

Citation: Kurşuncu S. R. & İmadoğlu T. & Çavuş F. M. (2018), Mesleki Tükenmişlik Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Nostaljinin Etkisi, BMIJ, (2018), 6(4): 952-968 doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v6i4.288>

MESLEKİ TÜKENMİŞLİK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİNDE ÖRGÜTSEL NOSTALJİNİN ETKİSİ

Rabia Sultan KURŞUNCU¹

Tuğba İMADOĐLU²

Mustafa Fedai ÇAVUŞ³

Received Date (Başvuru Tarihi): 14/09/2018

Accepted Date (Kabul Tarihi): 12/10/2018

Published Date (Yayın Tarihi): 04/01/2019

ÖZ

Günümüzde, çalışma hayatının getirdiği stresle beraber kişinin mesleğe karşı duyarsızlaşmasıyla başlayan tükenmişlik, bunun sonucu olarak meydana gelen işten ayrılma niyeti çağımızın en büyük problemlerinden biridir. Mesleki tükenmişlik zor koşullar altında çalışmanın getirdiği stresten dolayı ortaya çıkmaktadır ve işten ayrılma niyeti ilişkisine kadar gidebilmektedir. Çalışanların tükenmişlik hissine kapılmasını sağlayan ve bunun sonucu olarak işten ayrılmaya iten birçok etken vardır. Bunlardan biri de nostalji duygusudur.

Bu çalışma Kahramanmaraş ve Osmaniye illerindeki eğitim kurumlarında kolayda örnekleme yöntemiyle kişilere doğrudan ulaşılarak yapılan nicel bir araştırmadır. Araştırmamızda güvenilirlik, regresyon ve korelasyon analizleri yapılmıştır.

Sonuç olarak mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyetini örgütsel nostaljinin etkilediği belirlenmiştir. Bu bağlamda örgütsel nostaljinin mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyetine etkisinin tespit edilmesi önem arz etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Tükenmişlik; İşten Ayrılma; Örgütsel Nostalji

JEL Kodları: L29, M12

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL NOSTALGIA ON THE RELATIONSHIP BETWEEN TURNOVER INTENTION AND OCCUPATIONAL BURNOUT

ABSTRACT

Today, occupational burnout starting with the depersonalisation of an individual to the occupation together with the stress of work life and turnover intention is one of the biggest problems of our age. Occupational burnout is defined as the physical and emotional devastation because of stress caused by working under difficult conditions. In this context, when an employee is not satisfied both physically and emotionally, turnover intention is observed. There are several factors that cause employees to feel occupational burnout, and to leave work. One of these is the nostalgia sentiment.

This is a quantitative research in which convenient sampling method has been used by contacting people directly in the educational institutions of Kahramanmaraş and Osmaniye cities. Reliability, regression and correlation analysis has been carried out in the research.

As a result, it is proposed that occupational burnout and turnover intention have been affected by organizational nostalgia. In this context, it is important to determine the effect of organizational nostalgia on the turnover intention and occupational burnout.

Keywords: Occupational Burnout; Turnover Intention; Organizational Nostalgia

JEL Codes: L29, M12

¹ Dr. Öğr., Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, rabianurhalis@gmail.com

² Dr. Öğr., Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, tugba-imadoglu@hotmail.com

³ Prof. Dr., Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, mfcavus@osmaniye.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-9430-3381>

<https://orcid.org/0000-0002-4202-4495>

<https://orcid.org/0000-0002-2515-5805>

1. GİRİŞ

Günümüzde çalışanların elde tutulması çok önemli hale gelmiştir. Çünkü yetenekler rekabet avantajını korumak ve devam ettirmekle eş değerdir (Scneider, 1987: 450). Çalışanların sahip olduğu bilgi, uzmanlık, yetenekler, kurumun hayatta kalabilmesi için en önemli sermayedir. Önemli bir çalışanın kaybı, bir kurumun hedeflerinin, verimliliğinin ve itibarının gerçekleşmesini tehlikeye atabilir (Schaufeli ve Greenglass, 2001: 503).

Modern çağın önemli bir fenomeni olarak ortaya çıkan “Tükenmişlik” terimi 1970’lerde Amerikalı psikolog Herbert Freudenberger tarafından ortaya atıldı. Bu terim Greene’nin 1961 yılında yayınladığı *A Burnt – Out Case* romanında, mesleklerde “bitkinlik ve iş için hissedilen öfke duygusu ile birlikte idealizmdeki düşüş” şeklinde tanımlanmıştır (Maslach vd., 2001: 398). Tükenmişlik, çalışanların elde tutulması için ciddi bir sorun teşkil etmektedir (Schaufeli vd., 2001: 503). Mesleki tükenmişlik, zor koşullar altında çalışmanın getirdiği stresten dolayı ortaya çıkan fiziksel ve duygusal yıkım olarak tanımlanmaktadır (Otay Demir, 2008: 30).

İşten ayrılma niyeti (turnover intention) kavramı örgütten ayrılma düşüncesinin bilinçli, planlı bir kararı ve niyetini tanımlamaktadır (Bartlett, 1999: 70). Bu bağlamda bir çalışanın işten ayrılması bir çok unsurdan etkilenebilir (Hom ve vd., 1992: 905). İşten ayrılma nedenleri arasında dışsal etkenler (işsizlik oranı, alternatif işler), örgütsel etkenler (yönetim tarzı, ücret, ödüllendirme), kişisel etkenler (aile, cinsiyet, yaş) olarak sayılabilir (Cotton ve Tuttle, 1986: 63).

Nostalji zaman açısından, kişinin geçmişindeki bir zaman dilimini geri getirir ve geçmiş deneyimlerini önyargılı veya seçici hatırlamaya sebep olur (Daniels, 1985: 45). Nostalji işletme açısından, çalışanların deneyimlerden etkilenmesi ve bugünkü ürün/hizmet seçimlerini etkileyen kişisel duygu olarak tanımlanmaktadır (Hwang ve Hyun, 2013: 252). Nostalji, mutlu ve rahat zamanları ya da gergin ve sıkıntılı dönemlerdeki anıları canlandırabilir (Holak ve Havlena, 1992: 384). Örgütsel nostalji, farklı bir durumda olmayan çok sayıda örgüt üyesinin perspektifine sahip ve örgütlerin sahip olduğu duygusal özellikleri de belirleyen yaygın bir durumdur. Bu bağlamda karakter ve olaylar hakkında örgütsel geleneği besleyen bir durum olarak tanımlanmaktadır (Gabriel, 1993: 119). Buna ek olarak, örgütsel nostalji, günümüz olaylarının yorumlanması yolunda önemli bir etkiye sahiptir. Ayrıca zengin bir sembolizm ve anlam kaynağı olarak hareket eder (Daniels, 1985: 45). Daha

genel olarak, nostaljinin incelenmesi, duyguların ve farklı düşüncelerin çalışmasında güçlü bir etkendir.

Organizasyonlarda duygusal yaşamın karmaşıklığını ve kararsızlıktaki temel etkenlerden biri nostalji kavramıdır. Bu çalışma, duygusal karmaşıklık ve kararsızlık durumun nedeni olan nostalji kavramının mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yapılmıştır. Üç kavramın bir arada kullanılmasıyla yapılan ilk çalışma olması nedeniyle literatüre önemli katkısı olacağı düşünülmektedir.

2. MESLEKİ TÜKENMİŞLİK

İlk olarak 1974 yılında “başarısız olma, ruhsal buhran, enerji ve gücün azalması ya da karşılanmayan istekler neticesinde bireyin iç kaynaklarında meydana gelen tükenme durumu” şeklinde tanımlanmıştır (Freudenberger, 1974: 159). O günden bugüne üzerine çok fazla araştırma yapılmış ve birçok araştırmacı tarafından, farklı şekilde tanımlanmıştır. Fakat günümüzde tükenmişliğin en çok kullanılan ve kabul gören tanımı, kendi adıyla da anılan Maslach Tükenmişlik Ölçeğini geliştiren Christina Maslach tarafından tanımlanmıştır. Maslach’a göre tükenmişlik: “İş yerinde yoğun duygusal isteklerle karşı karşıya kalan ve devamlı olarak diğer insanlarla yüz yüze iletişim halinde olan kişilerde ortaya çıkan fiziksel ve psikolojik yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk hissinin, yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz davranışlar şeklinde yansıması ile meydana gelen bir sendrom”dur (Maslach ve Jackson, 1981: 99).

Jackson ve Maslach tükenmişliği, duygusal olarak tükenme, hissizleşme, başarısızlık hissi olarak üç bileşenli bir psikolojik sendrom şeklinde tanımlamışlardır (Cordes ve Dougherty, 1993:624). Tükenmişlik sendromu, öncelikle kişinin duygusal kaynaklarını tüketmesiyle meydana gelmektedir ve bu nedenle duygusal yönden tükenmesiyle son bulmaktadır. Duygusal yönden tükenen bir insan bir süre sonra insanlarla olan ilişkisini sınırlandıracak ve psikolojik olarak uzak olmayı tercih edecektir. Bu şekilde hissizleşme diğer bir anlatımla duyarsızlaşma aşaması kendini gösterir. Son basamakta ise birey eski tutum ve davranışlarıyla şuan ki tutum ve davranışını kıyaslayarak aradaki farkı görür ve sergilediği tavırların iş ortamına ve topluma katkılarının sınırlandığını düşünür. Kısaca kişi kendini işi konusunda müşterilerle iletişiminde ve benzeri durumlarda yetersiz görmeye başlar (Freudenberger ve Richelson, 1981: 443). Kişinin bu şekilde olumsuz değerlendirme eğiliminde olması kişisel başarı boyutu içerisinde ifade edilmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 403).

Tükenmişliğin meydana gelmesinde bireysel ve örgütsel birçok faktör etkilidir. Bireysel olarak, kişinin kendi özellikleri tükenme konusunda çok etkilidir. Beklentilerinin karşılanması zor olan, empati duygusunu kullanamayan, öz yeterliliği olmayan kişilerin tükenmişlik sendromu yaşama olasılığı daha yüksektir (Cordes ve Dougherty, 1993: 624). Bireysel etkenlerin arasında yer alan demografik özellikler de tükenmişliği etkileyen en önemli sebeplerdendir. Fakat demografik özelliklerden biri olan cinsiyet konusunda yapılan araştırmalarda birbiriyle çelişmeyen sonuçlar elde edilmediği görülmüştür. Bazı araştırmalarda kadınların tükenmişlik oranı fazla çıkarken bazı araştırmalarda erkeklerin sayısı daha fazla çıkmaktadır (Torun, 1997: 48; Sürgevil, 2005: 108). Örgütsel faktörler içerisinde iş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet, adalet ve değerler yer almaktadır (Budak ve Sürgevil, 2005: 97).

Tükenmişlik kavramı çalışma hayatındaki iş doyumuyla etkileşim halindedir. Yaptığı işte mutlu olmayan ve iş doyumuna ulaşmayan bireyde motivasyonda düşüklük yaşanmaya başlar (Rocca ve Kostanski, 2001: 24). Tükenmişliğin işgören devir hızının artırıcı etkisi de iş yerine fazladan maliyet getirmektedir (Izgar, 2001: 28). Diğer açıdan işe gitmeme veya çalıştığı kurumda bulunmasına rağmen işe katkı sağlamama/işten kaçma gibi durumlarda, ortaya çıkan verimsizlik çalışan maliyetini artırır (Rocca ve Kostanski, 2001: 19).

3. İŞTEN AYRILMA NİYETİ

İşten ayrılma niyeti, çalışanların iş yerindeki koşullarla alakalı memnuniyetsizliğinden dolayı ortaya çıkan bir durumdur (Balogun, vd., 2013: 10). Çalışanların iş tatmininin yüksek olması durumunda işten ayrılma niyetinin az olduğu gözlemlenmiştir (Aliyeva, 2013: 63). İşten ayrılma niyeti, çalışanın işi bırakmayı düşünmesi ve planlamasıdır. Planlama, fiilen terk etme düşüncesinden önceki basamaktır (Omar, vd., 2012: 195).

İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın kuruluştan ayrılma arzusunu veya düşüncesini tanımlar (Martin Jr., 1979: 316, Tett ve Meyer, 1993:992). İşten ayrılma niyeti belirli bir süreçten oluşur (Suliman ve Al-Junaibi, 2010; 1479, Tett ve Meyer, 1993: 276). Bu süreç üç basamaktan meydana gelir (Falkenburg ve Schyns, 2007: 715). İlk başta işten ayrılmayı düşünür, ve ikinci olarak yeni iş aramaya başlar ve sonucunda bulduğu işleri değerlendirme aşamasına geçer (Falkenburg ve Schyns, 2007: 713, Mayfield ve Mayfield, 2008: 50). Çalışanın aklından başka bir işte çalışmayı geçirmesi işten ayrılma niyetinin habercisidir (Jaros, 1997: 321). İşten ayrılma niyetini etkileyen en önemli unsurlardan biri kuruma olan

bağlılıktır (Lee ve Bruvold, 2003: 989). Kurumda çalışmaya devam etmesinde ya da kurumdan ayrılma kararı vermesinde en önemli etkidir (Duygulu ve Abaan, 2007: 66).

Çalışanın kurumdan aldığı ücret ve maaş da işten ayrılma niyetini etkiler. Yapılan araştırmalara göre düşük ücrete, düşük motivasyona, işe devamsızlık ve işten ayrılma niyetine neden olduğu ortaya çıkmıştır (Gerhart ve Milkovich, 1990: 665). Alınan ücretin bireyi tatmin etmesi doğrultusunda işten ayrılma niyeti ortadan kalkacaktır (Iverson ve Buttigieg, 1999: 312).

İş alternatifinin bulunması da işten ayrılma niyeti ile ilişkili olduğu düşünülen diğer bir etkidir. Çalışan eğer iş yerinden ya da işinden memnun değilse ve farklı iş seçeneklerine sahipse kurumdan ayrılmayı tercih edecektir (Lee, vd., 2004: 715). Eğer çalışan işten ayrılmaya karar verdiyse işe olan ilgisi ve tavrı değişmekte ve diğer alternatifleri takip etmeye başlamaktadır. Sonuç olarak onları değerlendirme ihtiyacı duymaktadır (Hwang ve Kuo, 2006: 258).

4. ÖRGÜTSEL NOSTALJİ

Nostalji, geçmişteki yaşama duyulan aşırı sevgi ve özlem olarak tanımlanmaktadır. Nostalji, klasik olarak aile geleneklerini, ilişkileri, kutlamaları (tatiller, düğün, doğum günü, mezuniyet) ya da kültürel ritüeller gibi kişinin yaşamındaki önemli kişisel deneyimleri veya dönüm noktası olaylarını içerir (Abeyta vd., 2015: 408; Holak ve Havlena, 1992: 381; Wildschut vd., 2006: 975). Bireyler, geçmişinde kişiye ya da bir olaya sürekli özlem duyabilir, bu durum da kişiyi duygusal ve hassas yapabilir (Hepper vd., 2012: 403). İnsanlar, nostaljiyi, kararsız (fakat baskın olarak pozitif) bir durum içinde olma, sosyal hareket etme ve geçmişe yönelik duygu olarak tanımlarlar (Hepper vd., 2012: 403). Bu tanımlar kültürler boyunca aktarılmıştır (Hepper, vd., 2014:734). Örgütsel nostalji, kişinin geçmişindeki örgütsel yaşamına, konumuna, işleyişine, çevresine, olaylara (binalara, iş arkadaşlarına, liderlerine, kullanılan teknolojiye) karşı özlem ya da hasret duyma olarak tanımlanmaktadır (Gabriel, 1993:119). Örgütsel nostalji, kişisel ve kolektif olarak diğer nostalji biçimlerinden farklıdır. Örgütsel ve kişisel nostalji arasındaki ayrım çalışma yaşamı ile özel yaşam alanları arasındaki ayrıma dayanmaktadır (Clark vd., 2000: 748). Çalışanlar özel hayatlarını ve çalışma yaşamlarını farklı alanlarda (ev, ofis) ve zamanda (hafta içi, hafta sonu) yaşarlar. Biz örgütsel nostaljiyi özellikle geçmişteki çalışma ortamındaki deneyimlere (iş arkadaşlarıyla yapılan bir gezi ya da geçmişteki başarı) duyulan özlem olarak tanımlıyoruz (Gabriel, 1993: 119). Wildschut, Bruder, Robertson, Van Tilburg ve Sedikides (2014)'e göre "Kolektif

nostalji, belirli bir toplumsal kimliğe veya belirli bir grubun üyesi olarak kendini düşünmesidir. Kolektif nostaljiyi grup düzeyinde bir duygu olarak tanımlamıştır ve diğer grup üyeleriyle paylaşılan geçmiş deneyimlere bağlı olduğu belirtilmiştir (Wildschut vd., 2006: 975). Örneğin bir grubun arkadaşlarıyla tatile gitmesi veya diğer öğrencilerle mezuniyet kutlaması yapması gibi. Buna karşılık, örgütsel nostaljinin kolektif nostaljiden farkı, çalışma ortamındaki diğer grup üyeleriyle paylaşılmayan kişisel deneyimler olarak ifade edilebilir. Örgütsel nostalji , anıları sevmenin, hayatın yaşamaya değer kattığına ve bireyler bakımından bir anlam kaynağı olduğuna zemin hazırladığını varsaymaktadır (Hepper vd., 2012: 103; Reid vd., 2015: 158 ; Routledge vd.,2012: 452 ; Van Tilburg vd., 2013: 451).

5. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

5.1. Örneklem

Araştırma örneklemini Kahramanmaraş ve Osmaniye illerindeki eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. 350 örneklem üzerinden toplanan anketlerden 311 tanesi değerlendirmeye uygun bulunmuştur. Eksik doldurulduğu için 39 anket değerlendirmeye alınmamıştır. Kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örneklem grubuna ilişkin frekans dağılımlarında cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, kurumdaki toplam çalışma süresi ve kurumdaki pozisyona ait beş farklı değişken kullanılmıştır. Söz konusu demografik özellikler Tablo 1’de görülmektedir.

Tablo 1: Katılımcılara Ait Demografik Özellikler

Demografik Değişkenler		f	%
Cinsiyet	Kadın	192	61,7
	Erkek	119	38,3
	Toplam	311	100,0
Yaş	20-24 yaş arası	7	2,3
	25-39 yaş arası	66	21,2
	30-34 yaş arası	62	19,9
	35-39 yaş arası	90	28,9
	40 yaş ve üzeri	86	27,9
	Toplam	311	100,0
Eğitim Düzeyi	Lisans	280	90,0
	Lisansüstü	31	10,0
	Toplam	311	100,0
Kurumda Çalışma Süresi	0-1 yıl	23	7,4
	2-5 yıl	118	37,9
	6-10 yıl	67	21,5
	11-20 yıl	77	24,8
	21 yıl ve üzeri	26	8,4
	Toplam	311	100,0
Kurumdaki Pozisyon	Müdür/Müdür Yrd.	35	11,3
	Öğretmen	276	88,7
	Toplam	311	100,0

Katılımcıların 192 (%61,7)'si kadın, 119 (%38,3)'u erkektir. Araştırmaya katılanların yaş aralığına bakıldığında en kalabalık yaş grubunu %28,9 oranla 35-39 yaş grubu ve en az olan yaş grubunu ise %2,3 ile 20-24 yaş grubu oluşturmaktadır. Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında en fazla oran olan %90'nın lisans mezunu katılımcılara, en az oranın ise %10 ile lisansüstü mezunu katılımcılara ait olduğu görülmektedir. İşgörenlerin toplam çalışma sürelerine bakıldığında çalışma süresi 2-5 yıl arası olan katılımcılardan 118 (%37,9)'inin en büyük paya sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların kurumdaki pozisyonlarına bakıldığında 276 kişinin (%88,7) öğretmen olduğu ve 35 kişinin (%11,3) müdür-müdür yardımcısı olduğu görülmektedir.

5.2. Ölçekler

Mesleki tükenmişliğe yönelik çalışanların algılarını ölçmek için Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen 22 ifade ve üç boyuttan oluşan Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin boyutları duygusal tükenmişlik (9 ifade), duyarsızlaşma (5 ifade) ve kişisel başarı yoksunluğu (8 ifade) şeklindedir. İşten ayrılma niyetini ölçmek için Mobley ve arkadaşlarının (1979) geliştirdiği 3 ifade ve tek boyuttan oluşan ölçek kullanılmıştır. Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile işten ayrılma niyeti ölçeklerinin Türkçe uyarlaması Kervancı (2015)'nin yüksek lisans tezinden alınmıştır. Örgütsel nostaljiyi ölçmek amacıyla Leunissen ve arkadaşlarının (2018) çalışmalarından çevirdiğimiz 3 ifade ve tek boyuttan oluşan ölçekten faydalanılmıştır. Ölçekler Beşli Likert ile yapılandırılmıştır. Mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinde yer alan ifadeler (1) kesinlikle katılmıyorum; (5) kesinlikle katılıyorum aralığında ölçülmüştür. Örgütsel nostalji ölçeğinde yer alan ifadeler (1) hiçbir zaman; (5) her zaman şeklinde değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

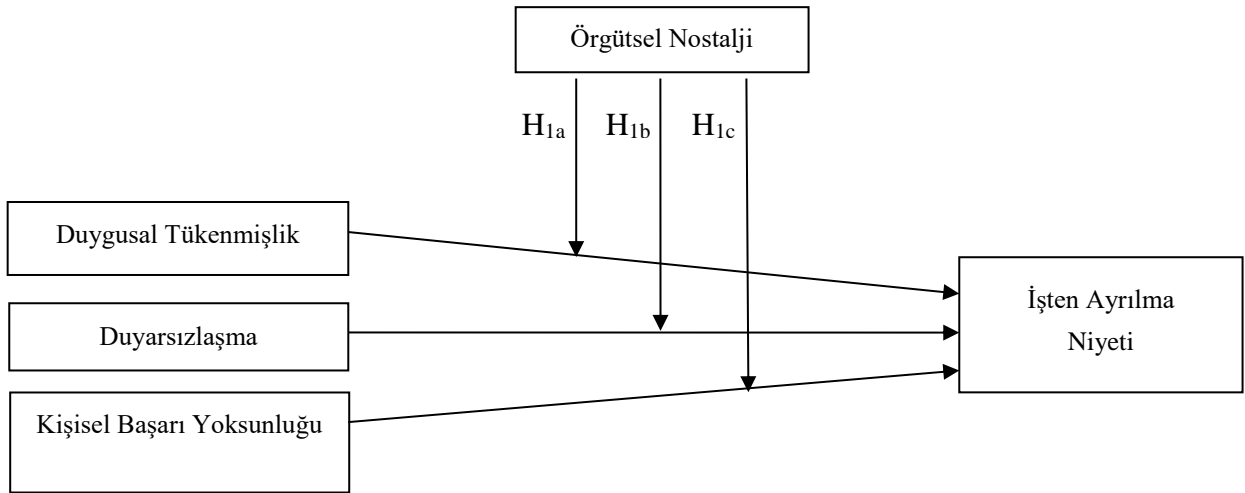
Ölçeklerin iç tutarlılığını değerlendirmek amacıyla Cronbach Alfa değerlerine bakılmıştır. Mesleki tükenmişlik ölçeğinin; duygusal tükenmişlik boyutuna ait alfa katsayısı $\alpha=0.71$, duyarsızlaşma boyutuna ait alfa katsayısı $\alpha=0.66$ ve kişisel başarı yoksunluğu boyutunun alfa katsayısı $\alpha=0.65$ değerlerine sahiptir. Bu değerler $\alpha \geq 0.60$ olduğu için güvenilirdir. Bu değerler ters ifadelere dönüştürüldükten sonra ve duyarsızlaşma boyutundan, güvenilirlik düzeyini önemli ölçüde düşürmesi sebebiyle, "işimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum" maddesi çıkarıldıktan sonraki güvenilirlik sonuçlarıdır. Örgütsel nostalji ölçeğinin alfa katsayısı $\alpha=0.94$, işten ayrılma niyeti ölçeğinin alfa katsayısı $\alpha=0.87$ olarak bulunmuştur. Bu alfa değerleri ölçeklerin içsel tutarlılıklarının olduğunu göstermektedir (Nunnally ve Bernstein, 1994).

5.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Çalışmada veri toplama yöntemi olarak anket çalışması kullanılmıştır. Örnekleme dahil edilen Kahramanmaraş ve Osmaniye illerindeki öğretmenlere anket formu müdürler aracılığıyla ya da elden verilmiştir. Cevaplandırılan anket formları toplanarak anket numarası verildikten sonra SPSS 21.0 istatistik programı kullanılmış ve bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Aktarılan verilerin analizleri yine bu program aracılığıyla yapılmıştır.

Araştırmanın modeline göre duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olan tükenmişlik boyutlarının örgütsel nostalji bağlamında işten ayrılma niyetini etkileme derecesine bakılmıştır.

Mesleki tükenmişlik boyutlarının işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel nostaljinin düzenleyicilik (moderator) rolünü göstermek amacıyla aşağıdaki model geliştirilmiştir.



Şekil 1: Araştırmanın modeli

Araştırmanın amacı ve modeli kapsamında geliştirilen hipotezler aşağıdaki gibidir:

H_{1a}: Mesleki tükenmişliğe ait duygusal tükenmişlik boyutunun işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel nostaljinin düzenleyicilik rolü vardır.

H_{1b}: Mesleki tükenmişliğe ait duyarsızlaşma boyutunun işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel nostaljinin düzenleyicilik rolü vardır.

H_{1c}: Mesleki tükenmişliğe ait kişisel başarı yoksunluğu boyutunun işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel nostaljinin düzenleyicilik rolü vardır.

5.4. Korelasyon Analizi

Mesleki tükenmişlik boyutları olan duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı yoksunluğu ile işten ayrılma niyeti ve örgütsel nostalji değişkenlerine ilişkin yapılan Pearson korelasyon analizi ve tanımlayıcı istatistikler Tablo 2’de görülmektedir.

Tablo 2: Korelasyon Analizi

	1	2	3	4	5
1. Duygusal Tükenmişlik	1				
2. Duyarsızlaşma	,672**	1			
3. Kişisel Başarı Yoksunluğu	,602**	,602**	1		
4. Örgütsel Nostalji	-,196**	-,088	-,102	1	
5. İşten Ayrılma Niyeti	,304**	,299**	,343**	,145*	1
Ortalama	2,43	2,57	2,47	2,86	1,62
Standart Sapma	0,63	0,90	0,60	1,07	0,91

**p<0,01; *p<0,05

Analize tabi tutulan değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon katsayısı +1 ile -1 arasında bir değer almaktadır. Korelasyon analizi sonuçlarına göre duygusal tükenmişlikle kişisel başarı yoksunluğu arasında ($r=0,602$, **p<0,01) anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur. Duygusal tükenmişlikle işten ayrılma niyeti arasında ($r=0,304$, **p<0,01) anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki çıkmıştır. Duyarsızlaşmayla kişisel başarı yoksunluğu arasında ($r=0,602$, **p<0,01) anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki çıkmıştır. Duygusal tükenmişlikle örgütsel nostalji arasında ($r=-0,196$, **p<0,01) anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki söz konusudur. Duyarsızlaşmayla örgütsel nostalji arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamsızken ($p>0,05$), duyarsızlaşmayla işten ayrılma niyeti arasında ($r=0,299$, **p<0,01) anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur. Kişisel başarı yoksunluğu ile örgütsel nostalji arasındaki ilişki istatistiki olarak anlamsızken ($p>0,05$), kişisel başarı yoksunluğu ile işten ayrılma niyeti arasında ($r=0,343$ **p<0,01) anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur. Örgütsel nostalji ile işten ayrılma niyeti arasında da ($r=0,145$, *p<0,05) anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir.

5.5. Hiyerarşik Regresyon Analizi

Duygusal tükenmişlik ve örgütsel nostalji değişkenlerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki açıklayıcılık durumunu gösteren hiyerarşik regresyon analizi Tablo 3’te görülmektedir. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiye bakılırken bazı bağımsız değişkenlerin sabit tutularak tahmin yapılmaya çalışılmasından dolayı hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Bu analizde bağımsız değişkenler modele belirli gruplar dahilinde sıra ile girilmiştir. Bu değişken bloklarının içinde birden fazla değişken bulunabilmektedir. R² değişiminin anlamlı olup olmadığını test etmemizi sağlar.

Tablo 3: Duygusal Tükenmişlik Ve Örgütsel Nostalji Değişkenlerine Ait Hiyerarşik Regresyon Analizi

Değişkenler	Model 1		Model 2	
	B	S.H.	B	S.H.
Duygusal Tükenmişlik	,315**	,049	-,001	,143
Örgütsel Nostalji	,194**	,049	-,231	,187
Duygusal Tükenmişlik x Örgütsel Nostalji			,164*	,069
R ²	,136		,151	
Düzeltilmiş R ²	,130		,143	
ΔR ²			,015	
F	24,200		18,226	
Sig.	,000		,000	

**p<0,01; *p<0,05

Hiyerarşik regresyon analizi sonuçları, duygusal tükenmişlik ve örgütsel nostaljinin işten ayrılma niyetini açıklamada anlamlı katkı yaptığını göstermektedir [$F_{(2,308)}=24,200$, $p<0,01$]. R² değeri işten ayrılma niyetinin %13'ünün duygusal tükenmişlik ile örgütsel nostalji tarafından açıklandığını göstermektedir. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni etkileme durumuna bakıldığında; duygusal tükenmişlik (B=0,31, $p<0,01$) ile örgütsel nostaljinin (B=0,19, $p<0,01$) işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisi olduğu bulunmuştur. Etkileşimsel terimimiz hem örgütsel nostalji hem de mesleki tükenmişliğin aynı anda işten ayrılma niyetine etkisini ifade etmektedir. İkinci modelde de etkileşimsel teriminin regresyona girilmesi işten ayrılma niyetinde %0.15'lik ilave varyansı açıklamış ve R²'deki bu değişim anlamlı bulunmuştur [$F_{(3,307)}=18,226$, $p<0,01$]. Etkileşimsel teriminin bağımlı değişkeni etkileme durumuna bakıldığında; duygusal tükenmişlik ve örgütsel nostaljinin birlikte işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisi olduğu bulunmuştur (B=0,16, $p<0,05$). Görülmektedir ki; duygusal tükenmişlik ve örgütsel nostalji işten ayrılma niyetini arttırmakta ve duygusal tükenmişliğin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel nostaljinin düzenleyicilik rolü bulunmaktadır. Duyarsızlaşma ve örgütsel nostalji değişkenlerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki açıklayıcılık durumunu gösteren hiyerarşik regresyon analizi Tablo 4'de görülmektedir.

Tablo 4: Duyarsızlaşma Ve Örgütsel Nostalji Değişkenlerine Ait Hiyerarşik Regresyon Analizi

Değişkenler	Model 1		Model 2	
	B	S.H.	B	S.H.
Duyarsızlaşma	,287**	,049	-,014	,927
Örgütsel Nostalji	,158**	,049	-,131	,359
Duygusal Tükenmişlik x Örgütsel Nostalji			,107*	,033
R ²	,119		,132	
Düzeltilmiş R ²	,113		,124	
ΔR ²			,013	
F	20,798		15,566	
Sig.	,000		,000	

**p<0,01; *p<0,05

Hiyerarşik regresyon analizi sonuçları duyarsızlaşma ve örgütsel nostaljinin işten ayrılma niyetini açıklamada anlamlı katkı yaptığını göstermektedir [$F_{(2,308)}=20,798$, $p<0,01$]. R^2 değeri işten ayrılma niyetinin %11'inin duyarsızlaşma ve örgütsel nostalji tarafından açıklandığını göstermektedir. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni etkileme durumuna bakıldığında; duyarsızlaşma ($B=0,28$, $p<0,01$) ile örgütsel nostaljinin ($B=0,15$, $p<0,01$) işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisi olduğu bulunmuştur. İkinci modelde etkileşimsel teriminin regresyona girilmesi işten ayrılma niyetinde %0.13'lük ilave varyansı açıklamış ve R^2 'deki bu değişim anlamlı bulunmuştur [$F_{(3,307)}=15,566$, $p<0,01$]. Etkileşimsel teriminin bağımlı değişkeni etkileme durumuna bakıldığında; duyarsızlaşma ve örgütsel nostaljinin birlikte işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisi olduğu bulunmuştur ($B=0,10$, $p<0,05$). Görülmektedir ki; duyarsızlaşma ve örgütsel nostalji işten ayrılma niyetini arttırmakta ve duyarsızlaşmanın işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel nostaljinin düzenleyicilik rolü bulunmaktadır.

Kişisel başarı yoksunluğu ve örgütsel nostalji değişkenlerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki açıklayıcılık durumunu gösteren hiyerarşik regresyon analizi Tablo 5'te görülmektedir.

Tablo 5: Kişisel Başarı Yoksunluğu Ve Örgütsel Nostalji Değişkenlerine Ait Hiyerarşik Regresyon Analizi

Değişkenler	Model 1		Model 2	
	B	S.H.	B	S.H.
Kişisel Başarı Yoksunluğu	,330**	,048	,140	,153
Örgütsel Nostalji	,166**	,048	-,086	,198
Kişisel Başarı Yoksunluğu x Örgütsel Nostalji			,096	,074
R^2	,150		,155	
Düzeltilmiş R^2	,145		,147	
ΔR^2			,005	
F	27,249		18,777	
Sig.	,000		,000	

** $p<0,01$; * $p<0,05$

Hiyerarşik regresyon analizi sonuçları kişisel başarı yoksunluğu ve örgütsel nostaljinin işten ayrılma niyetini açıklamada anlamlı katkı yaptığını göstermektedir [$F_{(2,308)}=27,249$, $p<0,01$]. R^2 değeri işten ayrılma niyetinin %15'inin kişisel başarı yoksunluğu ve örgütsel nostalji tarafından açıklandığını göstermektedir. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni etkileme durumuna bakıldığında; kişisel başarı yoksunluğu ($B=0,33$, $p<0,01$) ile örgütsel nostaljinin ($B=0,16$, $p<0,01$) işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisi olduğu bulunmuştur. İkinci modelde etkileşimsel teriminin regresyona girilmesi işten ayrılma niyetinde %0.005'lik ilave varyansı açıklamış ve R^2 'deki bu değişim anlamlı bulunmuştur [$F_{(3,307)}=18,777$, $p<0,01$]. Etkileşimsel teriminin bağımlı değişkeni etkileme durumuna bakıldığında; kişisel başarı

yoksunluğu ve örgütsel nostaljinin birlikte işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etki göstermediği tespit edilmiştir ($B=0,096$, $p>0,05$). Görülmektedir ki; kişisel başarı yoksunluğu ve örgütsel nostalji işten ayrılma niyetini arttırmakta; ancak kişisel başarı yoksunluğunun işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel nostaljinin düzenleyicilik rolü bulunmamaktadır.

Araştırma sonucunda H_{1a} ve H_{1b} hipotezleri kabul edilirken H_{1c} hipotezi reddedilmiştir.

6. SONUÇ VE TARTIŞMA

Son dönemlerde çalışanların çalışma koşullarının giderek zorlaşması ve zaman zaman bireylerin işten ayrılma niyeti içerisinde girmesi veya eskiyi hatırlayarak nostaljik duygular yaşaması sonucu eskiye dönme arzusu duymaktadırlar. Bu yüzden çalışanlar gün geçtikçe artan rekabet şartları ve sürekli olarak ilerleyen teknolojinin iş koşulları üzerindeki negatif etkisi ile ortaya çıkan nostaljik duygular bireyi tükenmişlik sendromuna ve işten ayrılma niyetine sürüklenebilmektedir.

Bu çalışmanın amacı, Kahramanmaraş ve Osmaniye illerinde görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri üzerinde örgütsel nostaljinin etkisini incelemektir. Çalışmada öğretmenlerin örneklem olarak alınmasının nedeni, ülkemizdeki eğitim şartlarının durumu, öğretmenlerin nitelikleri, karşılaşılan sorunlar ve bu durumdan dolayı tüm dünyayı temsil eden örneklemin değerlerinin yüksek çıkacağına beklenmesidir. Bu araştırmanın bir ilk olması ve özellikle iş yükünün oldukça fazla olmasının ve git gide artmasının bireylerin eskiden yapılan birtakım faktörleri uygulamaları ile nostaljiye dönmek isteyip istememelerini belirlemek açısından farklı ve yararlı sonuçlar ortaya koyabilecektir.

Araştırma bulgularına bakıldığında, kadınların erkeklere oranla örgütsel nostaljinin etkisiyle daha fazla mesleki tükenmişlik yaşadıkları ve işten ayrılma niyeti içerisinde girdikleri görülmektedir. Bu çalışmada cinsiyet faktörünün etkili bir durum olması kurumda cinsiyet ayrımcılığının yapılması ya da kadınların ev-aile sorumluluklarının fazla olmasından kaynaklanmaktadır.

Çalışma sonucuna göre mesleki tükenmişlik boyutlarından olan duyarsızlaşma işten ayrılma niyetinde artış yapmaktadır. Örgütsel nostaljinin de işten ayrılma niyetini arttırdığı görülmektedir ve duyarsızlaşmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel nostaljinin düzenleyicilik rolü olduğu söylenebilir. Ceylan (2013)'ın yüksek lisans projesinde de anket dahilinde ki çalışan kadınların kendilerini çok işler yapabilecek gücü bulamadıkları,

bu nedenle duyarsızlaşma yaşadıkları ve mesleki tükenmişlik duygusuna kapıldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Mesleki tükenmişliğin diğer bir boyutu olan kişisel başarı yoksunluğu yine işten ayrılma niyetini arttırmaktadır. Örgütsel nostalji işten ayrılma niyetini arttırmasına rağmen kişisel başarı yoksunluğunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel nostaljinin düzenleyicilik rolü bulunmamaktadır. Özen (2015)'in yüksek lisans tezinde de olduğu gibi öğretmenlerin iş-aile çatışması ile duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve işten ayrılma niyeti arasında doğrusal ve anlamlı bir ilişki söz konusudur. Ancak kişisel başarı yoksunluğu ile işten ayrılma niyeti arasından anlamlı bir ilişki yoktur.

Kısaca bu verilerin özetini yapmak gerekirse araştırmaya katılan öğretmenlerin tükenmişlik ile alakalı sorulara verdikleri cevaplar, tükenmişliğin alt ölçekleriyle (duyarsızlaşma, duygusal tükenme, kişisel başarı) ilgili aldıkları puanları göstermektedir. Sonuçlara baktığımızda ise duygusal tükenmişlik boyutunun çalışanlarda yorgunluk, bitkinlik, enerji düşüklüğü, duygusal haz alamama, iş yüklerinin artması ve benzeri faktörler neticesinde duygusal tükenmişlik yaşayarak zamanla ikinci boyut olan duyarsızlaşma oluşmaktadır ve kişisel başarılarında da bu ölçüde düşüş olabileceği ortaya çıkmıştır. Bu nedenle işten ayrılma düşüncesinin de ortaya çıkması kaçınılmaz bir gerçek olmaktadır. Böyle düşünen bireylerin eskiye özlem duydukları ve kurumlarda, önceki iş koşulları ve ortamları aradıkları söylenebilir. Budak ve Sürgevil (2005), Gezer (2008) akademisyenlerde, Tolay Sabucuoğlu (2008) öğretmenler üzerine yaptıkları çalışmalarda, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeylerinin düşük, kişisel başarısızlık düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Oruç (2007) da çalışmasında öğretmenlerin düşük tükenmişlik yaşadığına ilişkin sonuçlar ortaya koymuştur. Yıldırım (2010) çalışmasında akademisyenlerin düşük düzeyde duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma yaşadıklarını buna karşın yüksek düzeyde kişisel başarısızlık yaşadığı sonucuna varmıştır. Bu bağlamda çalışanlarının yaptıkları işi severek ve istekli yapabilmesi, onlardan daha fazla verim alınabilmesi için işlerin daha eğlenceli ve farklı hale getirilmesiyle daha çalışılır bir ortam oluşturulabilir. Bu şekilde işteki stres kaynakları azaltılabilir.

Diğer yandan çalışanların etkili iş yöntemlerini kullanmalarını sağlayarak iş yüklerini hafifletilebilir ve çalışanların beklentilerine ve önerilerine önem vererek kendilerini daha değerli hissetmeleri sağlanabilir. Ayrıca okullarda öğretmen destek birimleri oluşturularak öğretmenlerin çeşitli sorunlarıyla ilgilenilmesi, öğretmenlerin kendilerini değerli ve önemli hissetmelerini sağlayacaktır. Tükenmişlikle baş edebilmek amacıyla bireysel anlamda zaman etkili bir şekilde değerlendirilmelidir.

Tüm bunların yanı sıra duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma boyutlarını ve etkisini azaltmak için sosyal aktiviteler yapılarak bireylerin sosyalleşme sürecini hızlandırarak iş yerindeki gerginliği azaltarak işten ayrılma niyetinden vazgeçmeleri sağlanabilir. Ayrıca işlerin daha programlı ve kapsamlı yürütülmesi için belirli aralıklarla eğitimler ve seminerler verilebilir. Bunların yanı sıra eski iş yerlerine duyulan özlemi azaltmak için de eski zamanlarda yapılan faaliyetler, eğitimler ara ara tekrarlanarak nostalji yaratılıp bu konuda farkındalık algısı oluşturularak eskiye duyulan özlem duygusu azaltılabilir.

KAYNAKÇA

- Abeyta, A., Routledge, C., Roylance, C., Wildschut, R. T., Sedikides, C. (2015). Attachment-related avoidance and the social content of nostalgic memories. *Journal of Social and Personal Relationships*, 32, 406-413.
- Aliyeva, A. (2013). Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının İş Tatmini Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi, Ankara.
- Balogun, A. G., Adetula, G. A., Olowodunoye, S. A. (2013). Job conditions, psychological climate, and affective commitment as predictors of intention to quit among two groups of bank employees in Nigeria. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 15 (1), 9-19.
- Budak, G., Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *DEU, İİBF Dergisi*, Cilt 20, Sayı 2, s. 95-108.
- Ceylan, A. (2013). Çalışan Kadınların Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi: Edirne Örneği. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Projesi, Edirne.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53, 747-770.
- Cordes, C. L., Dougherty, W. (1993). A Review and an Integration of Research on Job Burnout. *The Academy of Management Review*, Vol. 18 (4), pp. 621 – 656.
- Cotton, J.L., Tuttle, J.M. (1986). Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research. *The Academy of Management Review*, 11 (1), 55-70.
- Daniels, E. B. (1985). Nostalgia and Hidden Meaning. *Amerikan Image*, 42, Boston.
- Duygulu, S., Abaan, S. (2007). Örgütsel Bağlılık: Çalışanların kurumda kalma ya da kurumdan ayrılma kararının bir belirleyicisi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 14 (2), 61-73.
- Falkenburg, K., Schyn, B. (2007). Work satisfaction, organizational commitment and withdrawal behaviours. *Management Research News*, 30 (10), 708-723.
- Freudenberger, H. J. (1974), "Staff Burnout", *Journal of Social Issues*, Vol. 30, pp. 159 – 165.
- Freudenberger, H. J., Richelson, G. (1981). *Burn-Out; How to Beat the High Cost of Success*, Bantam Boks, Doubleday & Company, Inc, New York.
- Gabriel, Y. (1993). Organizational nostalgia: reflections on 'The Golden Age.' In S. Fineman (Ed.), *Emotion in organizations* London, UK: Sage. (pp. 118-141).
- Gerhart, B., Milkovich, G. T. (1990). Organizational differences in managerial compensation and financial performance. *Academy of Management Journal*, 33 (4), 663-691.
- Gezer, E. (2008). Stres Veren Yaşam Olaylarının, Öğretim Elemanlarının, Depresyon ve Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Ankara: Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Hepper, E. G., Ritchie, T. D., Sedikides, C., Wildschut, T. (2012). Odyssey's end: Lay conceptions of nostalgia reflect its original Homeric meaning. *Emotion*, 12, 102-119.
- Hepper, E. G., Wildschut, T., Sedikides, C., Ritchie, T. D., Yung, Y., Hansen, N., Zhou, X. (2014). Pancultural nostalgia: Prototypical conceptions across cultures. *Emotion*, 14, 733-747.
- Holak, S. L., Havlena, W. J. (1992). Nostalgia: An exploratory study of themes and emotions in the nostalgic experience. *Advances in Consumer Research*, 19, 380-386.
- Hom, P. W., Caranikas, F., Prussia, G. E., Griffeth, R. W. (1992). "A MetaAnalytical Structural Equations Analysis of a Model of Employee Turnover". *Journal of Applied Psychology*, 77 (6), 890-909.
- Hwang, J., Hyun, S. (2013). The impact of nostalgia triggers on emotional responses and revisit intentions in luxury restaurants: The moderating role of Hiatus. *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 33, 250- 262.

- Hwang, I., Kuo, J. (2006). Effects of job satisfaction and perceived alternative employment opportunities on turnover intention: An examination of public sector organizations. *Journal of American Academy of Business* (2), 254–259.
- Iverson, R. D., and Buttigieg, D. M. (1999). Affective, normative and continuance commitment: can the “right kind” of commitment be managed? *Journal of Management Studies*, 36(3), 307–333.
- Izgar, H. (2001). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Jaros, S. J. (1997). An Assessment of Meyer and Allen’s Three-Component Model of Organizational Commitment and Turnover Intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 51(3), 319–337
- Lee, C. H., Bruvold, N. T. (2003). Creating value for employees: Investment in employee development. *International Journal of Human Resource Management*, 4(6), 981–1000.
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., Burton, J. P., and Holtom, B. C. (2004). The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 47(5), 711–722.
- Leunissen, J. M., Sedikides, C., Wildschut, T., Cohen, T. R. (2018). Organizational nostalgia lowers turnover intentions by increasing work meaning: The moderating role of burnout. *Journal of occupational health psychology*, 23(1), 44.
- Martin Jr., T. N. (1979). A contextual model of employee turnover intentions. *Academy of Management Journal*, 22(2), 313–324.
- Maslach, C., Schaufeli Wilmar B., Leiter, Micheal P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, Volume: 52, 397-422.
- Maslach, C., Jackson, S. E. (1981), “The Measurement of Experienced Burnout”, *Journal of Occupational Behavior*, Vol. 2, pp. 99 – 113.
- Maslach, C., Leiter P. M. (1997), *The Truth about Burnout*, Jossey-Bass, San Francisco, Ca.
- Mayfield, J., Mayfield, M. (2008). The creative environment’s influence on intent to turnover: A structural equation model and analysis. *Management Research News*, 31(1), 41– 56.
- Meyer, J. P., Becker, T. E., Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 991–1007.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological bulletin*, 86(3), 493.
- Nunnally, J.C., Bernstein, I.H. (1994). *Psychometric Theory*, 3rd ed. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Omar, K., Anuar, M., Majid, A. H. A., Johari, H. (2012). Organizational commitment and intention to leave among nurses in Malaysian public hospitals. *International Journal of Business and Social Science*, 3(16), 194–199.
- Oruç, S. (2007). *Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Otay Demir, F. (2008) “Pazarlamanın Nostaljik Oyunu: Retro Markalama”, *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 33, 29-41.
- Özen, F. (2015). *Öğretmenlerde İş Stresinin İş-Aile Çatışması, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Isparta.
- Raquepaw, J. M., Miller R. S. (1989), “Psychotherapist Burnout: A Componential Analysis”, *Professional Psychology: Research&Practice*, 20 (1), pp. 32 – 36.
- Reid, C. A., Green, J. D., Wildschut, T., Sedikides, C. (2015). Scent-evoked nostalgia. *Memory*, 23, 157-166.

- Rocca, A. D., Kostanski, M. (2001) "Burnout and Job Satisfaciton amongst Victorian Secondary School Teachers: A Comparative Look at Contract and Permanent Employment", <http://www.atea.schools.net.au/papers/dellaroccaanna.pdf>.
- Routledge, C., Wildschut, T., Sedikides, C., Juhl, J., Arndt, J. (2012). The power of the past: Nostalgia as a meaning-making resource. *Memory*, 20, 452-460.
- Schaufeli, W. B., Greenglass, E. R. (2001). Introduction to Special Issue on Burnout and Health. *Psychology & Health*, 16 (5), 501-510.
- Schneider, B. (1987). The People Make The Place. *Personnel Psychology*, 40 (3), 437-453.
- Suliman, A. A., Al-Junaibi, Y. (2010). Commitment and turnover intention in the UAE oil industry. *International Journal of Human Resource Management*, 21(9), 1472–1489.
- 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.
- Tolay Sabuncuoğlu, E. (2008). Rol Çatışmasının ve Rol Belirsizliğinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, 23 (19): 35-49.
- Torun, A. (1997), Stres ve Tükenmişlik, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi-2. Baskı, Editör: Suna Tevrüz, Türk Psikologlar Derneği ve Kalder Derneği Ortak Yayını, İstanbul.
- Van Tilburg, W., Igou, E. R., Sedikides, C. (2013). In search of meaningfulness: Nostalgia as an antidote to boredom. *Emotion*, 13, 450-461.
- Yıldırım, Y. (2010). Beden Eğitimi ve Spor Yüksek okullarındaki Görevli Akademisyen Personelin Örgütsel Stres ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Wildschut, T., Sedikides, C., Arndt, J., Routledge, C. (2006). Nostalgia: content, triggers, functions. *Journal of personality and social psychology*, 91(5), 975.
- Wildschut, T., Sedikides, C., Routledge, C., Arndt, J., Cordora, F. (2010). Nostalgia as a repository of social connectedness: the role of attachment-related avoidance. *Journal of personality and social psychology*, 98(4), 573.