Alanya Akademik Bakış Dergisi
Yıl: 2025, C:9, S:3, s.750-764

Alanya Academic Review Journal
Year: 2025, Vol:9, No:3, p.750-764

İşte Tükenmişlik Sendromunun Yansımaları: Yazılı-İşitsel-Görsel Medya Çalışanlarında İş, Kariyer Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkileri*

(Araştırma Makalesi)

Reflections of Burnout Syndrome at Work: Effects on Job and Career Satisfaction and Turnover Intention in Audiovisual-Visual Media Employees

Doi: 10.29023/alanyaakademik.1593463

Abdurrahman AKMAN[1], Nezahat KOÇYİĞİT[2]

[1] Dr. Öğr. Üyesi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Osmaniye Meslek Yüksekokulu, abdurrahmanakman@osmaniye.edu.tr, Orcid No: 0000-0002-7156-3172

[2] Doç. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, nkocyigit@erbakan.edu.tr, Orcid No: 0000-0003-3332-3642

Anahtar Kelimeler: *Tükenmişlik Sendromu, İş Tatmini, Kariyer Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti, Medya Çalışanları*

Makale geliş tarihi: *29.11.2024*

Kabul tarihi: *13.09.2025*

ÖZET

Bu çalışmada işte tükenmişliğin iş, kariyer ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Bu değişkenlerin yaş, medeni durum, cinsiyet, eğitim düzeyi, çalışma yılı gibi değişkenler açısından farklılıkları test edilmiştir. Çalışmada bir nicel araştırma yöntemi olan tarama modeli tercih edilmiştir. Çalışmanın evrenini Konya İli yazılı-işitsel-görsel medya çalışanları oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini çalışmaya gönüllü katılan 360 çalışan oluşturmaktadır. Çalışmada veri toplamak için anket tekniği kullanılmıştır. Çalışmadaki verilerin analizinde SmartPLS ve SPSS-22 paket programları kullanılmıştır. Çalışmadaki ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizi için KMO analizi ve Bartlett test değerlerine bakılmıştır. Analizlere göre çalışanların tükenmişlik sendromu iş ve kariyer tatminini negatif, işten ayrılma niyetini pozitif etkilemektedir. Ayrıca iş tatmini ve kariyer tatmini işten ayrılma niyetini negatif etkilemektedir. Ayrıca çalışanların tükenmişlik sendromu, iş tatmini, kariyer tatmini ve işten ayrılma niyeti yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum ve toplam çalışma yılı gibi değişkenlere göre anlamlı farklılıklar göstermektedir.

Keywords: *Burnout Syndrome, Job Satisfaction, Career Satisfaction, Intention to Leave, Media Staff*

ABSTRACT

In this study, the effects of job burnout on career, job satisfaction and intention to leave were investigated. Differences of these variables in terms of variables such as marital status, gender, education level, age, and years of work were tested. Survey model, one of the quantitative research methods, was preferred. The population of the study consists of written-audio-visual media workers in Konya Province. The sample of the research consists of 360 employees. Survey technique was used to collect data. Package programs were used to analyze the data in the study. Validity and reliability analysis, KMO analysis and Bartlett test values of the scales in the study were examined. According to the analysis, employees' burnout syndrome negatively affects job and career satisfaction and positively affects the intention to leave. In addition, job satisfaction and career satisfaction negatively affect the intention to leave. In addition, employees' burnout syndrome, job satisfaction, career satisfaction and intention to leave show significant differences according to variables such as age, gender, education level, marital status and total working years.

* Bu makale için Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'nun 28.03.2023 tarihli ve E.114676 nolu kararınca etik kurul onayı alınmıştır.

1. GİRİŞ

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelerle birlikte ekonomide ve toplumsal yapıda meydana gelen değişimler sonucu bireylerin ihtiyaçları da değişmektedir. Fizyolojik ve sosyal olan bu ihtiyaçlarını karşılamak için bir meslek edinerek iş hayatında yer alan bireyler için günümüzde koşullar giderek zorlaşmaktadır. Bu durum yaşamının çoğunluğunda iş ortamında bulunanlar için verimlilik ve enerji kaybı ile başlayan bir tükenmişlik haline sebep olabilmektedir. Son araştırmalar bu tükenmişlik hali ile iş ortamındaki stres ve işin getirdiği yükler ile iş tatmini arasındaki ilişkinin arttığını göstermektedir (Karaköse ve Güney, 2024; Camcı ve Kavuran, 2021). Fiziksel yorgunluk, duygusal olarak tükenme ve kişisel başarı duygusunun azalması olarak tanımlanan tükenmişlik (Maslach ve Leiter, 2008) halinin özellikle hizmet ve medya gibi yoğun çalışma temposu ve insan ilişkileri olan yorucu sektörlerde daha fazla sorun olarak görüleceği tahmin edilmektedir. Medya çalışanları düşük maaş, çeşitli baskılar, saha koşulları gibi stres altında işlerini yapan meslek insanlarıdır.

Küresel rekabet ortamında işletmelerin sürdürülebilirliği için korunması gereken en önemli kaynaklardan biri insan kaynağıdır. Aksi takdirde işletmelere doğrudan ve dolaylı birçok maliyet yüklenmektedir. Bu nedenle gününün çoğunu işyerinde geçiren çalışanlar için iş ortamını ve çalışma koşullarını verimli hale getirmek, daha iyi bir performans ve kurumsal verimlilik için elzemdir. Çalışanların iş tatmininin artması ve işten ayrılma niyetinin azalması sağlanmalıdır. Mutlu çalışanlar işletmeye daha fazla katkı sağlamaktadır. Çalışanlar işlerini ve kuruluşlarını rahatsız oldukları yerde değiştirmekte ve ayrılmaktadırlar. Dolayısıyla iş tatmini, kariyer tatmini ve işten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerin belirlenmesi önem arz etmektedir. Bu faktörlerden biri de tükenmişliktir. İşte tükenmişliğin artması ile çalışanlar; yorgunluk ve uykusuzluk gibi fiziksel, öfke ve içe kapanma gibi duygusal tükenmişliğin sonuçları ile karşılaşmaktadırlar (Kazu ve Yıldırım, 2021). Hem fiziksel hem de duygusal tükenmişliğin sonuçları, performansta ve hizmet kalitesinde düşüş, iş tatmininin ve işten ayrılma niyetinin artması ve işe gelme isteğinin azalması gibi olumsuz olabilmektedir (Cömertoğlu ve Cabi Bilge, 2024).

Son yıllarda özellikle teknolojideki gelişmeler ve pandemi sebebiyle meydana gelen değişimler sonrasında hizmet, sağlık, turizm gibi sektörlerde stres, tükenmişlik, işinden tatmin olma ve işi bırakma niyeti ile ilgili konular en çok tartışılanlar arasında olmuştur. Tükenmişlikle birlikte iş tatmini ve performansı düşen bireylerde işe devamsızlık ve işten ayrılma niyetleri artmış ve nihayetinde işten ayrılmalar başlamıştır. Bu nedenle çalışma literatürde, tükenmişlik ile iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki başka alanlarda incelense de (Pramudita vd., 2025) medya çalışanlarına yönelik araştırmalar yer almadığından, özgün veri sağlaması bakımından önemli görülmektedir.

Bu saiklerle çalışmanın amacı; yazılı-işitsel-görsel ve dijital medya gibi yoğun ve insanlarla yüz yüze çalışma ortamı olan sektörlerde tükenmişliğin yansımalarının iş tatmini, kariyer tatmini ve işten ayrılma niyetine etkilerini belirlemeye çalışmaktır. Çalışmanın bir diğer amacı ise bu değişkenlerin yaş, medeni durum, cinsiyet, eğitim düzeyi, çalışma yılı gibi değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediklerini test etmektir. Çalışma dört farklı değişkeni demografik değişkenlerle birlikte analiz etmesi bakımından da mevcut çalışmalardan ayrılmaktadır. Böylelikle tükenmişliğin, iş ve kariyer tatmini düzeyleri ile işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri demografik değişkenlerle birlikte incelenerek literatürdeki boşluğun doldurulması ve yeni örgüt ortamı koşullarına dair araştırmacı ve uygulayıcılarda farkındalık oluşturmak hedeflenmiştir.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Bu bölümde kaynaklar incelenerek araştırmanın değişkenleri tanımlanmakta ve var olan diğer araştırmalar hakkında bilgi verilmektedir.

2.1. Tükenmişlik Sendromu

Tükenmişlik sendromu; çalışanın kendini bitmiş, bıkkın ve yıkılmış hissetmesi durumudur (Türk Dil Kurumu, 2025). Kavramı ilk kez tartışmaya açan Freudenberger'e göre; tükenmişlik sendromu, çeşitli sektörlerde çalışan bir personelin herhangi bir nedenden ötürü tükendiğinde amaçlar doğrultusunda çalışamaz hale gelmesidir. Belirtileri kişiden kişiye değişen tükenmişlik sendromu kendini birçok farklı semptomatik şekilde göstermektedir. Genellikle çalışmaya başladıktan bir yıl sonra ortaya çıkmaktadır. Çünkü çalışma hayatında başarısızlık, yoğunluk gibi bir dizi faktör bu sürede devreye girmeye başlamaktadır (Freudenberger, 1974: 159). Tükenmişlik; çalışma yoğunluğuna bağlı olarak çalışanlarda harcanan enerjinin tükenerek onları olumsuz etkilediği durumlardır (Deran ve Beller, 2015: 72). Konu ile ilgili birçok çalışması olan Maslach (2003:189) işte tükenmişliği; işteki duygusal ve bireylerarası stres etkenlerine uzun süre verilen tepki olarak tanımlamaktadır. Bu tepki özellikle çalışan ve iş arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanmaktadır.

Tükenmişlik sendromu, üç boyuta ayrılmaktadır: duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi (Çetin vd., 2015: 20). Duygusal tükenme bileşeni, bireyin duygusal ve fiziksel kaynaklar açısından tükenmiş olma hissini ifade eden tükenmişlik sendromu boyutudur. Duyarsızlaşma, bireyin işine karşı olumsuz, duyarsız olma ve

aşırı derecede işinden kopma durumudur. Yetersizlik ya da düşük kişisel başarı hissi ise, işte üretkenliğin azalmasıdır ve tükenmişliğin öz değerlendirme boyutudur (Maslach ve Leiter, 2008: 498).

Tükenmişliğin nedenleri arasında; fazla iş yükü, uzun ve stresli çalışma saatleri, zaman yönetimi sorunları, düşük ücretler, uyumsuz çalışma ortamı, çalışanların kontrol sistemleri, rol belirsizliği ve rol çatışması gibi etkenler vardır (Şenses vd., 2023: 7379). Kişilerde tükenmişlik sendromunun çözümlenmesi için sendromun fiziksel, psikolojik, duygusal ve davranışsal belirtilerinin fark edilmesi gerekmektedir.

2.2. İş Tatmini

İş tatmini; işgörenin iş deneyimlerinin değerlendirilmesi sonucu olumlu bir duygusal durum olarak tanımlanmaktadır. İşe duyulan sevgi ve ilgidir. Bunda maaş, ödüller, meslektaşlar, amir, liderlik ve politikalar gibi faktörler etkilidir. Adil bir maaş, ilerleme ve büyüme fırsatları, işbirlikçi çalışma arkadaşları, takdir eden, saygılı ve dürüst amir, güvenli ve rekabetçi çalışma ortamı iş tatminini olumlu etkilemektedir (Locke, 1976). İş tatmini, iş performansını, işe devamsızlığı ve işten ayrılmaları etkilediği gibi düşük olduğu bireylerde tükenmişlik gibi ciddi psikolojik durumlara da yol açmaktadır (Montuori, 2022). İşinde tatminsizlik yaşayan bireylerde üretkenliğin ve refahın azaldığı, stresin ve tükenmişliğin arttığı görülmektedir (Aydınlı vd., 2024: 380). Ayrıca işinden tatmin olmayan bireyler işine odaklanmada güçlük çekmekte, tutkusunu kaybetmekte, umutsuzluk ve doyumsuzluk duyguları ve olumsuzluklar baş göstermektedir (Okumuş vd., 2022: 120). Çalışanlar için mutluluğun, organizasyonlar için verimlilik artışının bir göstergesi olan iş tatmininin önemli hususları şöyle sıralanabilmektedir (Şimşir ve Seyran, 2020: 26):

- İş durumuna verilen ve çalışanların davranışlarından anlaşılabilen duygusal cevaptır. Bu nedenle iş tatmini nedeniyle artan verimliliğin niceliksel olarak ölçümlenmesi zordur.
- Çalışanın yaptığı iş karşılığında beklentilerinin giderilmesinin ölçüsüdür.
- Kariyer, ücret, çalışma koşulları, işin ve organizasyonun yapısı gibi çeşitli faktörlerin çalışanda oluşturduğu duygu ve düşüncelerin temsilidir.

Çalışanların işlerinde geçirdiği zaman ve işletmelerin yüksek performanslı çalışanlara olan ihtiyacı göz önüne alındığında iş tatmininin önemi giderek artmaktadır (Toplu ve Toplu, 2023: 6170). Bu açıdan bakıldığında birey için olduğu kadar örgüt için de önemli olan kavram, çağın organizasyonlarında yenilik ve gelişmenin kaçınılmaz olduğu gerçeği ile çalışanların beklentilerine ve işlerinden tatmin olmalarına dönük adımların atılmasını gerektirmektedir (Özpehlivan, 2018: 61).

2.3. Kariyer Tatmini

Kariyer tatmini; bireylerin kariyerlerindeki ilerlemenin, hedefleri, değerleri ve tercihleri ile ne ölçüde tutarlı olduğuna inandıklarını ölçmektedir (Jawahar ve Liu, 2016: 381). Kariyer tatmini, terfi etme, gelişim imkanları bulma ve ücret gibi kişinin kariyer hedeflerine ulaşma seviyesinden aldığı tatminin seviyesidir (Okumuş, 2022: 122). Greenhaus ve diğerleri (1990 akt. Riaz ve Haider, 2010: 32) tarafından kariyer tatmini, çalışanların kariyerleri süresince elde ettikleri gelir, ilerleme, hedefler, yeni beceriler edinme ve başarılarından şu anda ne ölçüde memnun oldukları yönünde geliştirilen beş madde ile ölçülmektedir.

Kariyerinden tatmin olanlar, günümüzün rekabetçi ve hızla değişen iş ortamında elde tutulması önemli olan yetkinlikte çalışanlardır. Kariyerinden tatmin çalışanlar, işverenleriyle çalışmaya istekli, mesleki zorluklarla karşılaştıklarında içsel motivasyona sahip, kariyer refahlarının bir yönü olan uyumlu iş-yaşam dengesini sürdürme olasılıkları daha yüksek bireylerdir (Coetzee ve Baster, 2019). Kariyer tatmini, kişinin kariyerinde bugüne değin biriktirmiş olduğu deneyimlerin bir değerlendirmesidir. İş tatmini ile kıyaslandığında kariyer tatmini daha geniş bir kavramdır ve kişinin iş alanını değerlendirmesinin belirgin bir göstergesidir. Dolayısıyla bireyin kariyer tatmini yüksekken, çalışma şartları gibi işyerinin diğer özellikleri nedeniyle iş tatmini düşük olabilmektedir (Sakal, 2020: 4545). Fakat kariyer tatmini işte elde edilen deneyimlere uzun süreli bir bakış açısı getirdiği için hem iş hem de yaşam memnuniyetine olumlu katkı sağlamaktadır (Hagmaeir, 2018).

2.4. İşten Ayrılma Niyeti

Her kuruluş, konumu, büyüklüğü ve faaliyet konusu ne olursa olsun her zaman çalışanlarının işten ayrılma niyetine ilişkin endişe duymaktadır. İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın hali hazırda yaptığı işi bırakma olasılığını ifade etmektedir (Ak, 2018). Bireyin işe karşı olumsuz tutumunu ve işi yapmama konusundaki düşüncesini yansıtmaktadır (Yıldız, 2018: 484).

Gerçek işten ayrılmanın aksine, işten ayrılma niyeti kesin değildir. Çalışanın belli bir süre içerisinde işini değiştirme olasılığı şeklinde tanımlanmaktadır (Chao, 2013: 1828). İşten ayrılma niyeti, organizasyondan ayrılma konusunda bilinçli bir iradedir (Tett ve Meyer, 1993: 262). İşten ayrılma niyeti, bir bireyin belirli bir zaman dilimi içinde işini değiştirme ihtimalidir ki bu gerçek işten ayrılmaya neden olabilmektedir.

İşten ayrılma kararının fiilen uygulanması işten duyulan tatminsizlik duygusu nedeniyledir (Akça ve Karagüzel, 2023: 9). Çalışanlar, işlerinden ve işverenlerinden düşük memnuniyet, sınırlı terfi ve büyüme fırsatları, başka bir yerde daha iyi bir fırsat olması, kurumsal değişiklikler ve yeniden yapılanmayı onaylamama gibi nedenlerle gönüllü olarak işlerinden ayrılmaktadırlar (Kaur vd., 2013: 1220). İş performansı iyi iş görenlerin işten ayrılması arzulanan bir durum değildir. Bu sebeple işten ayrılma için önemli bir sinyal olarak görülen işten ayrılmaya niyetle ilgili nedenlerin tespit edilerek ortadan kaldırılması çalışanların elde tutulması için işletmelere fırsat sağlamaktadır (Arı vd., 2010: 144). Aksi halde işten ayrılan çalışanın yerini alacak çalışanlar için eğitim ve kaynak tahsisi ihtiyacı ortaya çıkabilecektir (Çetinceli, 2024: 636).

2.5. Hipotezlerin Gelişimi

Mevcut literatüre bakıldığında, işten ayrılma niyeti üzerinde iş yaşam kalitesi, iş stresi, iş tatmini, işte tükenmişlik ve örgütsel adalet gibi faktörlerin etkili olduğu söylenebilmektedir (Kaur vd., 2013: 1226). Bir diğer araştırmada bu öncüller; çalışma tutumları, iş stresi, rol çatışması, insan kaynakları yönetimi uygulamaları, yönetici/lider davranışları, çalışan performansı, duygusal emek ve diğer kurumsal ve bireysel faktörler olmak üzere sıralanmaktadır (Park ve Min, 2020: 3). Bir başka çalışmada medya ve otel çalışanları gibi zorlu çalışma koşullarının olduğu hizmet işletmelerinin çalışanlarında işte tükenmişliğin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkilerine dair bir çerçeve çizilmiştir (Kazma ve Tarakçı, 2023).

İş tatmini bireylerin çalışma şartlarını ve iş koşullarını olumlu değerlendirmeleridir ve tükenmişlik bunu olumsuz etkileyebilmektedir. Tükenmiş bireyler kariyerlerine yönelik gelecek kaygısı taşıyabilmektedir. Bu araştırma tüm değişkenlerin aralarındaki ilişkiyi birlikte ele alan bir çalışmaya rastlanmamış olmaması yönünden de diğerlerinden ayrılmaktadır. Çalışmada yazılı-işitsel-görsel medya çalışanlarında işte tükenmişliğin iş ve kariyer tatmini ve işten ayrılma niyeti üstündeki yansımalarını araştırmak amacıyla aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur;

H1: Tükenmişlik sendromu iş tatminini negatif etkiler.

Üstündağ ve Büber (2023) araştırmalarında tükenmişliğin ve iş tatmininin negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkide oldukları ve tükenmişlik düzeyi arttıkça iş tatmininin azalacağı bulgusuna ulaşmışlardır.

H2: Tükenmişlik sendromu kariyer tatminini negatif etkiler.

Sakal (2020) çalışmasında kariyer tatmini değişkeninin tükenmişliğin boyutları üzerinde ampirik etkilerinin araştırıldığı bir çalışmada değişkenler arasındaki anlamlı ilişkinin varlığı bulgusuna ulaşılmıştır (Sakal, 2020).

H3: Tükenmişlik sendromu işten ayrılma niyetini pozitif etkiler.

Aydın ve Akgemci (2020) bankacılık sektörü çalışanları örneğinde yaptıkları araştırmalarında tükenmişlik sendromu algısının var olduğu ve işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

H4: İş tatmini işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkilidir.

Literatürde Akman ve Yakut (2019: 233), Rageb vd. (2013: 62), Saeed vd. (2014: 251), Sökmen ve Mete (2015) tarafından yapılan çalışmalarda iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü güçlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bunlar sonucunda, iş tatmininin işten ayrılma niyetinin önemli göstergelerinden biri olduğu görülmüştür.

H5: Kariyer tatmini işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkilidir.

Literatürde Akman ve Yakut (2019: 230) tarafından yapılan çalışmalarda kariyer tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü güçlü bir ilişki tespit edilmiştir.

H6: Tükenmişlik sendromu, kariyer ve iş tatmini ve işten ayrılma niyeti çalışanların demografik değişkenliklerine medeni hal, eğitim seviyesi, cinsiyet, yaş ve çalışma yılı vb.) göre farklılaşmaktadır.

Akman ve Güloğlu (2024)'nun araştırma sonuçlarına göre; iş tatmini cinsiyete, eğitim düzeyine, yaşa ve çalışma yılına göre farklılık göstermemekte fakat medeni duruma göre evlilere kıyasla bekarlarda anlamlı farklılık göstermektedir.

3. METODOLOJİ

Bu bölümde araştırma yöntemi, veri toplamada kullanılan araçlar, örneklem ve veri analizinde kullanılan programlara yer verilmektedir.

3.1. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada bir popülasyonu, durumu veya olguyu doğru ve sistematik bir şekilde tanımlayabilme fırsatı verdiğinden dolayı nicel araştırma yöntemi olan tarama modeli tercih edilmiştir (Lilian, 2022: 4). Bu çalışmanın araştırma tasarımında anket yöntemi kullanılmıştır. Anketler inançlar, tutumlar, algılar ve diğerleri gibi psikolojik ve sosyolojik değişkenler arasındaki ölçülebilir ilişkileri inceleyebilir ve sağlayabilir. Geniş bir birey popülasyonundaki eğilimler tanımlanmaya çalışıldığında anket kullanmak iyi bir prosedürdür. Anket tasarımları, nicel araştırmada, büyük bir insan grubunun (evren) tutum, fikir, davranış veya özelliklerindeki eğilimleri belirlemek için küçük bir grup insana (örneklem) bir anket veya soru formu uygulanan prosedürlerdir (Creswell, 2012).

3.2. Veri Toplamada Kullanılan Araçlar

Tükenmişlik sendromu ölçeği: Maslach ve Jackson (1981)'ın geliştirdiği ve Canan Ergin (1992)'in Türkçe uyarlamasını yaptığı üç alt boyut ve toplam 22 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin alt boyutları şunlardır: duygusal tükenme (9 maddeden oluşur), kişisel başarı (8 maddeden oluşur) ve duyarsızlaşma (5 maddeden oluşur). Tükenmişlik alt boyutlarının Cronbach Alpha katsayıları duygusal tükenme 0,81, duyarsızlaşma 0,69 ve kişisel başarı 0,76 olarak ölçülmüştür (Polatcı, 2007: 119).

İş tatmini ölçeği: Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen iş tatmini ölçeği ilk olarak 18 madde içeren bir yapı ile tasarlanmıştır. Pratik kullanım için Judge, Locke, Durham ve Kluger (1998) 5 maddelik bir form halinde kısaltmıştır. 5 maddelik tek boyut içeren Türkçe uyarlaması Başol ve Çömlekçi (2020) tarafından yapılmış ve Cronbach's Alpha değeri 0,929 olarak bulunmuştur.

Kariyer tatmini ölçeği: Greenhaus ve diğerleri (1990: 86)'nin oluşturduğu 5 ifadelik tek boyutlu kariyer tatmini ölçeği, bireylerin kariyerlerinden duydukları genel memnuniyet seviyesini ölçmeye yönelik tasarlanmıştır. Yüksel (2005: 308) tarafından uyarlanan çalışmada ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,83 hesaplanmıştır.

İşten ayrılma niyeti ölçeği: Mobley ve diğerleri (1978) tarafından geliştirilen işten ayrılma niyeti ölçeği, bu niyetin ölçülmesi amacıyla 3 maddelik bir yapı sunmaktadır. Bu ölçek, çalışanların işyerinde kalma ya da istifa etme kararlarını ne derece düşündüklerini, hissettiklerini ve değerlendirdiklerini ölçmektedir. Örücü ve Özafşarlıoğlu (2013: 341) tarafından uyarlanan çalışmada ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,904 hesaplanmıştır.

3.3. Evren ve Örneklem

Konya İli merkezinde yazılı-işitsel-görsel medya çalışanları araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Online hazırlanan anket formu internet üzerinden çalışanlara gönderilmiştir. Çalışmanın örneklemi kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenen 360 kişiden oluşmaktadır. Çalışmadaki veriler 01.06.2023 - 29.03.2024 tarihleri arasında toplanmıştır. Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi'nin Sosyal Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu 15.05.2023 tarihli ve 16434 sayılı yazısında çalışma için etik kurul onayı alınmıştır.

3.4. Veri Analizi

Çalışmada SmartPLS ve SPSS-22 paket programlarında veriler analiz edilmiştir. Ölçeklerin güvenirlik analizi yapılmıştır. Pearson korelasyon katsayısı kullanılarak değişkenler arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir. Anketteki cinsiyet ve medeni durum gibi bağımsız ikili grupların ortalamalarının karşılaştırılmasında Independent t Testi analizi yapılmıştır. Çalışanların eğitim düzeyi, yaş, toplam çalışma süresi gibi ikiden fazla bağımsız grubun ortalamalarında One Way ANOVA testi yapılmıştır. Anova tablosundaki anlamlı bir farkların tespitinde Post Hoc analizlerinden Tukey testi tercih edildi. Tükenmişlik sendromu, kariyer ve iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki dolaylı, doğrudan ve toplam etkilerin ölçülmesi SmartPLS yazılımıyla ölçülmüştür. Çalışmadaki değişkenlerin normallik testlerinde Kolmogorov-Smirnov testi ve çarpıklık ve basıklık testleri kullanıldı. Tabachnick ve Fidell'e (2013) göre basıklık ve çarpıklık değerleri (+1,5 ile -1,5 aralığında) olduğu için verilerin normal dağılım gösterdiği varsayılmış ve parametrik testler uygulanmıştır (Tablo 1).

Tablo 1. Ölçek Ortalamaları, Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Değişkenler	X	Çarpıklık	Basıklık
Tükenmişlik Sendromu (TS)	2,629	0,312	0,301
İş Tatmini (IT)	3,895	-0,567	-0,221
Kariyer Tatmini (KT)	3,475	-0,821	-0,254
İşten Ayrılma Niyeti (IAN)	2,275	0,555	-0,542

Çalışmada analizler yapılırken ölçek ortalamaları üzerinden gerçekleştirilmiştir. Tükenmişlik sendromu ortalaması 2,329, iş tatmini ortalaması 3,895, kariyer tatmini ortalaması 3,475 ve işten ayrılma niyeti ortalaması 2,275 olarak hesaplanmıştır.

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde analizler ve hipotez testleri sonucu elde edilen bulgular tablolaştırılarak sunulmuştur.

4.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışmadaki katılımcıların betimleyici istatistiklerine dair bulgular Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Örneklem Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Gruplar	N	%	Değişkenler	Gruplar	N	%
Cinsiyet	Kadın	216	60,0	Yaş	20 ve altı	9	2,5
	Erkek	144	40,0		21-30 arası	189	52,5
	Toplam	360	100,0		31-40 arası	108	30,0
Medeni durum	Evli	126	35,0		41-50 arası	36	10,0
	Bekar	234	65,0		50 üzeri	18	5,0
	Toplam	360	100,0		Toplam	360	100,0
Eğitim durumu	Lise	27	7,5	Toplam çalışma yılı	1 yıldan az	54	15,0
	Ön lisans	36	10,0		1-5 yıl arası	117	32,5
	Lisans	234	65,0		6-10 yıl arası	54	15,0
	Lisansüstü	63	17,5		11-15 yıl arası	81	22,5
	Toplam	360	100,0		16 ve üzeri	54	15,0
					Toplam	360	100,0

Tablo 2' ye bakıldığında cinsiyet dağılımlarında % 60'ının (216 kişi) kadın, % 40'ının (144 kişi) erkek olduğu; medeni durum dağılımlarına göre %35'inin (126 kişi) evli, % 65'inin (234 kişi) bekar olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Eğitim düzeylerine göre %7,5'u (27 kişi) lise mezunu, %10'u (36 çalışan) ön lisans mezunu, %65'i (234 çalışan) lisans mezunu, %17, 5'u (63 çalışan) lisansüstü eğitim mezunu oldukları görülmektedir. Yaş dağılımlarına bakıldığında %2'5'u (9 kişi) 20 yaş altı, %52,5'u (189 kişi) 21-30 arası, %30'u (108 kişi) 31-40 arası, %10'u (36 kişi) 41-50 arasında, %5'i (18 kişi) 50 üzeri oldukları görülmektedir. Katılımcıların %15'i (54 kişi) 1 yıldan az, %32'5'u (117 kişi) 1-5 yıl arası, %15'i (54 çalışan) 6-10 yıl arası, %22'5'u (81 çalışan) 11-15 yıl arası, %15'i (54 çalışan) 16 yıl ve üstünde toplam çalışma yılı olduğunu ifade etmiştir.

4.2. Hipotez Testleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliği, hipotezlerin testine ilişkin analiz ve bulgular ve diğer analiz sonuçları tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 3. Ölçek Güvenirlik Katsayıları Barlett Test Değerleri ve KMO Analizi

Ölçek Türleri	İfade Sayıları	Cronbach's Alpha	KMO Değeri	Barlett Testi Anlamlılık Düzeyi (p=,000)
Tükenmişlik Sendromu Ölçeği	22	,867	,810	,000
İş Tatmini Ölçeği	5	,903	,863	,000
Kariyer Tatmini Ölçeği	5	,914	,828	,000
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	3	,838	,701	,000

Tablo 3'te çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenirlik değerleri ,838 ile ,914 arasında oldukları görülmektedir. Cronbach Alfa iç tutarlık katsayıları ($0,80 \leq \alpha$) yüksek seviyede güvenilir oldukları şeklinde açıklanabilir (Demirgil, 2006: 403).

Tablo 4. Verilerin Korelasyon Değerleri (N=360)

Değişkenler		TS	IT	KT	IAN
Tükenmişlik Sendromu (TS)	r	1	-,582**	-,189**	,449**
	p		,000	,000	,000
İş Tatmini (IT)	r		1	,570**	-,504**
	p			,000	,000
Kariyer Tatmini (KT)	r			1	-,482**
	p				,000
İşten Ayrılma Niyeti (IAN)	r				1
	p				

**p<0,01

Tablo 4'te elde edilen sonuçlara göre çalışanların tükenmişlik sendromu ile iş tatmini ($r = -0{,}582, p < 0{,}000$), kariyer tatmini ($r = -0{,}189, p < 0{,}000$) arasında anlamlı ve negatif yönlü ve işten ayrılma niyetiyle ($r = 0{,}449, p < 0{,}000$) arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde çalışanların iş tatmini ile kariyer tatmini ($r = 0{,}570, p < 0{,}000$) anlamlı ve pozitif yönlü ilişki, işten ayrılma niyetiyle ($r =$

$-0{,}504, p < 0{,}000$) negatif yönlü doğrusal bir ilişki olduğu saptanmıştır. Araştırmaya katılanların kariyer tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında ($r = -0{,}482, p < 0{,}000$) negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma modelinin analizine geçmeden önce araştırmaya ilişkin olarak geçerlik ve güvenirlik analizleri aşamasında araştırmanın iç tutarlılık güvenirliği, birleşme geçerliği ve ayrışma geçerliği ayrı ayrı analiz edilmiştir. İç tutarlılık güvenirliği analizi için Cronbach Alfa ve birleşik güvenirlik olarak ifade edilen CR "Composite Reliability" katsayıları hesaplanmıştır. Birleşme geçerliği analizi için faktör yük değerleri ve açıklanan ortalama varyans AVE "Average Variance Extracted" değerleri hesaplanarak incelenmiştir. Ayrışma geçerliği analizi için HTMT "Heterotrait-Monotrait Ratio" değerleri kullanılmıştır. İç tutarlık güvenirliği analizinde Cronbach Alpha ve CR değerlerinin 0,70'e eşit ya da büyük olması, faktör yük değerlerinin 0,70'e eşit ya da büyük ile 0,40 ile 0,70 arasında ise AVE değerlerinin kontrol edilmesi gerekir. Gizli değişken katsayıları ile tekrarlanan faktör analizi sonuçlarında tükenmişlik sendromu, kariyer ve iş tatmini ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinde faktör yükleri ve tüm bileşenler 0,712 ile 0,914 arasındadır. AVE'nin "açıklanan ortalama varyans değeri" 0,50 eşit ya da büyük olarak gerçekleşmesi beklenmektedir. Bu değer istenen değerden (0,7) büyük olduğundan ve bütün AVE değerleri 0,50'den, bileşik güvenilirlik katsayıları da 0,70'den yüksek olduğundan iç tutarlık güvenirliği ve birleşme geçerliği koşulunu sağladığı söylenebilir (Hair vd., 2017; Hair vd., 2021, Doğan, 2019). Tablo 5'te araştırmaya ait değişkenlerin iç tutarlık güvenirliği ile birleşme geçerliği analiz sonuçlarına ait değerlere yer verilmiştir.

Tablo 5. Araştırma Modelinin Ölçüm Sonuçları

	Cronbach's Alpha	Bileşik Güvenilirlik (rho_a)	Bileşik Güvenilirlik (rho_c)	Çıkarılan Ortalama Varyans (AVE)
IAN	0,868	0,910	0,918	0,789
IT	0,911	0,933	0,933	0,738
KT	0,794	0,844	0,880	0,712
TS	0,905	0,937	0,918	0,511

Tablo 6. HTMT Kriteri ile Hesaplanan Ayrışma Geçerliliği Sonuçları

Değişkenler		IAN	IT	KT	TS
IAN					
IT		0,627			
KT		0,574	0,682		
TS		0,592	0,679	0,340	

Henseler vd., (2015), HTMT "Heterotrait-Monotrait Ratio" kriterinin araştırmada yer alan tüm gizli değişkenlerin korelasyonlarının ortalamasının aynı değişkene ait korelasyonların geometrik ortalamasına bölünmesiyle hesaplanacağını belirtmiş, HTMT değerinin 0,85'in altında olması gerektiğini ifade etmiştir. Tablo 6'daki HTMT değerleri incelendiğinde araştırma ölçeğinin ayrışma geçerliği koşulunu sağlandığı görülmektedir.

Tablo 7. Hipotez Testleri

H	İlişki	Std. β	Std. Hata	t değeri	p değeri	Karar	Güven aralığı	
							2,5%	97,5%
H1	***TS*** → İT	-0,676	0,028	24,188	0,000	Kabul	-0,729	-0,624
H2	***TS*** → KT	-0,323	0,050	6,462	0,000	Kabul	-0,424	-0,236
H3	***TS*** → İAN	0,427	0,055	7,780	0,000	Kabul	0,306	0,524
H4	İ***T*** → İAN	-0,171	0,069	2,460	0,014	Kabul	-0,310	-0,035
H5	***KT*** → İAN	-0,253	0,055	4,560	0,000	Kabul	-0,359	-0,145

* p < ,01 (t > 2,58) TS=tükenmişlik sendromu, IT= iş tatmini, KT= kariyer tatmini, IAN= işten ayrılma niyeti
R^2: IT = 0,457; KT = 0,104 ; IAN = 0,494
f2: > 0,35 yüksek; 035 - 0,16 orta; 0,15-0,02 düşük

Araştırma modeline ilişkin olarak ilk aşamada path katsayılarının anlamlılığı test edilmiştir. Tablo 7'de görüldüğü üzere tükenmişlik sendromunun iş tatmini üzerinde negatif yönlü bir etkisi olduğu yönünde kurulan H_1 hipotezinin desteklendiği ($\beta = -0{,}676; p = 0{,}000$), kariyer tatmini üzerinde negatif yönlü bir etkisi olduğu yönünde kurulan H_2 hipotezinin desteklendiği ($\beta = -0{,}323; p = 0{,}000$), işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü bir etkisi olduğu yönünde kurulan H_3 hipotezinin desteklendiği ($\beta = 0{,}427; p < 0{,}000$) anlaşılmıştır. Ayrıca iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü bir etkisi olduğu yönünde kurulan H_4 hipotezinin desteklendiği ($\beta = -0{,}171; p = 0{,}014$), kariyer tatmininin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü bir etkisi olduğu yönünde kurulan H_5 hipotezinin desteklendiği ($\beta = -0{,}253; p = 0{,}000$) anlaşılmıştır.

Tablo 8. Cinsiyete İlişkin Bulgular

Değişkenler	Cinsiyet	N	Anlam	SS	F	p
Tükenmişlik Sendromu (TS)	Kadın	216	2,71	0,53	53,02	**0,00**
	Erkek	144	2,51	0,81		

İş tatmini (IT)	Kadın	216	3,87	0,61		0,39
	Erkek	144	3,94	0,93		
Kariyer tatmini (KT)	Kadın	216	3,57	0,79	32,20	**0,02**
	Erkek	144	3,34	1,10		
İşten ayrılma niyeti (IAN)	Kadın	216	2,31	1,04		0,48
	Erkek	144	2,23	0,94		

Tablo 8'de çalışanların tükenmişlik sendromu, iş ve kariyer tatmini ve işten ayrılma niyeti düzeylerinde cinsiyete göre farklılıklarına t-testiyle bakılmıştır. Test sonucunda çalışanların tükenmişlik sendromu ve kariyer tatmini düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıkları bulunmuştur (p<0,05). Kadın çalışanların hem tükenmişlik sendromu hem de kariyer tatmini ortalamalarının erkek çalışanların ortalamalarından yüksek olduğu bulunmuştur.

Tablo 9. Medeni Duruma İlişkin Bulgular

Değişkenler	Medeni hal	N	Ortalama	SS	F	p
Tükenmişlik Sendromu (TS)	Evli	126	2,60	0,64	0,54	0,48
	Bekar	234	2,65	0,68		
İş tatmini (IT)	Evli	126	3,94	0,65	12,36	0,38
	Bekar	234	3,87	0,81		
Kariyer tatmini (KT)	Evli	126	3,34	0,81	2,27	**0,04**
	Bekar	234	3,55	0,98		
İşten ayrılma niyeti (IAN)	Evli	126	2,17	0,70	54,73	0,13
	Bekar	234	2,33	1,13		

Tablo 9'da çalışanların tükenmişlik sendromu, iş tatmini, kariyer tatmini ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin medeni duruma göre farklılıklarına t-testiyle bakılmıştır. Test sonucuna göre çalışanların kariyer tatmini düzeylerinin medeni duruma göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir (p<0,05). Bekar çalışanların kariyer tatmini ortalamaları evli çalışanların ortalamalarından yüksek olduğu bulunmuştur.

Tablo 10. Eğitim Durumuna Ait Bulgular

Boyutlar		Kareler (Toplam)	sd	Kareler (Ortalama)	F	p	Anlamlı fark
Tükenmişlik Sendromu (TS)	Gruplararası	8,569	3	2,856	6,839	,000	(3-5) (4-5)
	Gruplariçi	148,675	356	,418			
	Toplam	157,244	359				
İş tatmini (IT)	Gruplar arası	3,278	3	1,093	1,920	,126	
	Gruplar içi	202,633	356	,569			
	Toplam	205,911	359				
Kariyer tatmini (KT)	Gruplar arası	2,065	3	,688	,794	,498	
	Gruplar içi	308,750	356	,867			
	Toplam	310,815	359				
İşten ayrılma niyeti (IAN)	Gruplar arası	33,790	3	11,263	12,300	,000	(2-4)
	Gruplar içi	325,985	356	,916			(3-4)
	Toplam	359,775	359				

Tablo 10'da çalışanların tükenmişlik sendromu, iş ve kariyer tatmini ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin eğitim durumuna göre farklılıkları için varyans analizi yapılmıştır. Anova tablosunda tükenmişlik sendromu ve işten ayrılma niyeti ortalamalarında anlamlı bir fark bulunmuştur (p<0,05). Hangi gruplar arasında fark olduğunu saptamak için Post Hoc analizlerinden olan Tukey testiyle bakılmıştır. Test sonucunda tükenmişlik sendromu ortalamaları ön lisans mezunlarına (x=2,39) kıyasla lisansüstü eğitim mezunlarında (x=2,91) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde lisans (x=2,57) mezunlarına kıyasla lisansüstü (x=2,91) mezunlarında daha yüksek olduğu belirlenmiştir. İşten ayrılma niyeti ortalamalarında lise (x=1,77) ile lisans (x=2,48) arasında lisans mezunu olanlarda ve ön lisans (x=1,66) ile lisans (x=2,48) arasında lisans mezunu olanlarda daha yüksek oldukları tespit edilmiştir(p<0,05).

Tablo 11. Yaş Durumuna Ait Bulgular

Boyutlar		Kareler (Toplam)	sd	Kareler (Ortalama)	F	p	Anlamlı fark
Tükenmişlik Sendromu (TS)	Gruplar arası	38,965	4	9,741	29,238	,000	(1 ile 2)
	Gruplar içi	118,278	355	,333			(1 ile 4)
	Toplam	157,244	359				(1 ile 5)
İş tatmini (IT)	Gruplar arası	12,415	4	3,104	5,694	,000	(1 ile 2)
	Gruplar içi	193,496	355	,545			(1 ile 3
	Toplam	205,911	359				(1 ile 4)
Kariyer tatmini (KT)	Gruplar arası	12,525	4	3,131	3,727	,006	(3 ile 4)

	Gruplar içi	298,290	355	,840			
	Toplam	310,815	359				
	Gruplar arası	26,442	4	6,610	7,040	,000	(1 ile 4)
İşten ayrılma niyeti (IAN)	Gruplar içi	333,333	355	,939			(2 ile 3)
	Toplam	359,775	359				(2 ile 4)

Tablo 11'de çalışanların tükenmişlik sendromu, kariyer ve iş tatmini ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin yaş düzeylerine göre farklılıklarına varyans analiziyle bakılmıştır. Gruplar arasındaki anlamlı farklılığı görmek için Post Hoc analizlerinden olan Tukey testiyle bakılmıştır. Test sonucunda tükenmişlik sendromunda 20 ve altı (x=3,08) yaş grubunda bulunan kimselerin 21-30 arası (x=2,52) yaşa kıyasla, 41-50 arası yaşa (x=2,27) kıyasla, 50 yaş üzeri (x=1,79) yaşa kıyasla tükenmişlik sendromu ortalamaları istatistiksel açıdan anlamlı olarak daha yüksek oldukları tespit edilmiştir. Test sonucunda iş tatmininde 20 ve altı yaş grubunda (x=3) bulunan kimselerin 21-30 arası (x=3,89) yaşa kıyasla, 31-40 arası (x=3,85) yaşa kıyasla, 41-50 arası (x=4) yaşa kıyasla iş tatmini ortalamaları istatistiksel açıdan anlamlı olarak daha düşük oldukları tespit edilmiştir. Test sonucunda kariyer tatmininde 31-40 arası yaş (x=3,33) ile 41-50 arasında yaş (x=3,85) arasında 41-50 arası yaş lehine anlamlı olarak daha yüksek oldukları tespit edilmiştir. Test sonucunda işten ayrılma niyeti ortalamalar 41-50 arası yaşa (x=1,66) kıyasla 20 ve altı yaş (x=3) grubunda daha yüksek olduğu görülmüştür. Benzer şekilde 31-40 arası yaşa (x=2,11) kıyasla, 41-50 arası yaşa (x=1,66) kıyasla 21-30 arası yaş (x=2,44) grubunda anlamlı olarak yüksek oldukları bulunmuştur (p<0,05).

Tablo 12. Toplam Çalışma Durumuna Ait Bulgular

Boyutlar		Kareler (Toplam)	sd	Kareler (Ortalama)	F	p	Anlamlı fark
	Gruplar arası	36,503	4	9,126	26,831	,000	(1 ile 2)
Tükenmişlik Sendromu	Gruplar içi	120,741	355	,340			(1 ile 5)
	Toplam	157,244	359				
	Gruplar arası	14,320	4	3,580	6,634	,000	(1 ile 3
İş tatmini	Gruplar içi	191,591	355	,540			(1 ile 5)
	Toplam	205,911	359				
	Gruplar arası	25,418	4	6,355	7,904	,000	(2 ile 5)
Kariyer tatmini	Gruplar içi	285,397	355	,804			
	Toplam	310,815	359				
	Gruplar arası	25,506	4	6,376	6,772	,000	(1 ile 3)
İşten ayrılma niyeti	Gruplar içi	334,269	355	,942			(1 ile 5)
	Toplam	359,775	359				

Tablo 12'de çalışanların tükenmişlik sendromu, kariyer ve iş tatmini ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin toplam çalışma yılına göre farklılıklarına varyans analiziyle bakılmıştır. Gruplar arasındaki anlamlı farklılığı görmek için Post Hoc analizlerinden olan Tukey testiyle bakılmıştır. Test sonucunda tükenmişlik sendromunda toplam çalışma yılı 1-5 arasında olanlara (x=2,42) kıyasla ve 16 sene ve üzeri olanlara (x=2,11) kıyasla çalışma yılı 1 seneden az (x=2,77) olanlarda anlamlı olarak daha yüksek oldukları tespit edilmiştir. Test sonucunda iş tatmininde 1 seneden az (x=3,7) ile 6-10 arası (x=4,23) arasında 6-10 arası lehine, 1 seneden az (x=3,7) ile 16 sene ve üzeri (x=4,13) arasında 16 sene ve üzeri lehine anlamlı olarak daha yüksek oldukları tespit edilmiştir. Test sonucunda kariyer tatmininde 1-5 sene arası (x=3,46) ile 16 sene ve üzeri (x=3,86) arasında 16 sene ve üzeri lehine anlamlı olarak daha yüksek oldukları tespit edilmiştir. Test sonucunda işten ayrılma niyeti ortalamalarında 6-10 arasında olanlara (x=1,89) kıyasla ve 16 sene ve üzerinde (x=1,88) olanlara kıyasla 1 yıldan az (x=2,61) olanlarda işten ayrılma niyeti istatistiksel açıdan yüksek oldukları bulunmuştur (p<0,05).

5. TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Örgütsel performansın yükselmesinde, insan kaynaklarının performansı, örgüte bağlılığı ve işten tatmini etkili olan önemli faktörlerdendir. Son yıllarda insan kaynağının performansında tükenmişlik sendromu da önemli araştırma konuları arasına girmiştir. Kişilik, kişi-iş uyumsuzluğu gibi faktörlerin yanı sıra çalışanların fiziksel, zihinsel ve duygusal olarak tükenmeleri işe bağlılığı ve işten alınan tatmini azaltabilmekte, ayrılma niyetini artırabilmektedir. Bunun yanı sıra kariyer tatminine örgütsel koşullardan liderlik, güven, vb. etki eden birçok faktör bulunmaktadır. Kariyer seçimi, uyumu ve tatmini açısından tükenmişlik algısı ve yansımalarının yüksek ve düşük olduğu durumlar da bu etkenler arasındadır. Araştırmada tükenmişlik sendromu kariyer ve iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arası ilişkileri analiz ve test etmek amacıyla oluşturulan hipotezlerin genel değerlendirilmesi sonucunda tükenmişlik sendromunun iş tatminini negatif etkilediği (H1 hipotezi kabul), tükenmişlik sendromunun kariyer tatminini negatif etkilediği (H2 hipotezi kabul), tükenmişlik sendromu ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişkinin varlığı (H3 hipotezi kabul), iş tatmininin işten ayrılma niyetini negatif etkilediği (H4 hipotezi kabul), kariyer tatmininin işten ayrılma niyetini negatif etkilediği (H5 hipotezi kabul) görülmüştür.

Diğer yandan H4 hipotezinin bu araştırmada doğrulanmasına rağmen literatürde; Tekingündüz vd. (2015) tarafından ulaşılan sonuçlarda işten ayrılma niyeti ile iş tatmini değişkenleri arasında anlamlı ilişkiler bulunamamıştır. Benzer şekilde Guðlaugsdóttir (2016) tarafından yapılan çalışmada iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında güçlü bir korelasyon bulunmasına rağmen, doğrusal regresyon analizinde iş tatminin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. Sonuçlar bu yönüyle literatürden ayrışmaktadır.

Araştırma bulguları literatürü destekler niteliktedir. Çin'de öğretmenler üzerine yapılan araştırma sonuçları, tükenmişlik sendromunun iş tatminine olan negatif etkisini göstermekte ve H1 hipotezini doğrulamaktadır (Zhang vd., 2024). Üngüren vd.'nin otel çalışanları ile yapmış oldukları çalışmada tükenmişlik sendromunun işten ayrılma niyetini artırdığı (H3) sonucuna ulaşmışlardır. Tükenmişlik sendromu kariyer tatminini de olumsuz etkilemekte ve uzun vadede kariyer motivasyonunu azaltmaktadır (Barthauer vd., 2020). Bu ilişkileri birlikte ele alan literatür kısıtlı görülmüştür. Bu anlamda hipotez sonuçlarının özgün bir katkı sunacağı düşünülmektedir.

Tükenmişlik sendromu, iş tatmini, kariyer tatmini ve işten ayrılma niyeti; eğitim durumu, medeni durum, cinsiyet, yaş ve toplam çalışma yılına göre farklılaşmaktadır (H6 hipotezi kabul). Bu durumda farklı yaşam evrelerine göre kadınlarda ve erkeklerde tükenmişlik semptomlarının büyük değişkenlik gösterdiği, 20-35 yaş arası ve 55 yaş üstü erkek ve kadınların da özellikle tükenmişliğe duyarlı olduğu ve etkilerinin azaltılmasına yönelik programlara dahil edilmelerinin uygun olacağı anlaşılmaktadır (Marchand vd., 2018).

Tükenmişlik sendromu, iş tatmini, kariyer tatmini ve işten ayrılma niyetinin; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum ve toplam çalışma yılına göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi neticesinde çalışanların cinsiyet değişkeninde kadın çalışanların hem tükenmişlik sendromu hem de kariyer tatmini ortalamalarının erkek çalışanların ortalamalarından yüksek olduğu bulunmuştur. Bu durum kadın çalışanların aile içi ve toplumsal rollerinin bu sonuçta etkili olabileceği şeklinde yorumlanabilir.

Medeni durum değişkeninde bekar çalışanların kariyer tatmini ortalamalarının evli çalışanların ortalamalarından yüksek olduğu bulunmuştur. Evli çalışanlarda işten maddi ve manevi beklentilerin artabileceği bilindiğinden daha çok bireyin tükenmişlik sendromunun yansımalarını hissedebileceği ve işte tatminde azalma olduğu söylenebilir.

Eğitim düzeyine göre çalışanların tükenmişlik sendromu ortalamaları ön lisans mezunlara kıyasla, lisans mezunlarına kıyasla lisansüstü mezunlarında anlamlı olarak daha yüksek oldukları bulunmuştur. Bu durum eğitim düzeyi yükseldikçe çalışanların tükenmişlik sendromu düzeylerinin daha çok arttığı şeklinde yorumlanabilir. Artan eğitim seviyesi ile birlikte iş ortamında artan görevler ve sorumluluk stresi artırabilmektedir. Ayrıca eğitim seviyesi yüksek bireylerde işten ve kariyerden beklentiler artacağından karşılanmayan beklentiler daha fazla tükenmişliğe yol açabilecektir. Akademisyenler bu duruma iyi bir örnek teşkil edebilir (Wolfe, 2024). Benzer şekilde işten ayrılma niyeti ortalamalarında lise mezununa kıyasla lisans mezunlarında, ön lisans mezununa kıyasla lisans mezunlarında işten ayrılma niyeti anlamlı olarak daha yüksek oldukları tespit edilmiştir. Bu sonuçlar eğitim düzeyi yükseldikçe işten ayrılma niyetinin arttığı şeklinde yorumlanabilir. Eğitim düzeyi arttıkça tatmini azalan bireylerde ayrılma niyeti kuvvetlenebilir. Yine öğretim üyeleri gibi yüksek eğitim seviyesi ve işten beklentisi olan çalışanlarda yapılan araştırma sonuçları tükenmişliğin işten ayrılma niyetini artırdığı yönünde anlamlı bulgular içermektedir (Zhang vd., 2022).

Yaş düzeylerine göre tükenmişlik sendromunda 20 ve altı yaş grubunda bulunan kimselerin 21-30 arası yaşa kıyasla, 41-50 arası yaşa kıyasla, 50 yaş üzeri yaşa kıyasla tükenmişlik sendromu ortalamaları istatistiksel açıdan anlamlı olarak daha yüksek oldukları tespit edilmiştir. Tükenmişlik sendromunun yaş grupları içerisinde küçük yaşlardaki çalışanlarda daha yüksek olduğu şeklinde yorumlanabilir. Test sonucunda iş tatmininde 20 ve altı yaş grubunda bulunan kimselerin 21-30 arası yaşa kıyasla, 31-40 arası yaşa kıyasla, 41-50 arası yaşa kıyasla iş tatmini ortalamaları istatistiksel açıdan anlamlı olarak daha düşük oldukları tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre çalışanların yaş gruplarına göre yaşı büyük grupların yaşı daha genç olanlara göre iş tatmini düzeyleri daha yüksektir. Bu sonuçlar tükenmişlik sendromunun genç yaşlarda daha yüksek görülmesi sonucuyla birlikte anlamlı biçimde açıklanabilir. Tükenmişlik sendromunun genç yaşlarda daha yüksek olduğu ve buna paralel olarak da genç yaş gruplarında iş tatmini düzeylerinin daha düşük çıktığı görülmektedir. Test sonucunda kariyer tatmininde 31-40 arası yaş ile 41-50 arasında yaş arasında 41-50 arası yaş lehine anlamlı olarak daha yüksek oldukları tespit edilmiştir. Bu sonuçlar da iş tatmini düzeyine benzer şekilde çıkmıştır. Yaş grubu yüksek olan grubun kariyer tatmini düzeyi daha yüksek çıkmaktadır. Test sonucunda işten ayrılma niyeti ortalamalarında 41-50 arası yaşa kıyasla 20 ve altı yaş grubunda daha yüksek olduğu görülmüştür. Benzer şekilde 31-40 arası yaşa kıyasla, 41-50 arası yaşa kıyasla 21-30 arası yaş grubunda anlamlı olarak yüksek oldukları bulunmuştur ($p<0,05$). Yaş grubu düşük çalışanların yaş grubu yükseklere göre işten ayrılma niyetlerinin yüksek oranda olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bu sonuçların bu şekilde çıkması açıklanabilir bir durumdur. Çünkü tükenmişlik sendromu genç yaş gruplarında daha yüksek çıkmış, iş tatmini ve kariyer tatmini düzeyleri yaşlı gruplara nazaran genç gruplarda daha düşük çıkmıştır. Bu sonuçların doğal bir sonucu olarak genç grup çalışanlarının işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek çıkması bu çalışmanın hipotezlerini de doğrular niteliktedir.

Çalışma yılı toplamına göre tükenmişlik sendromunda toplam çalışma yılı 1-5 sene arasında ve 16 sene ve üzeri olanlara kıyasla çalışma yılı 1 seneden az olanlarda anlamlı olarak daha yüksek oldukları tespit edilmiştir. Çalışanların toplam çalışma yılı az olan kişilerin çalışma yılı daha çok olana göre tükenmişlik sendromu düzeylerinin daha yüksek oldukları anlaşılmaktadır. Test sonucunda iş tatmininde 1 seneden az ile 6-10 sene arası arasında 6-10 arası lehine, 1 seneden az ile 16 sene ve üzeri arasında 16 sene ve üzeri lehine anlamlı olarak daha yüksek oldukları tespit edilmiştir. Çalışanların toplam çalışma yılı çok olan kişilerin çalışma yılı daha az olana göre iş tatmini düzeylerinin daha yüksek oldukları anlaşılmaktadır. Test sonucunda kariyer tatmininde 1-5 sene arası ile 16 sene ve üzeri arasında 16 sene ve üzeri lehine anlamlı olarak daha yüksek oldukları tespit edilmiştir. Çalışanların toplam çalışma yılı çok olan kişilerin çalışma yılı daha az olana göre kariyer tatmini düzeylerinin daha yüksek oldukları anlaşılmaktadır. Test sonucunda işten ayrılma niyeti ortalamalarında 6-10 arasında ve 16 sene ve üzerinde olanlara kıyasla 1 yıldan az olanlarda işten ayrılma niyeti istatistiksel açıdan yüksektir ($p<0,05$). Toplam çalışma yılı az olan kişilerin çalışma yılı daha çok olana göre işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek oldukları anlaşılmaktadır. Bu sonuçlar çalışanların toplam çalışma yılının düşük olan gruplarda tükenmişlik sendromunun daha yüksek olması, iş tatmini ve kariyer tatmini düzeylerinin daha düşük olması ve tüm bunların doğal sonucu olarak işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olması olarak vuku bulmaktadır.

Araştırma sadece Konya İli'ndeki yazılı-işitsel-görsel medya çalışanlarıyla yürütülmüştür. Çalışmada, farklı sektör veya farklı şehirlerdeki yazılı-işitsel-görsel medya çalışanlarıyla daha fazla araştırma yapılarak sonuçlarının karşılaştırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Öte yandan çalışmanın yönetim ve sosyal bilimler araştırmalarına ve medya sektörüne önemli katkılar sağlayabileceği düşünülmektedir. Çünkü tükenmişlik sendromuyla ilgili çalışmalar olmasına rağmen, bu çalışmalardan hiçbiri medya çalışanlarıyla araştırılmamıştır. Son çalışmalar değişkenleri ayrı ayrı eğitim ve sağlık gibi sektörlere odaklanarak ele almıştır. Ayrıca bu çalışmada demografik değişkenler üzerindeki etkileri de ayrıntılı biçimde incelenmiştir. Gelecekteki çalışmalar, çalışanların tükenmişlik sendromu düzeylerinin nasıl azaltılabileceğine ve iş ve kariyer tatminine yönelik algılarının nasıl iyileştirilebileceğine dair yeni uygulama ve yöntem arayışlarını takip edebilir.

Yazılı-işitsel-görsel medya çalışanlarında tükenmişlik sendromunun etkilerine ilişkin önerilen bu araştırma modeli ile ulusal ve uluslararası yazında rekabet edebilir işletmeler, stratejik yönetim ve diğer paydaşlar için faydalı olacağı düşünülen bulgulara ulaşılmıştır. Tükenmişliğin bireysel sonuçlarının yanı sıra işletmeler için örgütsel açıdan problemler doğuracağı kaçınılmaz olacaktır. İşletmelerin tüm bu sonuçlarla baş edebilmesinde destekleyici örgüt ortamı ve çalışma koşulları geliştirmeleri elzemdir. İş yükü ve kaynakların çalışanlar arasında dengeli bir şekilde dağıldığı örgüt kültürleri geliştirilmelidir. Destekleyici liderlik ve iş-yaşam dengesine dair politikalar artırılmalıdır. Çalışanlara yeterli ve iyi düzeyde kariyer gelişim fırsatları sunulmalıdır. Çalışanların motivasyonlarını artıracak uygulamalara ve ödüllendirmelere gidilmelidir.

EXTENDED SUMMARY

This study examines the effect of burnout syndrome on job satisfaction, career satisfaction and intention to leave among employees working in the written, audio, and visual media sectors. The research underscores the growing significance of these issues, especially in light of recent technological advancements and the changes brought about by the pandemic. These factors have amplified stress and burnout across various industries, including service, healthcare, and tourism, further highlighting the importance of addressing burnout in contemporary work environments. Burnout negatively affects job satisfaction, leading to decreased performance and increased absenteeism among employees (Montuori, 2022; Aydınlı, et al., 2024, Okumuş, et al., 2022). The relationship between burnout and career satisfaction suggests that high levels of stress and burnout can diminish overall career fulfilment. Employees experiencing burnout are more likely to express intentions to leave their jobs, which can result in higher turnover rates in the media industry (Kaur, et al., 2013; Park and Min, 2020; Kazma and Tarakçı, 2023).

Burnout is a critical issue within the media industry among professionals who face significant stressors like low pay, long hours, and high expectations. Understanding these challenges is vital not only for improving the work-life balance of media professionals but also for developing strategies to retain talent, foster a healthier workplace culture, and ultimately enhance the quality of the work produced.

A quantitative research approach was utilized in this study. The population of the study consists of written-audio-visual media workers in Konya Province. The sample of the research comprises of 360 employees. Survey technique was employed to obtain data. Package programs were used to analyse the data in the study. Validity and reliability analysis and KMO analysis was conducted on research data and Bartlett test values of the scales were examined. Normality, correlation and regression analysis, ANOVA test and t-test were performed on the data.

The analysis results revealed that employees' burnout syndrome negatively affects job and career satisfaction and positively affects the intention to leave. In addition, job satisfaction and career satisfaction negatively affect the intention to leave. Furthermore, burnout syndrome, job satisfaction, career satisfaction and intention to leave show significant differences according to variables such as gender, marital status, education level, age and total tenure.

The results of the study show a clear correlation between work experience and burnout, job satisfaction, and career satisfaction among media professionals. Specifically, employees with less than one year of experience exhibited significantly higher levels of burnout compared to those with more experience (1-5 years and 16 years or more). This suggests that less experienced workers may struggle more with the pressures of the job, possibly due to the challenges of adapting to high-stress environments.

Job satisfaction was found to be higher among employees with more years of experience. Particularly, participants with 16 years or more experience reported significantly higher job satisfaction than those with less than one year of experience. This could indicate that with time, employees may develop better coping strategies, feel more competent in their roles, or gain more autonomy, leading to greater satisfaction. Similar to job satisfaction, career satisfaction was also notably higher among employees with more work experience. Those with 16 years or more experience reported significantly higher career satisfaction than those with 1-5 years. It was found out that employees with less experience had a higher intention to leave their jobs, which may be attributed to the higher levels of burnout they experienced.

Results show that when inexperienced employees experience negative situations such as higher burnout, low job satisfaction and career satisfaction, these situations increase their intention to leave the job. The study findings are especially important in areas with high stress and intense workload, such as the media sector. The strategies like supportive organizational environment and working conditions can be suggested for businesses to effectively cope with these problems. Career development opportunities should be provided for employees with less experience. Workload should be distributed fairly and in a balanced way among employees. To increase motivation, achievements of employees should be recognized and rewards and incentives should be offered to them. Consequently, considering that inexperienced employees show higher levels of burnout and greater intentions to leave, it is important for businesses to develop comprehensive strategies at both organizational and individual levels to address this issue.

KAYNAKÇA

Ab Hamid, M. R., Sami, W., & Sidek, M. M. (2017). Discriminant validity assessment: use of fornell & larcker criterion versus htmt criterion. *Journal of Physics: Conference Series, 890(012163)*. https://doi.org/10.1088/1742-6596/890/1/012163.

Ak, Belete. (2018). Turnover intention influencing factors of employees: an emprical work review. *Journal of Entrepreneurship&Organization Management*, *7*(253). https://doi.org/10.4172/2169- 026X.1000253.

Akça, Y., & Karagüzel, A. (2023). Teoride ve pratikte işten ayrılma niyeti. *Yönetim, Ekonomi, Edebiyat, İslami ve Politik Bilimler Dergisi*, *(*2), 9-18, https://doi.org/10.24013/jomelips.1196524.

Akman, A., & Yakut, E. (2019). The effects of interpersonal conflict management approaches on job satisfaction, career satisfaction, job performance and intention to leave. (Ed. E. KARA) içinde, *Social Sciences Management, Marketing. Accounting-Finance and Economics* (pp. 215-246). Akademisyen Kitabevi.

Arı, G.S., Bal, H., & Bal, E.Ç. (2010). İşe bağlılığın tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisindeki aracılık etkisi: yatırım uzmanları üzerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler* Fakültesi Dergisi, *15*(3), 143-166.

Aybek, G., & Karakaş, H. (2022). Use the silver bullet on the right beast: a guide on usage of pls- sem in tourism and gastronomy studies. *Advances in Hospitality and Tourism Research (AHTR), 10*(2), 327-336. https://doi.org/10.30519/ahtr.1097884.

Aydınlı, A., Erkasap, A., & Özcan, A. (2024). Dijitalleşmenin iş tatminine etkisinde iş yaşam dengesinin aracılık rolü. Akademik Hassasiyetler, *11*(24), 375-399. https://doi.org/10.58884/akademik-hassasiyetler.1387836.

Barthauer, L., Kaucher, P., Spurk, D., & Kauffeld, S. (2020). Burnout and career (un)sustainability: looking into the blackbox of burnout triggered career turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior, 117*. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103334.

Başol, O., & Çömlekçi, M. F. (2020). İş tatmini ölçeğinin uyarlanması geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, *1*(2), 17-31.

Brayfield, A., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, *35*(5), 307-311.

Camci, G. B., & Kavuran E. (2021). Hemşirelerin iş stresi ve tükenmişlik düzeyleri ile meslek ve yaşam doyumu düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, *24*(2) 274 283. DOI: 10.17049/ataunihem.930846.

Chao, M.C., Jou, R. C., Liao, C. C., & Kuo, C. W. (2013). Workplace stress, job satisfaction, job performance and turnover intention of health care workers in rural taiwan. *Asia Pasific Journal of Public Health*, *20*(10), 1-10. doi: 10.1177/1010539513506604.

Creswell, J. W. (2012). *Educational research: planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*. (Fourth edition). Pearson.

Coetzee, M., & Bester, M. S. (2019). Probing the role of psychosocial career mechanisms in the harmonious work passion-career satisfaction link. *Personel Review, 48*(3). doi: 10.1108/PR-01-2018-0023.

Cömertoğlu, M., & Cabi Bilge, A. (2024). *Tükenmişlik sendromunun kurumsal performansa etkisi (otel işletmeleri üzerine bir araştırma)*. Atlas Akademi.

Çetin, A., Güleç, R., & Kayasandık, A. E. (2015). Etik iklim algısının çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: tükenmişliğin aracı değişken rolü. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, *5*(2), 18-31. https://doi.org/10.17339/ejovoc.18657.

Çetinceli, K. (2024). Örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki. Bir meta analiz çalışması. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *26*(2), 634-653. https://doi.org/10.32709/akusosbil.1156663.

Demirgil, H. (2006). Çok boyutlu ölçekleme. Ş. Kalaycı, (Ed.). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* içinde (ss. 403-405). Pegem Akademi.

Deran, A., & Beller, B. (2015). Muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik sendromu üzerine Giresun İl Merkezi'nde yapılan bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *45*, ss.69-93. https://doi.org/10.18070/euiibfd.76305.

Doğan, D. (2019). *SmartPLS ile veri analizi* (2. Baskı.). Zet Yayınları.

Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin uyarlanması. *7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları.* Hacettepe Üniversitesi. Editörler: R. Bayraktar ve İ. Dağ, Ankara, ss. 143 – 154.

Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, *30*(1), 159-165.

Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M., (1990). Race effects of organizational experience, job performance eveluation, and career outcomes. *Academy of Management Journal, 3* (1), 64-86.

Guðlaugsdóttir, Á. L. (2016). *Turnover intention: what influences turnover among employees in healthcare?* Doctoral dissertation, Reykjavik University.

Hagmaier, T., Abele, A. E., & Goebel, K. (2018). How do career satisfaction and life satisfaction associate? *Journal of Managerial Psychology, 3* (2), 142-160. doi: 0.1108/JMP-09-2017-0326.

Hair, J., Tomas, G., Hult, M., Ringle, C.M., & Sarstedt., M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling*. Sage.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (pls-sem) using R*. Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7.

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, *43*(1),115–135. https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8.

Jawahar, I. M., & Liu, Y. (2016). Proactive personality and citizenship performance. *Career Development International*, *21(4)*. pp. 378-401. https://doi.org/10.1108/CDI-02-2015-0022.

Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: the role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology, 83*(1), 17-34.

Lilian, A. (2022). Motivational beliefs, an important contrivance in elevating digital literacy among university students. *Heliyon 8*(12), e11913. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11913.

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. M. D. Dunnette (Ed.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297– 1349). Rand McNally

Kaur, B., Mohindru., & Pankaj. (2013). Antecedents of turnover ıntentions: a literature review. *Global Journal of Management and Business Studies*, *3*(10), 1219-1230.

Karaköse, Z., & Güney, R. (2024). Burnout and job satisfaction among nurses during the covid-19 pandemic: comparison of pediatric and adult clinics. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, *11*(2), 266-276.

Kazma, H., & Tarakçı, İ. E. (2023). Mesleki tükenmişliğin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi: otel çalışanları üzerine bir araştırma. *9th International EMI Entrepreneurship & Social Sciences Congress*, 7-10 November 2023, Tashkent/Uzbekistan.

Kazu, İ. Y., & Yıldırım, D. (2021). Mesleki tükenmişlik: etki eden faktörler, belirtileri ve sonuçları. *JRES*, *8*(2), 462-473. https://doi.org/10.51725/etad.1003628.

Marchand, A., Blanc, M. E., & Beauregard, N. (2018). Do age and gender contribute to workers' burnout symptoms? *Occupational Medicine*. doi:10.1093/occmed/kqy088.

Maslach, C., & Leiter, M.P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, *93*(3), 498-512. doi: 10.1037/0021-9010.93.3.498.

Maslach, C. (2003). Job burnout: new directions in research and invention. *Current Directions in Psychological Science*, *12* (5), 189-192. https://doi.org/10.1111/1467-8721.01258.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior, 2*, 99-113.

Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, *63*(4), 408-414.

Montuori, P., Sorrentino, M., Sarnacchiaro, P., Di Duca, F., Nardo, A., Ferrante, B., D'Angelo, D., Di Sarno, S., Pennino, F., Masucci, A. et al. (2022). Job satisfaction: knowledge, attitudes, and practices analysis in a well-educated population. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, *19,* 14214. https://doi.org/10.3390/ ijerph192114214.

Okumuş, M. T., Bakan, İ., & Kutlu, M. R. (2022). İşe tutkunluk, odaklanma yeteneğinin kariyer tatmini ve iş tatmini üzerindeki etkisi: bir alan çalışması. *ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, *12*(1), 119-138, doi:10.48146/obusobiad.1034056.

Örücü, E., & Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: Güney Afrika Cumhuriyeti'nde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *10*(23), 335-358.

Özpehlivan, M. (2018). İş tatmini: kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *2*(2), 43-70.

Park, J., & Min, H. K. (2020). Turnover intention in the hospitality industry: a meta-analysis. *International Journal Of Hospitality Management*, *90*. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102599.

Polatcı, S. (2007). *Tükenmişlik sendromu ve tükenmişlik sendromuna etki eden faktörler (gaziosmanpaşa üniversitesi akademik personeli üzerinde bir analiz).* (Yüksek Lisans Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.

Pramudita, D. P. D., Mayasari, A., & Almoza, F. M. L. (2025). Job stress, job burnout, and turnover intention in employees of digital education platform and book provider company pt. xyz. *International Journal of Economics and Management Research*, *4*(2), 646–654. https://doi.org/10.55606/ijemr.v4i2.444.

Rageb, M. A., Abd-El-Salam, E. M., El-Samadicy, A., & Farid, S. (2013). Organizational commitment, job satisfaction and job performance as a mediator between role stressors and turnover intentions a study from an Egyptian cultural perspective. *The Business & Management Review, 3*(2), 51-73.

Riaz, A., & Haider, M. H. (2010). Role of transformational and transactional leadership on job satisfaction and career satisfaction. *Business and Economic Horizons*, *1-1*, 29-38. DOI: 10.15208/beh.2010.05.

Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., & Rizwan, M. (2014). The relationship of turnover intention with job satisfaction, job performance, leader member exchange, emotional intelligence and organizational commitment. *International Journal of Learning & Development*, *4(2)*, 242-256. DOI:10.5296/ ijld.v4i2.6100.

Sakal, Ö. (2020). Kariyer tatmini ve tükenmişlik: öğretmenler üzerinde bir araştırma. *International Social Sciences Studies Journal*, *6* (71), 4543-4553. DOI: 10.26449/sssj.2659.

Sökmen, A., & Mete, E. S. (2015). Bezdirinin iş performansı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: ankara'da bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17*(3*)*, 271-295. http://dergipark.gov.tr/gaziuiibfd/issue/28305/300789.

Şenses, B., Irmak, U., Kozak, T., Sağlam, A., Yağcı, R., & Dalga, T. (2023). Tükenmişlik sendromunun kamu çalışanları üzerinde incelenmesi. *International Social Sciences Studies Journal*, *9*(112), 7374-7393.http://dx.doi.org/10.29228/sssj.706 37.

Şimşir, İ., & Seyran, F. (2020). İş tatmininin önemi ve etkileri. *Meyad Akademi*, *1*(1), 25-42.

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Pearson. https://sozluk.gov.tr/ (Erişim Tarihi: 31.05.2024).

Tekingündüz, S, Top, M., & Seçkin, M. (2015). İş tatmini, performans, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi: hastane örneği. *Verimlilik Dergisi, 0* (4), 39-64. http://dergipark.gov.tr/verimlilik/issue/21773/234017.

Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, *46*(2), 259-293. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x.

Toplu, S., & Toplu, O. (2023). Eğitim kurumlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen faktörler. *International Social Sciences Studies Journal*, *9*(109), 6167-6186.doi.http://dx.doi.org/10.29228/sssj.68692.

Uğur Aydın, A., & Akgemci, T. (2020). Tükenmişlik sendromunun işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: bankacılık sektörü çalışanları örneği. *Strategic Public Managament Journal, 6*(11), 103-114. DOI: 10.25069/spmj.634829.

Üngüren, E., Onur, N., Demirel, H., & Tekin, Ö.A. (2024). The effects of job stress on burnout and turnover intention: the moderating effects of job security and financial dependency. *Behav. Sci*., *14, 322*. https://doi.org/10.3390/bs14040322.

Üstündağ, S., & Büber, H. (2023). Aile işletmelerinde tükenmişlik sendromunun iş tatminine etkisi: Kütahya Çini-Seramik Sanayi'nde bir uygulama. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, *6*(9), 1104–1122. https://doi.org/10.26677/TR1010.2023.1271.

Wolfe, K. (2024). The impact of high-performance work practices on employee burnout experience in UK higher education: a professional services. *Perspectives: Policy and Practice in Higher Education, 29*, 3-13. https://doi.org/10.1080/13603108.2024.2392165(1).

Yıldız, S. M. (2018). An empirical analysis of the leader-member exchange and employee turnover intentions mediated by mobbing: evidence from sport organisations. *Economic Research-Ekonomska Istrazıvanja*, *31*(1), 480-497. https://doi.org/10.1080/1331677X.2018.1432374.

Yüksel, İ. (2005). İş-aile çatışmasının kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 19*(2), 301-314.

Zhang, H., Shi, Y., & Teng, L. S. (2024). Exploring relationships of job satisfaction and burnout with turnover intention among chinese english language teachers. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 33, 587-601.https://doi.org/10.1007/s40299-023-00755-9.

Zhang, Q., Li, X., & Gamble, J.H. (2022). Teacher burnout and turnover intention in higher education: the mediating role of job satisfaction and the moderating role of proactive personality. *Front. Psychol.* 13, 1076277. doi: 10.3389/fpsyg.2022.1076277.