşaması geçildikten sonra anketlerin İç Anadolu Bölgesi Ankara Bilim ve Sanayi Bakanlığı, Aksaray belediyesi ve Konya Sarayönü, Kadınhanı, Cihanbeyli ve Selçuklu belediyelerinde bulunan kamu çalışanlarına uygulanmıştır. Birebir dağıtılan anket formlardan elde edilen kullanılabilir durumdaki 286 adet anket vasıtasıyla araştırmadaki tüm boyutlar tek tek ele alınarak analiz edilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Dördüncü bölüme ilişkin bilgiler yapılan araştırmada kullanılan istatistiksel analiz ve bulgulara yer verilmektedir.

4. VERİLERİN ANALİZ VE BULGULAR

4.1. Verilerin Analiz Ön Bilgi

Çalışmada, literatürden yararlanarak oluşturulan “ölçek”. Anket formunun ilk bölümünde kamu çalışanların demografik verilerine ilişkin (cinsiyet, yaş, eğitim, medeni hali ve kurum kıdemi) sorulara yer verilmiştir. Anket formunun ikinci kısmında burnout sendromu çalışanların işleri ile alakalı duygu ve düşüncelerini ölçmeye yarayan 12 sorudan oluşan; 5: çok sık, 4: sıklıkla, 3: bazen, 2: hemen hemen hiç, 1: hiçbir zaman şeklinde 5’li likert tarzı tutum ifadeleri kullanılmıştır. Anketler Aksaray, Konya, Ankara illerinde kamu çalışanlarına birebir anket yöntemi ile yapılmıştır. Toplamda 286 kamu çalışanından anket alınmıştır. Toplanan anketler SPSS ve AMOS paket programı ile analiz yapılmıştır. Yapılan analizlere ilişkin, demografik özellikler, model veri uyum değeri (GFI, Ki-kare, TLI, RMSEA, CMIN/SD vs), karşılaştırmalı model uyumu, yapısal eşitlik modeli (YEM), doğrulayıcı faktör analizi (DFA), araştırma güvenilirliği (Cronbach Alpha), yakınsama geçerliliği (Convergent validity), iraksama ve ayırt edici (Discriminant validity), korelasyon, aracı etki, çoklu-grup düzenleyici gibi analizler yapılmıştır.

4.2. Model-Veri Uyum Değerleri

Verilen bilgiler dahilinde yapılan temel bileşen analizine göre, tek faktörlü yapının geçerlilik oranını sınamak için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. Araştırma da elde edilen uygun görülen 3 farklı ölçme modeline uyumu χ^2/sd , RMSEA, GFI, TLI, CFI ve NFI indisleri ile test edilmiş ve elde edilen her sonuç ile indis için iyi uyum ve geçerlilik ölçüleri Tablo 2’de verilmiştir. Tablo 2’de gösterilen 3 faktörlü modele ilişkin χ^2 değeri anlamlı olmakla birlikte, $\chi^2/s.d.$ değerinin (33.) 5’in altında olması dolayısıyla model geçerlilik

açısından uyum ölçütünü karşılamaktadır. Bunun yanı sıra $GFI = 0.940$, $CFI = 0.973$, $NFI = 0.954$ ve $RMSEA = 0.79$ göstergeleri açısından da verilerle uyumluluğu görülmektedir.



Tablo 2. Model-Veri Uyum Değerleri

Veri-model uyum indisleri	Kabul edilebilir uyum değerleri
Ki-Kare (X^2) = 75.86	SD = 33, $p < 0.001$,
GFI = 0.940	Değeri 1'e yaklaştıkça iyi bir model göstergesidir (Tanaka & Huba, 1985)
NFI = 0.954	Değeri 1'e yaklaştıkça iyi bir model göstergesidir (Bentler & Bonett, 1980)
CFI = 0.973	Değeri 1'e yaklaştıkça iyi bir model göstergesidir (McDonald & Marsh, 1990)
TLI = 0.955	Değeri 1'e yaklaştıkça iyi bir model göstergesidir (Bentler & Bonett, 1980)
RMSEA = 0.79	Değeri 0.08 altında iyi bir model göstergesidir (Browne & Cudeck, 1993).
CMIN/SD = 2.29	Değeri 1 ve 5 arası olmalı (Marsh & Hocevar, 1985)

Note: SD, Serbestlik Derecesi, GFI = İyi Uyum İndeksleri, NFI = Normleştirilmiş Uyum İndeksi, CFI = Karşılaştırmalı Uyum İndeksi, TLI, Tucker-Lewis indeksi; RMSEA = Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü, CMIN/DF, Relative Chi-square.

Tablo 3. Karşılaştırmalı Model Uyum

Modeller	X ²	SD	ΔX ²
Tek Faktörlü Model	633.711	170	-
3 Faktörlü Model Boreout-bağlılık- İş performansı	312.15	165	321.561

Tek faktörlü model ile çok faktörlü model arasında uyum açısından anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek amacıyla χ^2 değerlerine “Ki-Kare Fark Testi” uygulanmış ve arasındaki farkın anlamlı olduğu görülmüştür. (Tablo 3’de). Bu sonuç 3 faktörlü modelin verilere daha iyi uyum gösterdiğine işaret etmektedir. Başka bir deyişle yapının birden fazla alt boyutu olduğunun bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Bu sonuçlar doğrultusunda çalışmaya 3 faktörlü (ilişkili) model ile devam edilmiştir.

4.4. Yapısal Eşitlik Modeli (YEM)

Son yıllarda sık sık kullanılmaya başlayan istatistiksel analiz programı olan yapısal eşitlik modeli (YEM), ilk olarak Sewall Wright (1934) tarafından yol (path) ve yol katsayısı (path coefficient) ile özümlebilir olabileceği belirtilmiştir. Başka bir deyişle birçok regresyon analizini aynı anda yapabilen genel regresyon analizinin uzantısı olması ile diğer geleneksel modellerde de kullanılabilir (Information Technology Services, 2004). YEM’e göre çalışmaya ilişkin kurulmuş hipotezlerin birbirleri arasındaki ilişkilerinden kaynaklı doğabilecek ölçüm hatalarını ve etkilerini kontrol altına alır, analiz sonucu toplanan veriler ile teorik modelin uygunluğunun bütün olarak analiz etmesi ve gizil değişkenlerin arasındaki ilişkileri belirler. Başka bir deyişle yapısal eşitlik modeli gözlenebilen veya gözlenemeyen ilişkileri görerek çözülmesi zor ve karmaşık olan verileri çözüme kavuşturarak kolaylık sağlayan analiz yöntemidir (Yu, 2003).

YEM oluşturulan hipotezlerin arasındaki ilişkileri ölçer ve aralarında çıkan hataları kontrol ederek, regresyon kat sayılarının ölçümünü yapmaktadır. Analiz sonucu modelin uygunluğunu bütün olarak test etmeye yaramaktadır. Modeli sadece katsayılar ile analiz etmeyip, ayrıca araştırma modelini bir bütün olarak test etme özelliğine sahiptir (SFSU,

2004). Confirmatory factor analysis (Doğrulayıcı faktör analizi), path analizi ve regresyon, yapısal eşitlik modeli (YEM) özel durum olarak belirtmektedir. YEM genellikle açıklayıcı olmaktan daha çok, doğrulayıcı bir teknik olarak açıklanmıştır. Bu bağlamda YEM “uygun bir model aramaktan” çok “bu model geçerli mi?” üzerinde durmaktadır. YEM; regresyon, faktör ve varyans (kovaryans) analizi gibi birçok değişkenli istatistiksel metotlarını içerisinde barındıran bir modellemedir (Sümer, 2000). Başka bir deyişle YEM; faktör analizi, korelasyon, çoklu regresyon gibi birçok istatistiksel analiz yöntemlerinin birleşimi olarak betimlenmiştir (Hox ve Bechger, 1998; Pallant, 2005; Ullman, 2001 Yılmaz ve Çelik’e göre YEM, gözlenen ve gözlenemeyen değişkenler arasındaki ilişkiyi ölçme amacı ile kullanılan bir istatistiksel tekniktir. Böylece YEM teknik olarak doğrusal yapı eşitlik setindeki bilinmeyen değişkenlerin tahmin edilmesi için kullanılır.

4.4.1. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

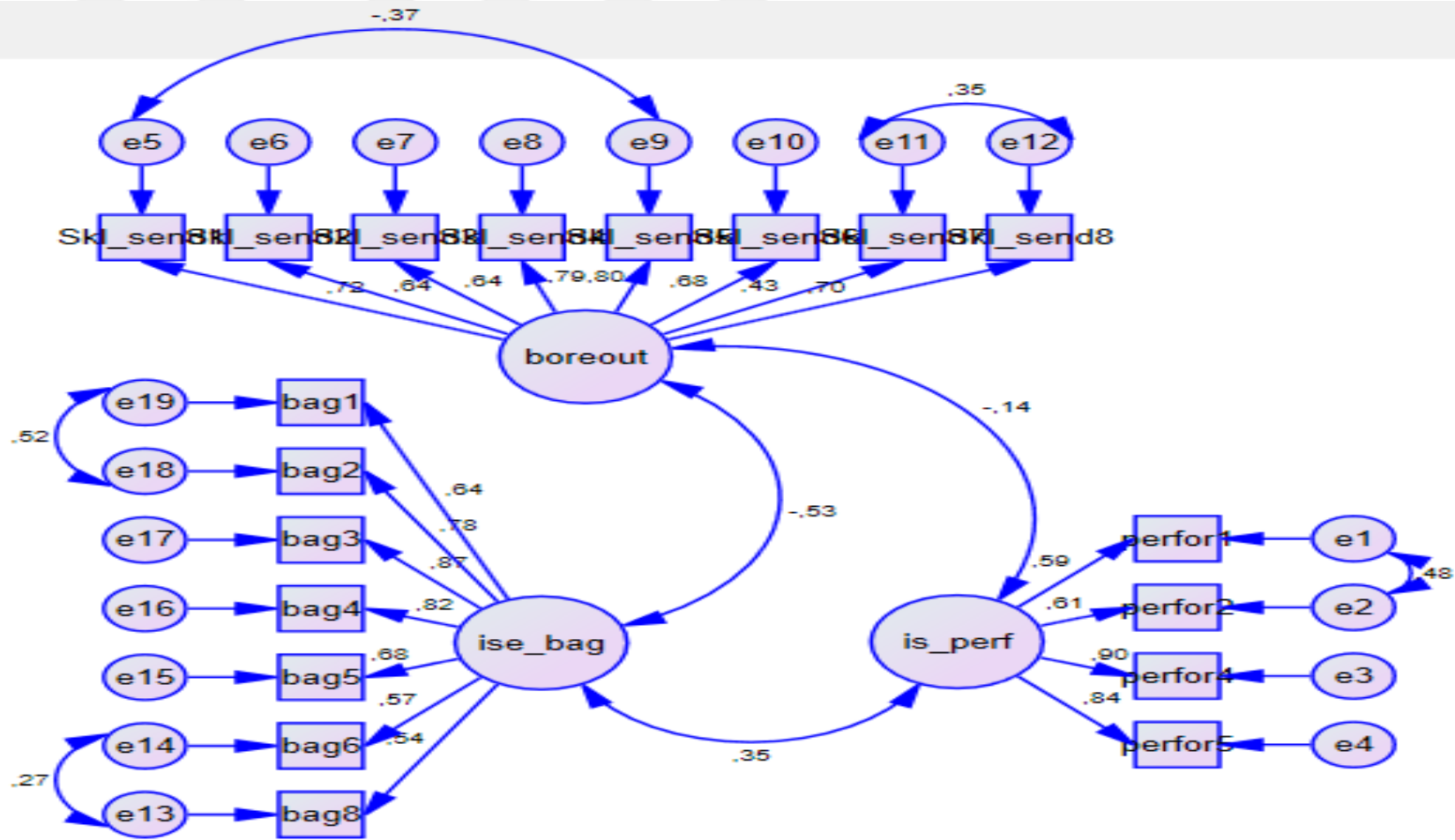
Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA), verilerin temelde ki veriyi ele alan açıklayıcı faktör analizi (AFA) uzantısı olmaktadır. AFA, hipotez kurma aşamasında bilgi edinmek için kullanılır. DFA ise, belirlenen hipotezlerin aralarında yeterli miktarda ilişkinin bulunup bulunmadığını, değişkenlerin birbiri arasındaki ilişkilerini, faktörlerin aralarında bağımsız olup olmadıkları ve modeli açıklamaya yönelik analiz yapmaktadır (Yener, 2007). Başka bir ifadeyle, DFA araştırma yöntemi olarak kabul edilen yapısal eşitlik modeli (YEM)’in bir parçasıdır (Şimşek, 2007).

Aşağıda tablo 4 de belirtilmiş olan ölçeğin Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları verilmiştir. Tabloya göre; Boreout bölümünden soru 9; işim bana kişisel gelişme ve büyüme fırsatları sunuyor, 10; işim bana bir şeyler başarabileceğimi hissettiriyor, 11; işim bana bağımsız düşünce ve eylem imkânı sunuyor, 12; işimde yeni şeyler öğreniyorum, işe bağlılık sorularından 7; yaptığım iş ile gurur duyuyorum ve 9; çalışırken etrafımda olan her şeyi unutuyorum soruları ile iş performansı bölümünden ise 3; müşterilerimle meslektaşlarımdan daha iyi anlaşırım soruları çıkartılmıştır. Bu soruların çıkarılma sebebi katılımcılar tarafından soruların tam anlaşılmadığı veya kültür farklılığı gözetlenerek yeni bir ölçek geliştirilmesi adına öneride bulunulabilir.

Tablo 4. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Maddeler	λ	Ortalama	(SP)
Boreout			
İşimden sıkılmış hissediyorum	.718	2.33	1,10
İşimde yaptığım görev beni cezbetmiyor	.639	2.36	1,19
İşimde konsantre olamıyorum	.643	2.19	1,07
İşim beni hayal kırıklığına uğrattı	.789	1.93	1,16
Mesleğim anlamsız görünüyor	.796	1.82	1,14
Çalışmam herhangi bir anlam ifade etmiyor	.681	1.72	1,03
Şimdi herhangi bir noktaya gelmediğim için üzülüyorum	.425	2.11	1,20
İşimin anlamını düşündüğümde sadece boşluk hissediyorum	.704	1.93	1,07
İşim bana kişisel gelişme ve büyüme fırsatları sunuyor_*	_*	_*	_*
İşim bana bir şeyler başarabileceğimi hissettiriyor_*	_*	_*	_*
İşim bana bağımsız düşünce ve eylem imkânı sunuyor. _*	_*	_*	_*
İşimde yeni şeyler öğreniyorum. _*	_*	_*	_*
İşe Bağlılık			
İş yerinde enerji doluyum.	.643	3.52	1,04
İşimde kendimi güçlü ve zinde hissediyorum.	.776	3.57	1,02
İşim konusunda hevesliyim.	.867	3.70	1,15
İşim bana ilham veriyor.	.823	3.41	1,14
Sabahları uyandıgımda, işe gitme isteğim oluyor.	.675	3.47	1,14
Yoğun bir şekilde çalıştıgımda kendimi mutlu hissediyorum.	.571	3.57	1,10
Yaptığım iş ile gurur duyuyorum. _*	_*	_*	_*
Çalışırken kendimi kaptırıyorum.	.542	3.68	1,08
Çalışırken etrafımda olan her şeyi unutuyorum. _*	_*	_*	_*
İş performansı			
İş yerimde en iyi elemanım.	.591	3.10	1,17
Personel sıralamasına göre ilk en iyi 10 arasındayım.	.612	3.34	1,21
Müşterilerle meslektaşlarımdan daha iyi anlaşırım. _*	_*	_*	_*
Müşterilere sunulan hizmetler hakkında meslektaşlarımdan	.902	3.30	1,10
Daha çok şey biliyorum.			
Müşterilerimin beklentilerini meslektaşlarımdan	836	3.31	1,02
Daha iyi biliyorum.			

Not: SP; standart sapma, λ , faktör yük; _* elenen ifadeler



Şekil 3. Araştırmanın AMOS Modeli

4.4.2 Araştırmanın Güvenilirliği

Araştırmanın analiz aşamasında da güvenilirlik ölçmek çalışmaların olmazsa olmaz özelliklerindedir. Birçok farklı güvenilirlik analiz yönteminin olması ve güvenilirlik katsayılarının olması yanısıra temel de güvenilirlik korelasyona bağlıdır. Alpha, bir test veya ölçeğin iç tutarlılığının bir ölçüsünü sağlamak için Lee Cronbach tarafından 1951’de geliştirilmiştir (Cronbach,1951). Alfa 0 ile 1 arasında bir sayı olarak ifade edilir. İç tutarlılık, bir testteki tüm öğelerin aynı kavramı veya yapıyı ne ölçüde ölçtüğünü ve dolayısıyla test içindeki öğelerin birbirleriyle olan ilişkisine bağlı olduğunu tanımlar. Bir geçerlilik sağlamak için araştırma veya inceleme amaçlı bir test uygulanmadan önce iç tutarlılık belirlenmelidir. Ek olarak, güvenilirlik tahminleri bir testteki ölçüm hatası miktarını gösterir. Basitçe söylemek gerekirse, bu güvenilirlik yorumu, testin kendi ile korelasyonudur. Bu korelasyon 1.00'den çıkarma, ölçüm hatası endeksini ölçer. Örneğin, bir testin 0.80'lik bir güvenilirliği varsa, skorlarda 0.36 hata varyans (rastgele hata) vardır ($0.80 \times 0.80 = 0.64$; $1.00 - 0.64 = 0.36$) (Kline,2005). Güvenilirlik tahmini arttıkça, Hatanın geçerlilik test puanı azalacaktır (Nunnally ve Bernstein,1994).

Başka bir deyişle bir ölçekteki öğeler birbiriyle ilişkiliyse, alfa değerini arttırır. Bununla birlikte, yüksek bir katsayılı alfa her zaman yüksek derecede iç tutarlılık anlamına gelmez. Bunun nedeni Alfa'nın testin uzunluğundan da etkilenmesidir. Test uzunluğu çok kısa ise, alfa değerini azaltılır (Nunnally ve Bernstein,1994; Streiner, 2003). Bu nedenle, Alfa'yı arttırmak için, aynı kavramı test eden birbiriyle ilgili öğeler teste eklenmelidir. Alfa'nın, belirli bir teste ait örneklemden alınan bir testin puanlarının bir özelliği olduğunu not etmek de önemlidir. Bu nedenle araştırmacılar yayınlanmış alfa tahminlerine güvenmemeli ve testin her yapılmasında alfa ölçülmelidir (Streiner, 2003). Yapılan araştırmaların ölçeklerinin güvenilirliği incelendiğinde,

- $0.00 \leq \alpha < 0.40$ ölçek güvenilir değil,
- $0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçek düşük güvenilir,
- $0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilir,
- $0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir (Akgül ve Çevik, 2003).

Yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda tablo 5’ de araştırmanın boreout genel güvenilirlik değeri (Cronbach Alpha) 0.869 olarak hesaplanmıştır. İşe bağlılık ölçeğinin güvenilirlik değeri (Cronbach Alpha) 0.881; iş performansı ölçeğinin güvenilirlik değeri ise (Cronbach Alpha) 0.845 olarak analiz edilmiştir. Yapılan bulgular sonucunda araştırmaların güvenilirliğinin yeterli olacağı düşünülürse; ölçüm aracının içsel tutarlılığının değerlere uyum sağlaması ve bu nedenle güvenilirliğinin yüksek olduğu kabul edilebilir.

4.4.3.Yakınsama Geçerliliği (Convergent Validity) Iraksama Ve Ayırt Edici Geçerlilik (Discriminant Validity)

Geçerliliğin analiz edilmesi, ölçeğin güvenilir olması araştırmanın geçerliliği adına tek başına yeterli olamayacağından dolayı, araştırma içerisindeki ölçeklerin ölçülmesi ve istenen değişkenin derecesini değerlendirmek adına yakınsama ve ayırt edici geçerliliği analiz edilmiştir. Bir ölçüm modelinin geçerli olabilmesi için, yapıyı oluşturan tüm değişkenlerin aralarındaki yüksek korelasyon ilişkisini gösteren yakınsama geçerliliğini (convergent validity) ve yapıyı oluşturan değişkenlerin diğer yapıları ölçen değişkenlerle düşük korelasyon ilişkisini gösteren ayırt edici (discriminant validity) geçerliliğini sağlaması gerekmektedir (Churchill, 1979; Avcılar, 2008). Bu çalışmada kullanılan araçlar, ölçmeye yöneldiği yapıyı ölçüp ölçmediğine ilişkin yapı geçerliliği; 1) yakınsama geçerliliği (convergent validity) ve (2) Iraksama ve ayırt edici geçerlilik (discriminant validity) teknikleri ile irdelenmiştir.

Tablo 5’de ilgili ölçekten elde edilen veriler için, faktör yükleri AVE .50 üstü, CR’nin ise .60 üstü olduğu durumlarda yakınsama geçerliliği sağlanılır. Araştırma içerisinde AVE .50 altında olursa araştırma güvenilirliği için CR değerlerinin.0.60 üstü durumlarda kabul edilebilir (Fornel ve Larcker, 1981).

Faktörleri oluşturan gözlenen değişkenlerin ortalama açıklanan varyans değerlerinin 0.50 değerinden yüksek olması (Tablo 5), Boreout, İş performansı ve İşe bağlılık kapsamındaki ifadeler/değişkenler arasında yakınsama geçerliliğinin sağlandığını gösterir (Bagozzi ve Yi, 1988). Yakınsama geçerliliğinin, örtük değişkeni oluşturan gözlenen değişkenler arasında yüksek korelasyon değerlerini gerektirmesi nedeniyle, her bir modelin faktörlerini oluşturan gözlenen değişkenler arasındaki korelasyona da bakılmıştır. Tablo 5 kapsamında sunulan değerler, faktörleri oluşturan gözlenen değişkenler arasındaki korelasyon değerlerinin 0.50’den yüksek ve istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ($p<0.01$) göstermektedir.

Ayrıca yapılan analiz doğrultusunda Tablo 5’ de çıkan verilere göre; ayırt edici geçerlilik için değişkenler arasındaki korelasyonun 0.80 değerinden küçük olması iraksama ve ayırt edici geçerliliğin kanıtı olarak ifade edilebilir (Kline, 2005; Abubakar ve Ilkan, 2016). Bu sonuçlar kapsamında yakınsama ve iraksama geçerliliğini sağladığı ifade edilebilir. Aşağıda tablo 5’ de değerleri verilmiştir.

Tablo 5. Güvenirlilik, Yakınsama Ve Iraksama Geçerlilik

Değişkenler	α	CR	AVE	MSV	ASV
Boreout	.869	.872	.467	.278	.149
İşe bağlılık	.881	.873	.503	.278	.200
İş performansı	.845	.831	.559	.123	.072

Not: AVE, Average Variance Extract; α , Alpha; CR, Composite Reliability; MSV, Maximum Shared Variance; ASV, Average Shared Variance

4.5. Hipotez Bulgular

4.5.1 Doğrudan Etki

Korelasyon birden fazla değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi göstermek amacı ile kullanılır. Bir değişkenin iki veya birden fazla değişken ile aralarındaki ilişkisi çoklu korelasyon; değişkenlerden bir tanesinin sabitlenerek diğer tüm değişkenlerin aralarındaki ilişki ise kısmi korelasyon yöntemi ile analiz edilir (Köklü ve diğ., 2006). Aynı zamanda korelasyon analizinin diğer bir amacı kümeler arasındaki ilişkiler hakkında bilgi vermesi ile birlikte asıl değişkenlerin diğer küme ile olan ilişkileri hakkında bilgi verdiği belirtilmiştir (Ünlükaplan, 2009). Yapılan başka araştırmalara göre korelasyon ’un birden fazla bağımlı değişken kümesi ile bir veya daha fazla bağımsız değişken kümesinin aralarında oluşan ilişkinin derecesini ortaya çıkaran çok değişkenli analiz tekniklerinden bir tanesidir (Tarkın ve Uzuntiryaki, 2012).

Bu çalışmada Pearson korelasyon yöntemi kullanılmıştır. Pearson korelasyon katsayıları negatif ise oluşturulan iki değişken arasında negatif ilişki var olabilir, bu anlamda “değişkenlerden biri artarken diğeri azalmaktadır” denilebilir. Korelasyon katsayısı pozitif yönde ise “değişkenlerden biri artarken diğeri de artmaktadır” yorumu yapılabilir (Filiz ve Kolukısaoğlu, 2012). Yapılan araştırmalar ışığında aşağıda verilen tablo 6’a göre, Değişkenler arasında korelasyon değerleri incelendiğinde, değişkenler arasında anlamlı

ilişkilerin olduğu görülmektedir. Boreout ve işe bağlılık arasındaki ilişki incelendiğinde, anlamlı ve negatif yönde gözlemlenmemiştir ($r = -.423$, $p < .001$). Son olarak işe bağlılık ve iş performansı arasındaki korelasyon değerleri incelendiğinde aralarındaki ilişki pozitif ve anlamlı yönde olduğu söylenebilir ($r = .374$, $p < .001$).

Tablo 6. Korelasyon (Correlation)

Değişkenler	Ortalama (SD)	1	2	3	4
1.Cinsiyet	1.69(.464)	-			
2.Boreout	2.05(.812)	-.077	-		
3.İşe bağlılık	3.56(.841)	-.039	-.423**	-	
4. İş performansı	2.64(.938)	.004	-.088	.374**	-

Not: SD, standart sapma; *0,05 düzeyinde anlamlıdır (çift-yönlü). **0,01 düzeyinde anlamlıdır (çift-yönlü)

Tablo 7’de görüldüğü üzere doğrudan etkinin, boreout ‘un işe bağlılık üzerinde analiz sonuçlarına göre anlamlı değerler çıkmıştır ($\beta = -.423$, $t = -7.887$, $p < .001$) şeklinde değerleri mevcuttur. Buna bağlı olarak boreout ‘un işe bağlılık üzerinde negatif ve anlamlı etkisi olduğu görülerek **H1** desteklenmiştir. Çıkan sonuca göre boreout yaşayan bireylerin işe bağlılık konusunda negatif etkisi olduğundan kişiler işlerine bağlı olmadıkları görülmektedir. Boreout-iş performansı arasındaki ilişki incelendiğinde, boreout performans üzerinde etkisinin olmadığı ortaya çıkmıştır ($\beta = .086$, $t = 1.416$, $p > .10$). Bu durumu şu şekilde açıklayabiliriz boreout yaşayan bireylerin iş performansı üzerinde negatif yönde etkisi görülmemektedir. Dolayısıyla **H2** desteklenmediğini görmekteyiz. Son olarak işe bağlılık – iş performansı arasındaki ilişki incelendiğinde pozitif yönden etkisi görülmektedir ($\beta = .411$, $t = 6.795$, $p < .001$). Dolayısıyla **H3**’ desteklenmiştir. Çıkan sonuca göre işe bağlılığı olan bireylerin iş performansının yüksek veya artabileceği düşünülmektedir.

Tablo 7. Doğrudan Etki

Değişkenler	β	t-değeri	S.H	ρ	Karar
H1: Boreout – >işe bağlılık	-.423	-7.887	.056	***	Desteklendi
H2: Boreout -> İş Performansı	.086	1.416	.070	.157	Desteklenmedi
H3: İşe Bağlılık-> İş Performansı	.411	6.795	.067	***	Desteklendi

Not: S.H, standart hata, *0,01 düzeyinde anlamlıdır (çift-yönlü)**

4.5.2 Aracı Etki

Aracı değişken, iki değişken arasındaki neden sonuç ilişkisine bakmak amacı ile kullanılan istatistiksel analiz yöntemidir (McKinnon, Fairchild ve Fritz, 2010). Bir araştırmanın aracılık etkisini ölçmek için bazı koşulları sağlaması gerekmektedir (Baron ve Kenny, 1986; Gürbüz ve Bekmezci, 2012). Bunlar;

- Bağımsız değişkenin, aracı değişken üzerinde etkisinin olması
- Bağımsız değişkenin, bağımlı değişken üzerinde etkisinin olması
- Aracı değişkenin, bağımlı değişken üzerinde etkisi olması
- Aracı değişken modele eklendiğinde, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında anlamlı ilişki çıkmaz ise tam aracılık etkisi denebilir. Öte yandan, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında ilişkinin azalması ise kısmi aracılık etkisi olduğundan söz edilebilir (Burmaoğlu, Polat ve Meydan, 2013; Howell, 2013; McKinnon, Fairchild ve Fritz, 2010).

Genellikle yapılan araştırmalar incelendiğinde Baron ve Kenny' nin (1986) oluşturmuş olduğu yukarıda belirtilen koşul esas alınarak kullanılmakta ve analiz sonucuna göre tam veya kısmi aracılık etkisi incelenmektedir. Yukarıda bahsedilen durumu incelemek adına birçok testler mevcuttur. Örnek olarak SOBEL testidir (Sobel, 1982) ve BOOSTRAPPING analizi (Hayes, 2015; Hayes and Preacher, 2014).

Ön yüklemenin güzelliklerinden biri, çıkarımın dolaylı etkinin kendisinin bir tahminine dayanmasıdır, ancak Sobel testinden farklı olarak, dolaylı etkinin örnekleme dağılımının şekli hakkında herhangi bir varsayım yapmaz, böylece bu sorunu ortadan kaldırır. Sobel testi” (Hayes, 2015; Hayes ve Preacher, 2014). Yukarıda bahsedilen metodolojik önerilere dayanarak, bu çalışmadaki meditasyon etkisini test etmek için kullanılan bootstrapping analizi kullanılmıştır. Yapılan araştırmalar dahilinde tablo 8' de araştırmanın aracı etkisi incelenmiştir. Bu tabloya göre; boreout-işe bağlılık arasında anlamlı etki olduğu görülmüştür. Boreout- iş performansı arasında etki görülmemiştir. Yani boreout yaşayan bireylerin iş performansına etkisi görülmemiştir. İşe bağlılık ve iş performansı arasında aracı etki gözlemlendiğinde anlamlı ilişkinin oluştuğu söylenebilir.

Tablo 8. Aracı Etki

Değişkenler	Toplam Etki	Doğrudan Etki	Aracı Etki	Karar
Boreout – >İşe bağlılık	-.423	-.423	.000	
Boreout → İş performansı	.088	.086	-.174	H4: Desteklenmedi
İşe bağlılık-> İş performansı	.411	.411	.000	

Not: S.H, standart hata

4.5.3 Cinsiyet Düzenleyici Rolü

Araştırma bulgularına ilişkin sonuçlara bakıldığında, aşağıdaki tabloda (tablo 9) verilen verilere dayanarak, H5' de boreout-işe bağlılık cinsiyet düzenleyici rolü incelendiğinde aralarında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Bu bağlamda boreout yaşayan kadınların erkeklere oranla işe bağlılıkları daha az olduğu söylenebilir. H6'da ise boreout-iş performansı cinsiyet düzenleyici rolü incelendiğinde boreout yaşayan bireylerin cinsiyet ile ilişkisinin bulunmadığı ve hipotezin desteklenmediği görülmüştür. H7 incelendiğinde işe bağlılık-iş performansı cinsiyet düzenleyici rolü verilerine göre, işe bağlı olan kadın çalışanların iş performanslarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Aynı zamanda işe bağlı olan erkeklerin iş performans oranlarının daha az olduğu tespit edilmiştir.



Tablo 9. Cinsiyet Düzenleyici Rolü

Değişkenler	β (erkek)	β (Kadın)	Ki-kare	ρ	Karar
H5: Boreout → İşe bağlılık	-.437***	-.402***	3.312	$\rho < .10$	Desteklendi
H6: Boreout-→ İş performansı	-	-	-	-	Desteklenmedi
H7: İşe bağlılık-→ İş performansı	.370***	.376***	2.763	$\rho < .10$	Desteklendi

*Not: S.H, standart hata, ***0,01 düzeyinde anlamlıdır (ift-yönlü)*

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Tartışma

Giderek gelişen teknoloji ile birlikte rekabet ortamlarının artması ve buda örgüt içerisinde olumsuz etkisi ile tükenmişlik ve boreout sendromu gibi kavramlar örgütsel ortamlarda sorun haline gelmektedir. Boreout sendromu ise tükenmişlik sendromunda yaşanan soruları vermekle birlikte bu sendromu yaşama açısından semptomları farklıdır. Boreout sendromun da bireyler iş yükü olmaksızın çalışmaları ve örgüt içerisinde meşgul olabilecek iş bulamamaları sonucu yaşadıkları durum olarak belirtilmektedir (Werder ve Rothlin, 2007). Bu bağlamda çalışan bireylerin iş yerlerindeki görevlerinin, yeteneklerine az veya yetersiz gelmesi strese yol açabileceği belirtilmiştir (Dutton vd., 2010). Bireylerin karşı karşıya kalmış olduğu bu durum sonucunda ise sıkılma, bezme ve bunalım durumlarına boreout olarak belirtilmiştir.

Boreout sendromunun üç stres alt faktörüne bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Bunlar; anlam krizi, iş sıkıntısı ve büyüme krizi olarak ele alınmıştır (Stock, 2015). Literatür çalışmaları incelendiğinde, tükenmişlik sendromu ile alakalı birçok çalışmaya rastlamak mümkündür ancak çok yeni bir kavram olarak karşımıza çıkan boreout sendromu henüz yeterli araştırmaya sahip değildir. Çalışan bireylerin iş yerlerinde boş vakitleri nedeni ile oluşan boreout sendromu, bireyleri yetenek ve becerilerine göre konumlandırılması ile birlikte boreout sendromunun olumsuz etkilerinin ortadan kaldırmaya yönelik ve örgüt ile birey arasında bütünlük sağlanması açısından önemlidir. Ankara, Konya ve Aksaray ilindeki belediye ve kamu çalışanlarının katıldığı bu anket çalışması boreout sendromunu, işe bağlılığı, iş performansı ve cinsiyet düzenleyici rolünü incelenip boreout sendromunun memur çalışanlar üzerindeki etkisini saptamayı amaçlamıştır.

H1, Çıkan sonuca göre boreout yaşayan bireylerin işe bağlılık konusunda negatif etkisi olduğundan kişiler işlerine bağlı olmadıkları görülmektedir. Boreout sendromu, tükenmişlik sendromunun doğurduğu negatif sonuçları ile benzerlik gösterdiği söylenebilir. Yapılan literatür taramaları sonucunda, oluşan negatif sonuçlar doğrultusunda çalışan bireylerin işten ayrılma niyetleri ile doğru orantıda olması ve işe bağlılığın tüm boyutları ile negatif yönde olduğu belirtilmiştir (Demirel ve Derin, 2012). Başka bir ifadeyle, boreout 'un alt boyutları olan iş anlam krizi, iş sıkıntısı ve büyüme krizi yaşayan bireyler işe bağlılıkları daha az olabileceği söylenebilir.

H2, Çıkan sonuca göre boreout sendromu yaşayan bireylerin de iş performansına yönelik olumsuz etkisi saptanmamıştır, yani boreout artarsa işe bağlılık düşmektedir. Buna göre çalışmaya ilişkin hipotez 2 de boreout 'un iş performansı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi saptanmamıştır ve hipotez desteklenmemiştir. Bunun nedeni anket sorularının Türk kültürel ve sosyal nedenlere bağlı olarak farklılık olabileceği düşünülmektedir. Araştırma bulgularına ilişkin sonuç gösteriyor ki boreout sendromu yaşayan bireylerin iş performansı üzerinde etkisinin bulunmadığı ve performansa düşüş görülmediği gözlemlenmiştir. Desteklenmemesinin nedeni olarak iş yükünün az veya performans ile ölçümlenemeyecek derecede hafif olması kişinin performansına etki edemediği düşünülebilir. Diğer çalışmalara bakıldığında, Anlam krizi ve iş performansının anlamlı bir ilişki içerisinde ve pozitif oranda etkilediği saptanmıştır (Özkan, 2017). Bu çalışma sonucunda, Türkiye'de farklı bölgeler, kurumlar ve sektörler' benzer çalışma yapılması çıkan çelişkili sonucu gidermesini sağlayabilir.

H3, Çıkan sonuca göre işe bağlılığı olan bireylerin iş performansının yüksek veya artabileceği düşünülmektedir. Boreout alt başlığı çerçevesinde bakıldığında anlam krizi ile karşı karşıya kalan bireyler, organizasyon içerisinde iş gücünden daha fazlasını bekledikleri ve işlerini sadece bir iş veya işin sadece istihdam edilenin ötesinde karşılık vermediği için bireyler anlam krizi yaşamaktadırlar ve işe bağlılığı da etkilediği belirtilmiştir (Cartwright ve Holmes, 2006). Bu açıklamaya göre anlam krizi yaşayan bireylerin işe bağlılığı az tersi durumda ise işe bağlılığı fazla olabilir.

H4, Çıkan sonuca göre boreout ile iş performansı arasındaki ilişkide işe bağlılığı aracılık rolü üstlenmediği tespit edilmiştir. Araştırma bulgularına ilişkin sonuçlara bakıldığında boreout yaşayan bireylerin, iş performansı arasında etkisi olmadığı görülmüştür bu bağlamda, yine boreout ile iş performansı arasında aracılık rolü üstlenmediği düşünülmektedir.

H5, Çıkan sonuca göre boreout ile işe bağlılığı arasındaki ilişkide cinsiyet düzenleyici rolü üstlendiği tespit edilmiştir. Cinsiyet faktörü göz önünde tutulduğunda toplumsal farklılıklar, kadın ve erkeğe verilen farklı görev ve sorumluluk nedeni ile işe bağlılığın farklı olabileceği belirtilmiştir (Berman, 1992; Çakır, 2001). Araştırma kapsamında boreout sendromu ile karşı karşıya kalan çalışanların anlam krizi yaşayarak boreout' maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Bu bağlamda çıkan bulgular ışığında kadınların, erkeklere oranla daha fazla boreout sendromuna maruz kaldıkları ve erkeklerin boreout yaşadığı durumda kadınlara oranla işe bağlılıkları daha fazla olabildiği düşünülmüştür.

H6, Çıkan sonuca göre boreout ile iş performansı arasındaki ilişkide cinsiyet düzenleyici rolü üstlenmediği tespit edilmiştir. Bu sonuca göre boreout yaşayan bireylerin cinsiyet farklılığı ile iş performansı üzerinde etkisi bulunmamaktadır. Bu açıklamaya göre boreout yaşayan çalışanların iş performansı arasında herhangi bir ilişki görülmemiştir başka bir ifade ile H2 de boreout iş performansı üzerinde etkisinin olmaması cinsiyet üzerinde de etkisinin olmadığı gözlemlenmiştir.

H7, Çıkan sonuca göre işe bağlılığı ile iş performansı arasındaki ilişkide cinsiyet düzenleyici rolü üstlendiği tespit edilmiştir. Bu tespite göre, işine bağlı olan bireylerin, iş performansı kadın ve erkeğe göre farklılık gösterebilir. Araştırmaya göre işe bağlı olan kadınlar erkeklere oranla iş performansları daha yüksek olacağı düşünülmüştür.

5.2. Öneriler

Yapılan araştırma ve bulgular doğrultusunda boreout sendromunu en aza indirmek adına birtakım önerilerde bulunabilir. Çalışan bireyleri işe yerleştirme konusunda eğitim göze alınarak her bireyin bilgi, beceri ve eğitim düzeyine göre doğru departmanlara yerleştirilebilir. Kişinin almış olduğu eğitim sahip olduğu iş ile alakalı olmalı ve kişi yaptığı işten memnun kalmalı. Bir diğer açıdan ise rotasyon önerilebilir. Rotasyon da çalışan bireyler farklı görevlere atamak pozisyona belli aralıklarla değiştirilebilir ve bu durum kişiyi geliştirerek farklı beceriler sahip olmasına katkı sağlayabilir. Böylelikle bireyler kendilerini geliştirme fırsatı bulabilirler. Başka bir açıdan bakıldığında kişiye göre görev dağılımı yapılarak kişinin memnun kalacağı işle meşgul olması kişiyi da motive edebilir. Ayrıca Görev tanımlarını açık ve net olarak belirlemelidir. Kurumlar çalışan bireyleri sadece çalışan olarak görmeyip örgüte bağlılığı sağlamak amacı ile çeşitli motivasyonel seminerler ile desteklemek ve hizmet içi eğitimler planlamak çalışanların boreout sendromu yaşama düzeylerini indirerek işe bağlılığı artırılabilir.

Buna ek olarak kişisel gelişime önem vermek, çalışma saatleri içerisinde bunlara yeterli zamanı sağlamak, işle ilgili gerçekçi beklenti ve hedefler geliştirmek ve kişisel gelişim ve danışmanlık gruplarına katılması teşvik edilebilir.

Çalışanların sadece örgüt için var olmadığı ve kişilerin gerek iş ile alakalı gerekse sosyal yaşamda karşılaştıkları psikolojik durumları da göz önünde bulundurularak destekler verilebilir. Bu sayede bireyler yaşamış oldukları duygu durumunu anlama ve kolaylıkla baş edebilme olanağı sağlayabilirler ve kendisini stresle başa çıkma konusunda geliştirmek adına katkıda bulunulabilir. Bir başka öneri olarak otonomi olarak söylenebilir. Otonomi, yönetim ve dış baskı denetiminden bağımsız olma durumudur. Temelde örgütün belirlemiş olduğu kurallara uyma şeklindedir. Bu bağlamda çalışanlara serbest karar verme imkanlarını ve kararlara katılımı artırmaya yönelik uygulamalar, kurumlar ve çalışanlar açısından daha faydalı olabileceği düşünülmüştür. Ayrıca Örgüt içerisinde düzenli işleyen bir çatışma yönetim sistemi kurmak daha faydalı olabilir.

Günümüzde kuşak farklılıkları nedeni ile bireyleri, X, Y ve Z kuşağına göre yerleştirilmesi daha doğru olabileceği düşünülmüştür. Kuşaklar arasında kültürel, teknolojik, bakış açısı, çalışma disiplini gibi konular bakımından farklılık gösterebilir. Başka bir açıdan bakıldığında örgütsel yaşam dışında sosyal hayata da toplumda kadın ve erkeğin farklı görev ve sorumluluk yüklediği bilinmektedir. Kadınların erkeklere oranla işlerine daha çok bağlanabildiği ve yaşamış oldukları stresi bastırma konusunda daha etkili olabildikleri söylenebilir. Bu anlamda kadın ve erkeğin örgüt içerisinde eşit şartlarda çalışma alanı yaratılması veya kadın ve erkeğin bilgi beceri ve yeteneğe göre konumlandırılması cinsiyet açısından oluşabilecek farklılıkları daha aza indirebileceği düşünülebilir. Boreout sendromu örgüt, kurumlar ve çalışanlar açısından önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmıştır. Yukarıda belirtilmiş olan öneriler hem bireyler açısından hem de kurumlar açısından faydalı olabileceği gibi boreout sendromunu minimum seviyeye indirmeyi amaçlamaktadır.

5.3. Sonuç

Yapılan araştırmalar iş yaşamının iyileştirilmesi, örgüt ve bireyler açısından oldukça önemlidir. Literatür araştırmasına göre boreout sendromunun henüz çok yeni bir kavram olduğu ve örgüt içerisinde tükenmişlik sendromu kadar önemli ölçüde etki etmektedir. Günümüzde örgüt içerisinde boreout sendromunun yaşandığını ve işsizlik nedeni ile fazla dile getirilemeyen bir durum olarak görülmüştür. Yeni bir kavram olan Boreout sendromu, çalışanların örgüt

içerisinde fazla iş yükünün olmaması ve boş zamanın fazla olması boreout sendromu düzeyini arttırmaktadır. Çünkü bireyler gün içerisinde mesaiyi dolduracak iş bulamamalarından kaynaklı boreout sendromuna maruz kalmaktadırlar.

Tükenmişlik sendromu ile zıt olan boreout sendromu çalışanın örgüte katmış olduğu faydayı önemsemektedir. Bu bağlamda iş gören yaptığı faaliyetlerin örgüte karşı faydalı olduğuna ve bu faydanın herkes tarafından takdir edildiğine inanmaktadır. Bu inanç neticesinde iş gören örgütte daha yoğun ve nitelikli görevler almak isteyecektir. Bu açıklamaya göre, boreout yaşayan bireylerin işe bağlılığı açısından negatif ilişkisi olduğu çıkarımı yapılmıştır. Çalışmanın diğer bir çıkarımı olarak boreout sendromu iş performansı üzerinde herhangi bir etkisi görülmemiştir. Bunun sonucu olarak örgüt kültürü, coğrafi konum ve kültürü, kuşak farkı gibi nedenlerden kaynaklı olabileceği düşünülmektedir aynı zamanda fazla iş yükünün olmaması bireylerin yapmış oldukları işlerin hafif olması performansı çok etkilemeyeceği varsayımında bulunulabilir.

Araştırmanın sonucuna göre iş performansı yüksek olan bireylerin işlerine bağlı olabilecekleri düşünülmektedir. Diğer bir yandan boreout işe bağlılığı arasında cinsiyetin düzenleyici rolü üstlendiğine ve kadınların erkeklere oranla boreout sendromu yaşamaları durumunda işe bağlılıklarının daha az olduğu söylenebilir. Boreout iş performansı cinsiyet düzenleyici rolü incelendiğinde boreout yaşayan bireylerin kadın ve erkek üzerinde iş performansları arasında düzenleyici rolünü üstlenmediği görülmüştür. Bir diğer varsayıma göre işe bağlılık ile iş performansı arasında cinsiyet düzenleyici rolü üstlenmiştir. Bu açıklamaya göre işe bağlı olan kadın çalışanlar erkeklere göre iş performanslarının daha fazla olduğu görülmüştür. Araştırmanın sonucuna göre boreout sendromunun kamu çalışanları üzerinde etkisinin olduğu görülmektedir. Fakat iş bulamamadan kaynaklı bireyler işlerini kaybetmemek adına çok dile getirememektedirler. Bu bağlamda örgüt yaşamının iyileştirmesi adına kurumlar ve çalışan iş birliğine gidilmesi boreout sendromunun nedenlerinin tespitlerinin yapılması ve minimum seviyede tutulması gerekmektedir. Ayrıca hem kurumlar için hem de çalışan refahı adına daha elverişli ortamların oluşturulması sağlanabilir.

Kaynakça

- Abubakar, A. M. (2018). Linking work-family interference, workplace incivility, gender and psychological distress. *Journal of Management Development*, (just-accepted), 00-00
- Airila, A., Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., Luukkonen, R., Punakallio, A., & Lusa, S. (2014). Are job and personal resources associated with work ability 10 years Later ? The mediating role of work engagement. *Work & Stress*, 28(1), 87-105.
- Akgül, A. ve Çevik, O. (2003). *İstatiksel Analiz Teknikleri, SPSS'te İşletme Yönetimi Uygulamaları*. Emek Ofset, Ankara.
- Aslan, H. (2000). Hekimlerde Tükenme Sendromu ve Önleme Yolları. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Tıp Fakültesi Psikiyatri ABD, Arşiv*, 9, 427-436.
- Avcılar, A. G. M. Y. (2008). Tüketici temelli marka değerinin ölçümü. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1).
- Avcı, Ü. ve Seferoğlu, S. S. (2011). Bilgi toplumunda öğretmenin tükenmişliği: Teknoloji Kullanımı ve Tükenmişliği önlemeye yönelik alınabilecek önlemler. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 9, 13-26.
- Ardıç, K. ve Polatci, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ Örneği). *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 1-28.
- Ardıç, K. ve Polatci, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: işle Bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (32),21-46
- Austin, J. T., & Villanova, P. (1992). The criterion problem: 1917–1992. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 836.
- Babin, B. J., & Boles, J. S. (1996). The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance and job satisfaction. *Journal of retailing*, 72(1), 57-75.
- Bacharach, S. B., Bamberger, P., & Conley, S. (1991). Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of organizational Behavior*, 12(1), 39-53.
- Demerouti, E., Mostert, K., & Bakker, A. B. (2010). Burnout and work engagement: a thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal of occupational health psychology*, 15(3), 209.
- Barmack, J. E. (1937). *Boredom and Other Factors in the Physiology of Mental Effort: An Exploratory Study b Joseph E. Barmack [a Dissertation]...* (No. 218). Columbia university.

- Basım, H. N. ve Şeşen, H. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği uyarlama ve Karşılaştırma çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(4).
- Baysal, A. C. ve Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen modeli. *IÜ İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(1), 7-15.
- Bati, A. H., Tetik, C. ve Gürpınar, E. (2010). Assessment of the validity and reliability of the Turkish adaptation of the study process questionnaire (R-SPQ-2F). *Turkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences*, 30(5), 1639.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde: örgütsel bağlılık*. Nobel.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the academy of marketing science*, 16(1), 74-94.
- Barut, Y. ve Kalkan, M. (2002). Ondokuz Mayıs Üniversitesi öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, 66-77.
- Barutçugil, İ. (2006). *Yöneticinin Yönetimi*, Kariyer Yayınları.
- Bayrakcı, M. (2006). *Eğitimsel değişimin moral, iş doyumunu ve motivasyon üzerindeki etkileri*.
- Beukes, I., & Botha, E. (2013). Organisational commitment, work engagement and meaning of work of nursing staff in hospitals. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-10.
- Berlyne, D. E. (1960). *Conflict, arousal, and curiosity*.
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological bulletin*, 88(3), 588.
- Benligiray, S. ve Geylan, R. (2004). *İnsan kaynakları yönetimi*. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi.
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). Implementation on academic personnel on the analysis of burnout and organizational factors influencing burnout. *DE Üİİ BF Journal*, 20(2), 95-108.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. M. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. *Personnel Selection in Organizations; San Francisco: Jossey- Bass*, 71.
- Bowling, N. A. (2007). Is the job satisfaction–job performance relationship spurious? A meta- analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 167-185.
- Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success?. *Journal of career assessment*, 16(1), 101-116.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). *Alternative ways of assessing model fit*. Sage focus editions, 154, 136-136.

- Cairo, P. C., Kritis, K., & Myers, R. M. (1996). Career assessment and the Adult Career Concerns Inventory. *Journal of Career Assessment*, 4, 189-204.
- Campbell, J. P., McHenry, J. J., & Wise, L. L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel psychology*, 43(2), 313-575.
- Chernis, C. (1980). *Staff burnout*.
- Churchill Jr, G. A. (1979). A paradigm for developing better measures of marketing constructs. *Journal of marketing research*, 64-73.
- Creed, P. A., Patton, W., & Bartrum, D. (2002). Multidimensional properties of the LOT-R: Effects of optimism and pessimism on career and well-being related variables in adolescents. *Journal of Career Assessment*, 10(1), 42-61.
- Corcoran, K. J. (1987). The association of burnout and social work practitioners' impressions their clients: Empirical evidence. *Journal of Social Service Research*, 10(1), 57-66.
- Cronbach, L. J. (1951). *Coefficient alpha and the internal structure of tests*. *psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Çalışkan, S. C. (2014). Pozitif örgütsel davranış değişkenleri ile yeni araştırma modelleri geliştirme arayışları: Pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin işe adanmışlık, tükenmişlik ve sinizm üzerine etkileri ve bu etkileşimde örgütsel adalet algısının aracılık rolü üzerine B. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), 363-382.
- Çam, M. O. (1995). *Tükenmişlik*. İzmir: Saray Medikal Yayıncılık.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı. Ankara.
- Dalkılıç, O. S. (2014). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu: tükenmişlikle mücadele teknikleri*. Nobel Yayıncılık.
- Demirel, E. T. ve Derin, N. (2012). Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılığı zayıflatıcı etkilerinin Malatya Merkez’de görev yapan hemşireler üzerinde incelenmesi.
- Demirel, T. (2014). Tükenmişlik ve İşe Adanmanın Öncülleri; Uçuş Teknisyenleri Üzerinde Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara*.
- DuBrin, A. J. (2011). *Essentials of management*. Cengage Learning.
- Duehr, E. E., & Bono, J. E. (2006). *Men, women, and managers: are stereotypes finally changing?*. *Personnel psychology*, 59(4), 815-846.
- Dutton, J. E., Roberts, L. M., & Bednar, J. (2010). Pathways for positive identity construction

- at work: Four types of positive identity and the building of social Resources. *Academy of Management Review*, 35(2), 265-293.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik ölçeğinin Uyarlanması. *VII. Ulusal psikoloji kongresi bilimsel çalışmaları*, 22, 25.
- Eren, S. S. ve Hayatoğlu, Ö. (2012). Etik iklimin satış elemanlarının iş tutumlarına ve iş Performanslarına etkisi: İlaç sektöründe bir uygulama. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 7(14), 109-128.
- Erözkan, A. (2006). *Psikolojik danışma ve rehberlik*. Ankara: Nobel Yayınevi
- Ertemli, H. B. (2011). İş Aile ve Aile İş Çatışmalarının İşe Cezbolma Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Eryılmaz, A. ve Doğa, T. (2012). İş Yaşamında Öznel İyi Oluş: Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin Psikometrik Niteliklerinin İncelenmesi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 15(1).
- Farmer, R., & Sundberg, N. D. (1986). Boredom proneness--the development and correlates of a new scale. *Journal of personality assessment*, 50(1), 4-17.
- Feldman, D. C., & Arnold, H. J. (1983). *Managing individual and group behavior in organizations*. McGraw-Hill College.
- Fieldman, D. C., & Arnold, H. J. (1983). *Managing Individual and Group Behavior in Organization*. NY: Hill Book.
- Filiz, Z. ve Kolukısaoğlu, S. (2012). Doğrusal Olmayan Kanonik Korelasyon Analizi ve Bir Uygulama. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 8(16), 59-74.
- Fisher, R. (1998). *Teaching thinking*. London and New York: Continuum. *Publisert første gang*.
- Frese, M., & Sonnentag, S. (2002). *Performance Concepts and Performance Theory*. S. Sonnentag, *Psychological Management of Individual Performance*. John Wiley & Sons, Ltd.
- Freedly, J., & Hobfoll, S. E. (2017). Conservation of resources: A general stress theory Applied to burnout. In *Professional burnout* (pp. 115-129). Routledge.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 39-50.
- Forsyth, D. R., Heiney, M. M., & Wright, S. S. (1997). Biases in appraisals of women leaders. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 1(1), 98.
- Fornell, C. and Larcker, D.F. (1981). "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error," *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.

- Furnham, A., & Stringfield, P. (2001). Gender differences in rating reports: female managers are harsher raters, particularly of males. *Journal of Managerial Psychology*, 16(4), 281-288.
- Glicken, M. D., & Janka, K. (1982). *Executives under fire: The burnout syndrome*. *California Management Review*, 24(3), 67-72.
- Hsiao, E., Sharma, V., Santos, A. C., & Gupta, R. (2016). *U.S. Patent No. 9,292,574*. Washington, DC: U.S. Patent and Trademark Office.
- Güllüce, A. Ç. ve İşcan, Ö. F. (2010). Mesleki tükenmişlik ve duygusal zekâ arasındaki ilişki. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(2), 7-29.
- Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work– family conflict and strain. *Journal of vocational behavior*, 54(2), 350-370.
- Griffin, B., & Hesketh, B. (2003). Adaptable behaviours for successful work and career adjustment. *Australian Journal of psychology*, 55(2), 65-73.
- Gneezy, U., Niederle, M., & Rustichini, A. (2003). Performance in competitive environments: Gender differences. *The Quarterly Journal of Economics*, 118(3), 1049-1074
- Gürbüz, S. ve Yüksel, M. (2011). Çalışma ortamında duygusal zekâ: İş performansı, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve bazı demografik özelliklerle ilişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(2), 174-190.
- Guan, X., & Frenkel, S. (2018). *How HR practice, work engagement and job crafting influence employee performance*. *Chinese Management Studies*.
- Güven, Ö. Z., & Sezici, E. (2016). Otel İşletmelerinde İşgörenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Maslach Tükenmişlik Modeline Göre İncelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(2), 111- 132.
- Halbesleben, J. R., & Wheeler, A. R. (2015). To invest or not? The role of coworker support and trust in daily reciprocal gain spirals of helping behavior. *Journal of Management*, 41(6), 1628-1650.
- Harju, L. K., Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2016). Can job crafting reduce job boredom and increase work engagement? A three-year cross-lagged panel study. *Journal of Vocational Behavior*, 95, 11-20.
- Hayes, A. F. (2015). *An index and test of linear moderated mediation*. *Multivariate Behavioral Research*, 50(1), 1-22.
- Hayes, A. F., & Preacher, K. J. (2014). Statistical mediation analysis with a multicategorical independent variable. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 67(3), 451-470.

- Hobfoll, S. E. (2001). *The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. Applied psychology, 50(3), 337-421.*
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist, 44(3), 513.*
- Hobfoll, S. E., & Lilly, R. S. (1993). Resource conservation as a strategy for community psychology. *Journal of community psychology, 21(2), 128-148.*
- Hoole, C., & Bonnema, J. (2015). Work engagement and meaningful work across generational cohorts. *SA Journal of Human Resource Management, 13(1), 1-11.*
- Horngren, C. T., Foster, G., Datar, S. M., Rajan, M., Ittner, C., & Baldwin, A. A. (2010). Cost accounting: A managerial emphasis. *Issues in Accounting Education, 25(4), 789-790.*
- Hox, J. J., & Bechger, T. M. (1998). *An introduction to structural equation modeling. Family Science Review, 11, 354-373.*
- Hobfoll, S. E. (1988). The Ecology of Stress New York: Hemisphere. *Friedman, I., Múltiple Pathways to Burnout: Cognitive and Emotional Scenarios in Teacher Burnout, 245.*
- Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, culture, and community.* New York: Plenum
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied psychology, 50(3), 337-421.*
- Hobfoll, S. E., Dunahoo, C. A., & Monnier, J. (1995). Conservation of resources and traumatic stress. In *Traumatic stress* (pp. 29-47). Springer, Boston, MA.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist, 44(3), 513.*
- Hochwarter, W. A., Ferris, G. R., Zinko, R., Arnell, B., & James, M. (2007). Reputation as a moderator of political behavior-work outcomes relationships: A two-study investigation with convergent results. *Journal of Applied Psychology, 92(2), 567.*
- Izgar, H. (2003). Okul yöneticilerinde tükenmişlik: Nedenleri, sonuçları ve başa çıkma yolları. *Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.*
- Jackson, F. (1987). *Conditionals.*
- Jonnergård, K., Stafstudd, A., & Elg, U. (2010). Performance evaluations as gender barriers In professional organizations: A study of auditing firms. *Gender, Work & Organization, 17(6), 721-747.*
- Kalkandelen, H. (1997). Kamu Personel Yönetimindeki Temel Sorunlar ve

Çözümler. *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, 6(1), 77-79.

- Kaplan, R. S., Atkinson, A. A., & Morris, D. J. (1998). *Advanced management I accounting* (Vol. 3). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Kass, S. J., Vodanovich, S. J., & Callender, A. (2001). State-trait boredom: Relationship to absenteeism, tenure, and job satisfaction. *Journal of business and psychology*, 16(2), 317-327.
- Kanten, P. (2012). *İşgörenlerde işe adanmanın ve proaktif davranışların oluşumunda örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşmenin rolü* (Doctoral dissertation, SDÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Kavgacı, H. (2014). İlköğretim kurumu öğretmenlerinin işle bütünleşme düzeylerinin bireysel ve örgütsel değişkenlerle ilişkisi. *Gazi Üniversitesi, Ankara*.
- Kohli, A. K. (1985). Some unexplored supervisory behaviors and their influence on salespeople's role clarity, specific self-esteem, job satisfaction, and motivation. *Journal of Marketing Research*, 424-433.
- Keskın, S., & Özsoy, A. N. (2004). Kanonik Korelasyon Analizi Ve Bir Uygulaması. *Tarım Bilimleri Dergisi*, 10(1).
- Keyko, K. (2014). Work engagement in nursing practice: A relational ethics perspective. *Nursing ethics*, 21(8), 879-889.
- Kline, P. (2014). *An easy guide to factor analysis*. Routledge.
- Kahn, J. H. (2006). Factor analysis in counseling psychology research, training, and practice: Principles, advances, and applications. *The counseling psychologist*, 34(5), 684-718.
- Kahill, S. (1988). Symptoms of professional burnout: A review of the empirical evidence. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 29(3), 284.
- Karadal, H., Abubakar, A. M. ve Erdem, A. T. Boreout, Kariyer Uyumluluğu Ve Aile-İş Zenginleştirme Etkileşimi: Selçuk Üniversitesi Örneği. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(35), 41-63.
- Kass, S. J., Vodanovich, S. J., & Callender, A. (2001). State-trait boredom: Relationship to absenteeism, tenure, and job satisfaction. *Journal of business and psychology*, 16(2), 317-327.
- Kervancı, F. (2013). *Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma* (Doctoral dissertation, Niğde Üniversitesi).
- Kim, H. J., Hur, W. M., Moon, T. W., & Jun, J. K. (2017). *Is all support equal? The moderating effects of supervisor, coworker, and organizational support on the link between emotional labor and job performance*. BRQ Business Research

- Quarterly, 20(2), 124-136.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of organizational behavior*, 9(4), 297-308.
- Lewin, J. E., & Sager, J. K. (2007). A process model of burnout among salespeople: Some new thoughts. *Journal of Business Research*, 60(12), 1216-1224.
- Locke, E. A., Shaw, K. N., Saari, L. M., & Latham, G. P. (1981). Goal setting and task performance: 1969–1980. *Psychological bulletin*, 90(1), 125.
- Lomax, R. G., & Schumacker, R. E. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling*. psychology press.
- Loukidou, L., Loan-Clarke, J., & Daniels, K. (2009). Boredom in the workplace: More than monotonous tasks. *International Journal of Management Reviews*, 11(4), 381-405.
- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and preventive psychology*, 7(1), 63-74.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
- McDonald, R. P., & Marsh, H. W. (1990). Choosing a multivariate model: Noncentrality and goodness of fit. *Psychological bulletin*, 107(2), 247.
- Mohrman Jr, A. M., Resnick-West, S. M., Lawler III, E. E., Driver, M. J., Von Glinow, M. A., & Prince, J. B. (1989). *Designing performance appraisal systems: Aligning appraisals and organizational realities*. Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1982). Burnout: The cost of caring. 1982. *Englewood Cliffs, NJ, PrenticeHall*.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). The truth about burnout: How organizations cause stress and what to do about it.
- Marsh, H. W., & Hocevar, D. (1985). Application of confirmatory factor analysis to the study of self-concept: First-and higher order factor models and their invariance across groups. *Psychological bulletin*, 97(3), 562.

- Maslach, C., & Zimbardo, P. (1981). 1982, Burn out: the cost of caring.
- Menaghan, E. G., & Merves, E. S. (1984). Coping with occupational problems: The limits of individual efforts. *Journal of Health and Social Behavior*, 406-423.
- Misun, J., & Hudakova, I. (2010). The Bore Out syndrome–current knowledge. *University of Economics Faculty of Business Management, Department of Management*.
- Nunnally J., & Bernstein L. (1994). Psychometric theory. New York: McGraw-Hill Higher, INC;
- O'hanlon, J. F. (1981). Boredom: Practical consequences and a theory. *Acta psychologica*, 49(1), 53-82.
- Özgür A. (2017) İş, Ö. Z. İş Tatmini İle İşgören Performansı İlişkisi: Öğretim Üyeleri Üzerinde Bir Araştırma.
- Örmen, U. (1993). Tükenmişlik duygusu ve yöneticiler üzerinde bir uygulama. *Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*.
- Özmen, E. Ü. H. D. M. (2010). Otel Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Tatmin Düzeyleri İlişkisi. *Journal of Yaşar University*, 5(17), 2922-22937.
- Patiar, A., & Mia, L. (2008). The effect of subordinates' gender on the difference between self- ratings, and superiors' ratings, of subordinates' performance in hotels. *International Journal of Hospitality Management*, 27(1), 53-64.
- Pallant, J. (2005). SPSS Survival Manual: A Step By Step Guide to Data Analysis Using SPSS for Windows (Version.
- Piko, B. F. (2006). Burnout, role conflict, job satisfaction and psychosocial health among Hungarian health care staff: A questionnaire survey. *International journal of nursing studies*, 43(3), 311-318.
- Phillips, C. R., Bedeian, A. G., & Molstad, C. (1991). Repetitive work: Contrast and conflict. *The Journal of Socio-Economics*.
- Rothlin, P., & Rothlin, W. (2007). *Diagnose Boreout: warum Unterforderung im Job krank macht*. Redline Wirtschaft.
- Rousseau, D. M., & McLean Parks, J. (1993). The contracts of individuals and organizations. *Research in organizational behavior*, 15, 1-1.
- Rocca, A. D., & Kostanski, M. (2001, September). Burnout and job satisfaction amongst victorian secondary school teachers: a comparative look at contract and permanent employment. In *Atea Conference* (pp. 24-26).

- Rothlin, P., & Werder, P. R. (2008). *Boreout! Overcoming workplace demotivation*. Kogan Page.
- Rose, R. C., Kumar, N., & Pak, O. G. (2009). The effect of organizational learning on organizational commitment, job satisfaction and work performance. *Journal of Applied Business Research*, 25(6), 55.
- Saleh, S. D. & Hosek, J. "Job Involvement: Concepts and Measurements," the Academy of Management Journal, vol.19, no.2, (1976), s. 213-215
- Schaufeli, W. B., & Greenglass, E. R. (2001). Introduction to special issue on burnout and health. *Psychology & health*, 16(5), 501-510.
- Sılığ, A. (2003). Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir*.
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk psikoloji yazıları*, 3(6), 49-74.
- Sürgevil, O. (2006). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu: Tükenmişlikle mücadele teknikleri*. Nobel Yayın.
- Sosyal, Ş. H. ve Güvenilirlik, D. Ö. (2005). Geçerlilik. 1. baskı. *Ankara: Seçkin Yayıncılık*.
- Suran, B. G., & Sheridan, E. P. (1985). Management of burnout: Training psychologists in Professional life span perspectives. *Professional Psychology: Research and Practice*, 16(6), 741.
- Sümbüloğlu, K., & Akdağ, B. (2009). İleri biyoistatistiksel yöntemler, 1. bs. *Hatiboğlu Yayınevi, Ankara*
- Stock, R. M. (2015). Is boreout a threat to frontline employees' innovative work behavior?. *Journal of Product Innovation Management*, 32(4), 574-592.
- Streiner, D. L. (2003). Starting at the beginning: an introduction to coefficient alpha and internal consistency. *Journal of personality assessment*, 80(1), 99-103.
- Steger, M. F., Littman-Ovadia, H., Miller, M., Menger, L., & Rothmann, S. (2013). Engaging in work even when it is meaningless: Positive affective disposition and meaningful work interact in relation to work engagement. *Journal of Career Assessment*, 21(2), 348-361.
- Şahın, D., Turan, F. N., Alparslan, N., Şahın, İ., Faikoğlu, R., & Görgülü, A. (2008). Devlet Hastanesinde Çalışan Sağlık Personelinin Tükenmişlik Düzeyleri. *Archives of Neuropsychiatry/Noropsikiatri Arsivi*, 45(4).
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş:(temel ilkeler ve LISREL uygulamaları)*. Ekinoks.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*. Allyn &

Bacon/Pearson Education.

- Tarkın, A., ve Uzuntiryaki, E. (2012). Öğretmen adaylarının özyeterlik inançları ve mesleğe yönelik tutumlarının kanonik korelasyon analizi ile incelenmesi. *İlköğretim Online*, 11(2).
- Tanaka, J. S., & Huba, G. J. (1985). A fit index for covariance structure models under arbitrary GLS estimation. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 38(2), 197-201.
- Tekeli, S. ve Paşaoğlu, D. (2012). Türkiye’de banka çalışanlarının performansını etkileyen faktörler: Eskişehir ili kamu ve özel banka örneği. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2).
- Torrington, D. (1995). *Personnel Management: HRM in Action* Prentice-Hall International
- Hall, L., & Torrington, D. (1998). Letting go or holding on-the devolution of operational personnel activities. *Human Resource Management Journal*, 8(1), 41-55.
- Tuğrul, B. ve Çelik, U. P. E. (2002). Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(12), 1-11.
- Turgut, T. (2013). Başarı hedef yönelimleri ve iş özelliklerinin çalışmaya tutkunluk üzerindeki katkıları. *Istanbul University Journal of the School of Business*, 42(1), 1-25.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Tziner, A., Rabenu, E., Radomski, R., & Belkin, A. (2015). Work stress and turnover intentions among hospital physicians: The mediating role of burnout and work satisfaction. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(3), 207-213.
- Ullman, S. (2001). In BG Tabachnick, & LS Fidell (Eds.), *Using multivariate statistics* (pp. 653–771 ed., p. 966).
- Ünlükaplan, İ. (2009). Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde İktisadi Kalkınma, Rekabetçilik ve İnovasyon İlişkilerinin Kanonik Korelasyon Analizi ile Belirlenmesi. *Maliye Dergisi*, 157, 235-250.
- Van Wingerden, J., Derks, D., & Bakker, A. B. (2017). The impact of personal resources and job crafting interventions on work engagement and performance. *Human Resource Management*, 56(1), 51-67.
- Van Hooff, M. L., & van Hooft, E. A. (2017). Boredom at work: towards a dynamic spillover model of need satisfaction, work motivation, and work-related boredom. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(1), 133-

- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216-226
- Vroom, V. H. (1962). Ego-Involvement, Job Satisfaction, And Job Performance
1. *Personnel psychology*, 15(2), 159-177.
- Yalçın, A., & İplik, Ö. G. F. N. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1).
- Yelboğa, A. (2010). *Yönetimde insan kaynakları çalışmaları*. Turhan Kitabevi yayınları
- Yılmaz, V. ve Çelik, H. E. (2005). Bankacılık sektöründe müşteri memnuniyeti ve bankaya bağlılık arasındaki ilişkinin yapısal eşitlik modelleriyle araştırılması. *VII. Ulusal Ekonometri ve İstatistik Sempozyumu*, 26-27.
- Yılmaz, V. (2004). Consumer behavior in shopping center choice. *Social Behavior and Personality: and international journal*, 32(8), 783-790.
- Yılmaz, V. (2009). *LISREL ile yapısal eşitlik modellemesi-I: temel kavramlar, uygulamalar, proglamlama*. Pegem Akademi.
- Wright, S. (1934). The method of path coefficients. *The annals of mathematical statistics*, 5(3), 161- 215.

Tezler

- Agin, Ö. (2010). İşe bağlanma düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerine etkileri. *Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi SBE*.
- Arabacı, T. (2012). The role of organizational trust on work engagement-with the moderating effect of work pressure. *Unpublished Master Dissertation, Marmara University, Social Sciences Institute, Management and Organization Department, Istanbul*
- Arı, S. (2011) Örgüt İkliminin İşle Bütünleşme Üzerine Etkisi ve Bir Araştırma, (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bal, E. A. (2008). Self-efficacy, contextual factors and well-being: The impact of work engagement. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*.
- Baysal, A. (1995). Lise ve dengi okul öğretmenlerinde meslekte tükenmişliğe etki eden faktörler. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*.

- Batuk, S. (2011) The Relationships Between Structural Empowerment, Work Engagement, Self-Rated Performance And The Moderating Effect Of Preferred Level Of Empowerment, (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*) , Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çimen, M. (2000). Türk silahlı kuvvetleri sağlık personelinin tükenmişlik, iş doyumu, Kuruma bağlılık ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin bir alan araştırması. *Yayınlanmamış Doktora Tezi, TC Genelkurmay Başkanlığı Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Hizmetleri Yönetimi Bilim Dalı.*
- Dalay, G. (2007). The relationship between the variables of organizational trust, job engagement, organizational commitment and job involvement. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*
- Eker, G. (2007). Endüstri meslek lisesi öğrencilerinin tükenmişlik düzeyi. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.*
- Ertemli, H. B. (2011). İş Aile ve Aile İş Çatışmalarının İşe Cezbolma Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.*
- Erim, Fatma Nur Aslı. Individual Response To Organizational Change: Creating Facade Of Conformity Its Antecedants And Effects On Participating In Decision Making, Work Engagement, Job Involvement And Intent To Quit, (*Yayınlanmamış Doktora Tezi*), 2009, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güneşer, Ayşe Begüm. The Effect Of Person-Organization Fit On Organizational Commitment And Work Engagement: The Role Of Person-supervisor Fit, (*Yayınlanmamış Doktora Tezi*), 2007, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Garip, F.(2014) The Moderating Effect Of Supervisor Support On The Relationship Between Perceived Sufficiency Of Performance Appraisal And Work Engagement, (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güvenç, Sinem. The Relationship Between Work Related Support And Work Engagement, (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), 2012, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gökoğlan, K. (2010). Kamu iç denetçilerinde tükenmişlik sendromu üzerine bir araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde: Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*
- Kanten, P. (2012). *İşgörenlerde işe adanmanın ve proaktif davranışların oluşumunda örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşmenin rolü* (Doctoral dissertation, SDÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Kervancı, F. (2013). *Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine*

- etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma* (Doctoral dissertation, Niğde Üniversitesi).
- Koçak, Ö. E. (2014) *The Moderating Effect Of Self-Efficacy On The Relationship Between Job Resources And Work Engagement.*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kurtpınar, M. (2011). Birey-Örgüt Uyumunun Bireysel Performans Üzerindeki Etkisinde Kişilik Özellikleri ve İşe Adanmışlığın Rolü. *Stratejik Araştırmalar Enstitüsü Müdürlüğü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.*
- Öner, Z. H. (2008). The Mediating effect of organizational justice: Moderating roles of sense of coherence and job complexity on the relationship between servant leadership, and work engagement. *Yayınlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü İstanbul.*
- Özgür, E. (2011). The Intervening Role Of Work Values Between The Personal Values A Work Engagement (Cross-Cultural Research: Abkhazia-Turkey). *Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.*
- Özkanlı, Ö. (1995). Personel Politikalarının Belirlenmesinde Performans Değerlemenin Yeri ve Ülkemiz Büyük Sanayi İşletmelerindeki Uygulama. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.*
- Özoral, İ. E. (2013). *İş yerinde eğlencenin işe bağlılık üzerindeki etkisi* (Doctoral dissertation).
- Tuna, Banu. Understanding The Relationship Between Transformational, Transactional Leadership And Affective Commitment, Work Engagement, *(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 2009, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.*
- Yaldıran, Miray. The Effect Of Ethical Climate On Work Engagement, *(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 2010, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.*
- Yener, H. (2007). Personel performansına etki eden faktörlerin yapısal eşitlik modeli (YEM) ile incelenmesi ve bir uygulama. *Yayınlanmamış Doktora Tezi.*

EK ANKET FORMU

MERHABA ARKADAŞLAR;

Aksaray Üniversitesi Yönetim ve organizasyon dalına ilişkin araştırma kapsamında düzenlenen; Çalışanların iş yerlerindeki kapasiteleri dışında çalışmasının ve çalışanlar üzerindeki etkilerini ölçmek amacı ile oluşturduğumuz anketimize hoş geldiniz. Bu anket ile, çalışma yaşamınız hakkında çeşitli duygu ve düşüncelerinizi öğrenmeyi amaçlanmaktadır. Ankete vermiş olduğunuz cevaplar ile çalışma ortamının iş düzeyini, çalışanların iş memnuniyetini ve buna bağlı olarak iş performansını arttırmaya yönelik katkı sağlamış olacaksınız. Ankette verilen yanıtlar sadece bilimsel bir amaç için kullanılacak ve kesinlikle gizli kalacaktır.

İletişim: Tülin Akdeniz

Tel: 05313127603

BİRİNCİ BÖLÜM

Cinsiyet	Kadın ()	Erkek ()		
Yaş	18-27 ()	28-37 ()	38-47 ()	48 ve üzeri ()
Eğitim	Lise ()	Üniversite()	Lisans Üstü Eğitim()	
Medeni hali	Bekar ()	Evli ()	Boşanmış/Ayrı/Dul ()	
Kurum Kıdemi	1 yıldan az ()	1-5 Yıl ()	6-10 Yıl ()	10 Yıl üzeri ()

İKİNCİ BÖLÜM

1(Hiçbir zaman); 2(Hemen hemen hiç); 3(Bazen); 4 (Sıklıkla); 5 (Çok Sık) seçeneklerinden birini tik (X) koyarak cevaplandırınız.

SO RU NO	Boreout sendromu ölçeği ifadeleri	Hiçbir Zaman	Hemen hemen hiç	Bazen	Sıklıkla	Çok Sık
1.	İşimden sıkılmış hissediyorum. *					
2.	İşimde yaptığım görev beni cezbetmiyor					
3.	İşimde konsantre olamıyorum. *					
4.	İşim beni hayal kırıklığına uğrattı. *					
5.	Mesleğim anlamsız görünüyor. *					
6.	Çalışmam herhangi bir anlam ifade etmiyor. *					
7.	İşimde herhangi bir noktaya gelmediğim için üzülüyorum. *					

1(Hiçbir zaman); 2(Hemen hemen hiç); 3(Bazen); 4 (Sıklıkla); 5 (Çok Sık) seçeneklerinden birini tik (X) koyarak cevaplandırınız.

SO RU NO	Boreout sendromu ölçeği ifadeleri	Hiçbir Zaman	Hemen hemen hiç	Bazen	Sıklıkla	Çok Sık
8.	İşimin anlamını düşündüğümde sadece boşluk hissediyorum. *					
9.	İşim bana kişisel gelişme ve büyüme fırsatları sunuyor. *					
10.	İşim bana bir şeyler başarabileceğimi hissettiriyor.					
11.	İşim bana bağımsız düşünce ve eylem imkanı sunuyor.					
12.	İşimde yeni şeyler öğreniyorum. *					

İşe Bağlılık Ölçeği İfadeleri

1.	İş yerinde enerji doluyum. *					
2.	İşimde kendimi güçlü ve zinde hissediyorum. *					
3.	İşim konusunda hevesliyim. *					
4.	İşim bana ilham veriyor. *					
5.	Sabahları uyandığımda, işe gitme isteğim oluyor.					
6.	Yoğun bir şekilde çalıştığımda kendimi mutlu hissediyorum.					
7.	Yaptığım iş ile gurur duyuyorum					
8.	Çalışırken kendimi kaptırıyorum					
9.	Çalışırken etrafımda olan herşeyi unutuyorum					

İş Performans Ölçeği İfadeleri

1.	.İş yerimde en iyi elemanım.					
2.	Personel sıralamasına göre ilk en iyi 10 arasındayım.					
3.	Müşterilerle meslektaşlarımdan daha iyi anlaşırım.					
4.	Müşterilere sunulan hizmetler hakkında meslektaşlarımdan daha çok şey biliyorum.					
5.	.Müşterilerimin beklentilerini meslektaşlarımdan daha iyi biliyorum					

FOTOĞRAF

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, Adı	Tülin Akdeniz
Uyruğu	T.C
Doğum tarihi ve yeri	30.08.1987- Ağrı
Medeni hali	Bekâr
Telefon	05313127603
Faks	
E-posta	tlinakdeniz@gmail.com

Eğitim Derecesi	Okul/Program	Mezuniyet yılı
Lise	Sarayönü Anadolu lisesi	2005
Lisans	Doğu akdeniz Üniversitesi- yönetim bilişim sistemleri	2013
Yüksek Lisans	Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Bilişim Sistemleri Anabilim Dalı	2018

Yayınlar

B. Uluslararası bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitaplarında basılan bildiriler

1. Mohammed A.B(2018) Bore out İşe Bağlılık Üzerinde Etkisi ve Cinsiyet Düzenleyici Rolü -Uluslararası EMI Girişimcilik ve Sosyal Bilimler Kongresi
2. Akdeniz, Tülin Endüstri 4.0 Çağı Yapay Zeka Ve Robotlar- Antalya Uluslar Arası İnsan Bilimler Sempozyumu
3. Akdeniz, Tülin (2017). Boreout Sendromu,- Mediterranean International Conference on Social Sciences (19.05.2017 tarihinde Karadağ/Podgorica'da sunuldu

E. Ulusal bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitaplarında basılan bildiriler

1. Elçi, Alev; Abubakar Mohammed; Özgül Nuh; Vural Merve; Akdeniz Tülin (2017). Öğretim Elemanlarının Teknoloji ile Zenginleştirilmiş Öğrenme Ortamlarını Etkin Kullanımı: Uygulamalı Çalıştay. Akademik Bilişim 2017 (AB17) (Tam Metin Bildiri/Sözlü Sunu