

TC.  
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

BEYAZ YAKA ÇALIŞANLARIN İŞE BAĞLI DUYGUSAL  
TÜKENMİŞLİKLERİNİN İŞE BAĞLILIKLARINA ETKİSİNDE  
VAROLUŞSAL PİŞMANLIĞIN ARACI ROLÜNÜN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ  
Damla Şevval ZADE  
1503050024

Anabilim Dalı: Psikoloji Anabilim Dalı  
Programı: Endüstri ve Örgüt Psikolojisi

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Ayhan Erbay

HAZİRAN 2025

TC.  
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

BEYAZ YAKA ÇALIŞANLARIN İŞE BAĞLI DUYGUSAL  
TÜKENMİŞLİKLERİNİN İŞE BAĞLILIKLARINA ETKİSİNDE  
VAROLUŞSAL PİŞMANLIĞIN ARACI ROLÜNÜN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ  
Damla Şevval ZADE  
1503050024

Anabilim Dalı: Psikoloji Anabilim Dalı  
Programı: Endüstri ve Örgüt Psikolojisi

Tez Danışmanı: Doç.Dr. Ayhan Erbay  
Jüri Üyeleri: Doç.Dr. Burcu Türk  
Doç. Dr. Dilek Işılçay Üçok (Doğuş Üniversitesi)

HAZİRAN 2025

## ÖNSÖZ

Bu çalışma akademik hayatımın ve iş deneyimlerimin birleşimi sonucunda ortaya çıkarak hayatımın önemli bir kısmını temsil etmektedir.

Bu çalışmanın gerçekleşmesindeki kıymetli desteği, yol göstericiliği, sabrı ve sağladığı motivasyon için tez danışmanım Doç.Dr. Ayhan ERBAY'a teşekkürü borç bilirim.

Tüm kararlarımda, eğitim süreçlerimde ve her anımda desteğini hissettiğim, bir an olsun beni yalnız bırakmayan başta eşim Onur ZADE'ye, annem Elif AKBALIK'a ve kardeşlerim Rana Şebnem ERKENT, Nisan Çisem ERKENT'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Haziran 2025

Damla Şevval ZADE

## İÇİNDEKİLER

|                                                                       |      |
|-----------------------------------------------------------------------|------|
| KISALTMALAR.....                                                      | v    |
| TABLO LİSTESİ .....                                                   | vii  |
| ŞEKİL LİSTESİ.....                                                    | viii |
| KISA ÖZET .....                                                       | ix   |
| ABSTRACT .....                                                        | xi   |
| 1. GİRİŞ .....                                                        | 1    |
| 2. LİTERATÜR VE KURAMSAL ÇERÇEVE.....                                 | 8    |
| 2.1. İşe Bağlılık.....                                                | 8    |
| 2.1.1. İşe Bağlılık Kavramının Boyutları .....                        | 10   |
| 2.1.1.1. İşe İsteklilik Alt Boyutu .....                              | 10   |
| 2.1.1.2. İşe Adanma Alt Boyutu .....                                  | 11   |
| 2.1.1.3. İşe Yoğunlaşma Alt Boyutu.....                               | 11   |
| 2.1.2. İşe Bağlılık Modelleri.....                                    | 12   |
| 2.1.2.1. İşe Bağlı Olup Olmama Modeli .....                           | 12   |
| 2.1.2.2. İşe Bağlılık ve Tükenmişlik Modeli .....                     | 13   |
| 2.1.2.3. Sosyal Değişim Teorisi .....                                 | 13   |
| 2.1.3. İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler .....                        | 14   |
| 2.1.3.1. Bireysel Faktörler.....                                      | 14   |
| 2.1.3.2. Örgütsel Faktörler .....                                     | 15   |
| 2.1.4. İşe Bağlılığın Sonuçları.....                                  | 15   |
| 2.1.5. İşe Bağlılıkla İlgili Yapılan Çalışmalar .....                 | 18   |
| 2.1.6. İşe Bağlılık ve İşe Bağlı Duygusal Tükenmişliğin İlişkisi..... | 19   |
| 2.1.7. İşe Bağlılık ve Varoluşsal Pişmanlığın İlişkisi.....           | 21   |

|                                                                                                                    |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.1.8. İşe Bağlılığın Beyaz Yakalı Olma, İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik ve Varoluşsal Pişmanlık ile İlişkisi ..... | 23 |
| 2.2. Tükenmişlik Kavramı .....                                                                                     | 25 |
| 2.2.1. İşe Bağlı Tükenmişlik Kavramı .....                                                                         | 26 |
| 2.2.2. İşe Bağlı Tükenmişlik Belirtileri .....                                                                     | 30 |
| 2.2.3. Tükenmişliği Etkileyen Faktörler .....                                                                      | 32 |
| 2.2.3.1. Kişisel Faktörler .....                                                                                   | 32 |
| 2.2.3.2. İş Ortamından Kaynaklanan Faktörler .....                                                                 | 34 |
| 2.2.3.3. Sosyal Yaşamdan Kaynaklanan Faktörler .....                                                               | 35 |
| 2.3. Varoluşçu Psikoloji .....                                                                                     | 36 |
| 2.3.1. Varoluşsal Pişmanlık .....                                                                                  | 38 |
| 2.3.2. Varoluşçu Psikoloji ile İlgili Araştırmalar .....                                                           | 44 |
| 2.3.3. Varoluşçu Psikolojinin İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik ve İş Bağlılıkla İlişkisi .....                       | 46 |
| 3. YÖNTEM .....                                                                                                    | 49 |
| 3.1. Araştırmanın Modeli .....                                                                                     | 49 |
| 3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi .....                                                                        | 50 |
| 3.3. Veri Toplama Araçları .....                                                                                   | 52 |
| 3.3.1. Bilgilendirilmiş Onam ve Demografik Bilgi Formu .....                                                       | 52 |
| 3.3.2. Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği .....                                                                           | 52 |
| 3.3.3. İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği .....                                                                 | 53 |
| 3.3.4. Çok Boyutlu Varoluşsal Pişmanlık Ölçeği .....                                                               | 53 |
| 3.4. Veri Analizi .....                                                                                            | 55 |

|                                                                                                                                                                                     |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>4. BULGULAR VE YORUMLAR.....</b>                                                                                                                                                 | <b>56</b>  |
| 4.1. Ölçeklerden Elde Edilen Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler .....                                                                                                          | 56         |
| 4.2. Beyaz Yaka Çalışanların İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlikleri, İşe Bağlılık ve Varoluşsal Pişmanlık Düzeyleri Arasındaki İlişkisel Hipotez Bulguları.....                         | 57         |
| 4.3. Beyaz Yaka Çalışanların İşe Bağlı Duygusal Tükenmişliklerinin İşe Bağlılık Düzeylerindeki Etkisine İlişkin Açıklayıcı Hipotez Bulguları.....                                   | 60         |
| 4.4. Beyaz Yaka Çalışanların İşe Bağlı Duygusal Tükenmişliklerinin İşe Bağlılık Düzeylerine Etkisinde Varoluşsal Pişmanlığın Aracı Rolüne İlişkin Aracılık Hipotezi Bulguları ..... | 61         |
| 4.5. Beyaz Yaka Çalışanların Demografik Değişkenler ile İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik, İşe Bağlılık ve Varoluşsal Pişmanlık Düzeyleri Arasındaki Fark Hipotezi Bulguları .....     | 66         |
| <b>5. TARTIŞMA VE SONUÇ.....</b>                                                                                                                                                    | <b>71</b>  |
| 5.1. Kısıtlılıklar ve Öneriler.....                                                                                                                                                 | 86         |
| <b>KAYNAKÇA .....</b>                                                                                                                                                               | <b>88</b>  |
| <b>EKLER.....</b>                                                                                                                                                                   | <b>114</b> |
| Ek A: Demografik Bilgi Formu .....                                                                                                                                                  | 114        |
| Ek B: Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği (UIBÖ).....                                                                                                                                       | 115        |
| Ek C: İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği (İBDTÖ).....                                                                                                                            | 116        |
| Ek D: Çok Boyutlu Varoluşsal Pişmanlık Ölçeği (ÇBVPÖ) .....                                                                                                                         | 117        |

## KISALTMALAR

|       |                                           |
|-------|-------------------------------------------|
| v.d.  | : ve diğlerleri                           |
| vb.   | : ve benzeri                              |
| bkz.  | : bakınız                                 |
| s.    | : sayfa                                   |
| UİBÖ  | : Utrecht İŖe Bağılılık ÖLçeği            |
| İBDTÖ | : İŖe Bağılı Duygusal Tükenmişlik ÖLçeği  |
| ÇBVPÖ | : Çok Boyutlu Varoluşsal Pişmanlık ÖLçeği |
| JD-R  | : Job Demands–Resources                   |

## TABLO LİSTESİ

|                                                                                                                                                                                                                         |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tablo 1. Beyaz Yaka Çalışanlara İlişkin Demografik Bilgiler .....                                                                                                                                                       | 51 |
| Tablo 2. Ölçeklerden Elde Edilen Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler .....                                                                                                                                          | 56 |
| Tablo 3. Beyaz Yaka Çalışanların İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlikleri, İşe Bağlılık ve Varoluşsal Pişmanlık Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon İstatistikleri .....                                                      | 57 |
| Tablo 4. Beyaz Yaka Çalışanların İşe Bağlı Duygusal Tükenmişliklerinin İşe Bağlılık Düzeylerindeki Etkisine İlişkin Regresyon İstatistikleri .....                                                                      | 60 |
| Tablo 5. Beyaz Yaka Çalışanların İşe Bağlı Duygusal Tükenmişliklerinin İşe Bağlılık Düzeylerine Etkisinde Varoluşsal Pişmanlığın Aracı Rolüne İlişkin İstatistikler .....                                               | 61 |
| Tablo 6. Beyaz Yaka Çalışanların İşe Bağlı Duygusal Tükenmişliklerinin İşe Bağlılık Düzeylerine Etkisinde Varoluşsal Pişmanlığın Alt Boyutlarının Aracı Rolüne İlişkin İstatistikler .....                              | 63 |
| Tablo 7. Beyaz Yaka Çalışanların Cinsiyet Demografik Değişkenine Göre İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik, İşe Bağlılık ve Varoluşsal Pişmanlık Düzeylerine İlişkin T-Testi İstatistikleri .....                             | 66 |
| Tablo 8. Beyaz Yaka Çalışanların Medeni Durum Demografik Değişkenine Göre İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik, İşe Bağlılık ve Varoluşsal Pişmanlık Düzeylerine İlişkin T-Testi İstatistikleri .....                         | 67 |
| Tablo 9. Beyaz Yaka Çalışanların Psikolojik Destek Alıp Almama Durumu Demografik Değişkenine Göre İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik, İşe Bağlılık ve Varoluşsal Pişmanlık Düzeylerine İlişkin T-Testi İstatistikleri ..... | 67 |
| Tablo 10. Beyaz Yaka Çalışanların Kıdem Demografik Değişkenine Göre İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik, İşe Bağlılık ve Varoluşsal Pişmanlık Düzeylerine İlişkin ANOVA İstatistikleri .....                                 | 68 |
| Tablo 11. Beyaz Yaka Çalışanların Yaş Demografik Değişkenine Göre İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik, İşe Bağlılık ve Varoluşsal Pişmanlık Düzeylerine İlişkin ANOVA İstatistikleri .....                                   | 69 |
| Tablo 12. Beyaz Yaka Çalışanların Eğitim Durumu Demografik Değişkenine Göre İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik, İşe Bağlılık ve Varoluşsal Pişmanlık Düzeylerine İlişkin ANOVA İstatistikleri .....                         | 70 |

## ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Beyaz Yaka Çalışanların İşe Bağlı Duygusal Tükenmişliklerinin İşe Bağlılıklarına Etkisinde Varoluşsal Pişmanlığının Aracı Rolünün İncelenmesine İlişkin Araştırma Modeli ..... 50

Şekil 2. Beyaz Yaka Çalışanların İşe Bağlı Duygusal Tükenmişliklerinin İşe Bağlılıklarına Etkisinde Varoluşsal Pişmanlığın Aracı Rolüne İlişkin Model Şeması ..... 61



**Üniversite** : İstanbul Kültür Üniversitesi  
**Enstitüsü** : Lisansüstü Eğitim Enstitüsü  
**Bilim Dalı** : Psikoloji  
**Programı** : Endüstri ve Örgüt Psikolojisi  
**Tez Danışmanı** : Doç. Dr. Ayhan Erbay  
**Tez Türü ve Tarihi** : Yüksek Lisans – Haziran 2025

## **KISA ÖZET**

### **BEYAZ YAKA ÇALIŞANLARIN İŞE BAĞLI DUYGUSAL TÜKENMİŞLİKLERİNİN İŞE BAĞLILIKLARINA ETKİSİNDE VAROLUŞSAL PİŞMANLIĞIN ARACI ROLÜNÜN İNCELENMESİ**

**Damla Şevval Zade**

Bu araştırma beyaz yaka çalışanlarının işe bağlılık düzeylerini inceleyerek çalışanların işe bağlılıklarında duygusal tükenmişliğin etkisinin olup olmayacağını ve bu etkide varoluşsal pişmanlığın aracı rolü olup olmadığı sorusuna yanıt aramak amacı ile gerçekleştirilmiştir.

Aynı zamanda beyaz yakalı çalışanların, işe bağlılıkları, işe bağlı duygusal tükenmişlikleri ve varoluşsal pişmanlık düzeylerinin bazı demografik değişkenlere (yaş, cinsiyet, medeni durum, kıdem, eğitim durumu, psikolojik destek alıp almama) göre farklılaşıp farklılaşmadığının ortaya konulması da amaçlanmaktadır.

Araştırmanın bulguları, son zamanlarda beyaz yakalılarla yapılan çalışmalara yönelik farklı bir bakış açısı getirmeyi hedeflemekle birlikte bu alanda çalışan uzmanlara ve araştırmacılara da bilgi sağlamayı amaçlamaktadır.

Araştırmanın evreni, Türkiye’de yaşayan beyaz yakalı olarak çalışan bireylerden oluşmakta, örneklem ise bu evrenden çevrimiçi katılan toplam 471 beyaz yakalı katılımcıdan oluşmaktadır.

Araştırma betimsel ilişkisel tarama yöntemi ile anket araştırması metodu kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Veriler SPSS programında analiz edilmiş olup araştırmada verileri toplamak için demografik bilgi formu, “Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği,” “İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği” ve “Çok Boyutlu Varoluşsal Pişmanlık Ölçeği” kullanılmıştır.

Regresyon analizleri sonucunda işe bağlı duygusal tükenmişliğin işe bağlılık üzerinde etkisinde varoluşsal pişmanlığın kısmi bir aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada işe bağlılık, işe bağlı duygusal tükenmişlik ve varoluşsal pişmanlık puanları arasındaki ilişkiye de bakılmış olup yapılan korelasyon analizleri sonucunda işe bağlılık ile işe bağlı duygusal tükenmişlik arasında negatif yönlü orta düzeyde, işe bağlılık ile varoluşsal pişmanlık arasında negatif yönlü orta düzeyde, işe bağlı duygusal tükenmişlik ile varoluşsal pişmanlık arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir korelasyon bulunmuştur.

Beyaz yakalı olarak çalışan bireylerin işe bağlılık, işe bağlı duygusal tükenmişlik ve varoluşsal pişmanlık düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı da incelenmiş, çalışmanın sonuç ve tartışma bölümünde detaylıca ele alınmıştır.

**Anahtar Kelimeler** : Varoluşsal Pişmanlık, İşe Bağlılık, Tükenmişlik, Beyaz Yakalı Çalışan

**Bilim Dalı Sayısal Kodu** :

**University** : Istanbul Kültür University  
**Institute** : Institute of Graduate Studies  
**Department** : Department of Psychology  
**Programme** : Industrial and Organizational Psychology  
**Supervisor** : Doç. Dr. Ayhan Erbay  
**Degree Awarded and Date** : MA – Haziran 2025

### **ABSTRACT**

#### **RESEARCH OF MEDIATING ROLE OF EXISTENTIAL REGRET IN THE EFFECT OF WHITE-COLLAR EMPLOYEES' WORK- RELATED EMOTIONAL EXHAUSTION ON THEIR WORK COMMITMENT**

**Damla Şevval Zade**

This study was conducted to investigate the effect of emotional exhaustion on white-collar workers' job commitment and to determine whether existential regret plays a mediating role in this effect.

Additionally, the study aims to determine whether white-collar workers' job commitment, emotional exhaustion, and existential regret levels vary according to certain demographic variables (age, gender, marital status, seniority, educational status, and receipt of psychological support).

The findings of the study aim to provide a different perspective on recent studies on white-collar workers and to provide information to experts and researchers working in this field.

The universe of the study consists of individuals working as white-collar workers in Turkey, and the sample consists of a total of 471 white-collar participants who participated online from this universe.

The research was conducted using a descriptive correlational survey method and a questionnaire survey method. The data were analysed using SPSS, and a demographic information form, the Utrecht Job Commitment Scale, the Job-Related Emotional Exhaustion Scale, and the Multidimensional Existential Regret Scale were used to collect data for the research.

Regression analyses revealed that existential regret partially mediates the effect of job-related emotional exhaustion on job commitment.

The study also examined the relationship between job commitment, job-related emotional exhaustion, and existential regret scores. Correlation analyses revealed a negative, moderate correlation between job commitment and job-related emotional exhaustion, a negative, moderate correlation between job commitment and existential regret, and emotional exhaustion related to work and existential regret.

The study also examined whether the levels of commitment to work, emotional exhaustion related to work, and existential regret of white-collar workers differed according to demographic variables, and the results and discussion section of the study addressed this issue in detail.

**Key Words** : Existential Regret, Commitment To Work, Burnout, White-Collar Employees

**Science Code** :

## 1. GİRİŞ

Modern iş dünyasında dijitalleşme, küreselleşme ve örgütsel rekabetin artışı, insan kaynaklarının stratejik önemini ön plana çıkarmış; bu bağlamda çalışanların işe olan bağlılıkları, örgütsel performans ve sürdürülebilir başarı açısından kritik bir unsur haline gelmiştir. İşe bağlılık, yalnızca işyerinde fiziki olarak bulunmakla sınırlı kalmayıp, bireyin işine duygusal, bilişsel ve davranışsal düzeyde angaje olması anlamına gelmektedir (Schaufeli & Bakker, 2001, s. 229-253). Kahn (1990, s. 692-724) işe bağlılığı; bireylerin rollerine “benliklerini” dahil ettikleri bir psikolojik durum olarak tanımlarken, bu bağlılığın; anlamlılık, güvenlik ve mevcudiyet duygularıyla yakından ilişkili olduğunu vurgulamaktadır. İşe bağlılık; enerji, adanmışlık ve yoğun odaklanma boyutlarıyla değerlendirilmekte olup, bireyin işle olan ilişkisini sadece görev temelli değil, aynı zamanda bir değer ve kimlik meselesi olarak da ele almaktadır (Luthans, 2002, s. 695-706).

Duygusal tükenmişlik, bireyin iş yaşamında karşılaştığı yoğun stres faktörleri sonucu duygusal kaynaklarında ciddi bir azalma yaşaması, enerjisinin tükenmesi ve işlevselliğinin düşmesi durumudur (Maslach vd., 2001, s. 397–422). Maslach ve Jackson (1981, s. 99-113), duygusal tükenmişliği, tükenmişlik sendromunun temel boyutu olarak tanımlayarak; kişinin işle ilgili duygusal talepleri karşılamakta zorlandığı, yorgunluk ve boşluk hisleri yaşadığı bir sürece işaret etmektedir. Özellikle yüksek tempolu ve performans odaklı çalışma ortamlarında, duygusal tükenmişlik kaçınılmaz hale gelebilmekte; bu durum bireyin işe bağlılığını zayıflatarak, örgütsel aidiyet duygusunun da yitirilmesine yol açabilmektedir (Budak ve Sürgevil, 2005, s. 95-108; Dolgun, 2015, s. 287-308).

Varoluşsal pişmanlık, bireyin yaşamında gerçekleştiremediği hedefler, kaçırdığı fırsatlar ve yerine getiremediği değerler nedeniyle oluşan içsel bir huzursuzluk durumudur (Ermiş & Bayraktar, 2021, s. 421-440). Bu duygu, yalnızca geçmişe dönük bir pişmanlık değil; bireyin yaşamının bütününe yönelik bir sorgulama süreci olarak da görülmektedir (Bugental, 1978, s. 1-163). Yalom (1980, s. 1-712), varoluşsal pişmanlığı; ölüm, özgürlük, izolasyon ve anlamsızlık gibi temel varoluşsal kaygıların farkına varılmasıyla birlikte gelişen bir içsel deneyim olarak tanımlamaktadır. Özellikle bireyin iş yaşamında varoluşsal beklentileri ile gerçekliği arasındaki uyumsuzluk, iş yaşamına dair doyumsuzlukları tetikleyerek ve işe olan bağlılığı olumsuz yönde etkileyebileceği düşünülmektedir.

İşe bağlılık ve duygusal tükenmişlik kavramları, özellikle sağlık çalışanları, öğretmenler ve kamu sektörü çalışanları gibi örneklemelerde sıkça incelenmiş olmakla birlikte, özel sektör bünyesinde görev yapan beyaz yaka çalışanları üzerindeki etkileri literatürde sınırlı sayıda ele alınmıştır. Bununla birlikte, çağdaş iş yaşamının giderek artan talepleri, işin yalnızca ekonomik değil aynı zamanda psikolojik ve varoluşsal bir boyuta taşınmasına neden olmaktadır. Çalışanlar yalnızca görev tanımlarını yerine getiren bireyler değil; aynı zamanda kişisel anlam arayışlarını, yaşam amaçlarını ve kimliklerini iş ortamına taşıyan bireyler olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda, işe bağlılık, yalnızca örgütsel bir kavram değil, bireysel değerlerle iç içe geçmiş çok boyutlu bir olgu haline gelmiştir (Schaufeli & Bakker, 2001, s. 229-253).

Beyaz yaka çalışanları, yüksek performans beklentileri, belirsiz çalışma saatleri, yoğun zihinsel emek ve rekabet baskısı gibi unsurlar nedeniyle tükenmişliğe daha açık hale gelmektedir. Bu tükenmişlik hali, bireyin işine olan enerjisini ve motivasyonunu düşürerek işe bağlılık düzeyinde azalma yaratmaktadır (Maslach & Leiter, 1997, s. 125-176). Bununla birlikte, bireyin yaşamındaki gerçekleştirilmemiş arzulara, kaçırılmış fırsatlara ve anlam arayışına dair pişmanlıklarının, iş yaşamındaki duygusal tükenmişliği nasıl etkilediği ve bu etkinin işe bağlılığa nasıl yansıdığı sorusu literatürde henüz yeterince yer edinmemiştir.

Bu noktada varoluşsal pişmanlığın, işe bağlı duygusal tükenmişlik ile işe bağlılık arasındaki ilişkide aracı bir değişken olarak işlev görebileceği düşünülmektedir. Birey, iş yaşamında duygusal olarak tükenmiş hissettiğinde, geçmişteki yapamadıklarını ve “başka bir yaşam mümkün müydü?” sorusunu daha sık sorgulamakta; bu sorgulamalar da işe olan anlam atfını ve bağlılığını zedeleyebilmektedir. Dolayısıyla, işe bağlı duygusal tükenmişliğin işe bağlılık üzerindeki etkisinin sadece duygusal değil, aynı zamanda varoluşsal bir düzlemde de ele alınması gerektiği düşünülmektedir.

Bu çalışmanın temel amacı, beyaz yaka çalışanlarının işe bağlılık düzeyleri üzerinde duygusal tükenmişliğin etkisini belirlemek ve bu etkide varoluşsal pişmanlığın aracı rol oynayıp oynamadığını incelemektir. Bunun yanında, demografik değişkenlerin (cinsiyet, medeni durum, psikolojik destek alıp/almama, kıdem, yaş, eğitim durumu) işe bağlılık, duygusal tükenmişlik ve varoluşsal pişmanlık üzerindeki etkilerinin incelenmesi de amaçlanmaktadır. Literatürde, bu üç değişkenin birlikte ele alındığı ve beyaz yaka çalışanları özelinde analiz edildiği herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda çalışma, yalnızca teorik bilgi üretmekle kalmayıp, aynı zamanda uygulamacılara yönelik program ve müdahale geliştirme potansiyeliyle de özgün bir katkı sunmayı hedeflemektedir.

Özellikle son yıllarda “varoluşsal pişmanlık” kavramı yeni yeni psikolojik araştırmaların gündemine girmekte; ancak örgütsel davranış literatüründe henüz yeterince incelenmemektedir. Bu çalışmanın, varoluşsal pişmanlık kavramının iş yaşamı bağlamında araştırılmasıyla hem psikoloji hem de insan kaynakları yönetimi alanlarına disiplinler arası bir katkı sunması hedeflenmektedir.

Bu araştırma, beyaz yaka çalışanların işe bağlılıklarının yalnızca örgütsel faktörlerden değil, aynı zamanda bireysel ve varoluşsal dinamiklerden de etkilendiğini ortaya koymayı hedeflemektedir. Duygusal tükenmişlik yaşayan bireyin yalnızca işle ilgili motivasyonunu değil, aynı zamanda yaşamına dair genel anlam arayışını da sorguladığı gerçeği göz önüne alındığında, varoluşsal pişmanlık gibi derin psikolojik yapılar ihmal edilmemesi gerektiği düşünülmektedir.

Bu bağlamda, çalışmanın bulgularının, çalışanların psikolojik iyi oluşlarının artırılması, iş yerinde daha anlamlı müdahalelerin geliştirilmesi ve insan kaynakları politikalarının yeniden şekillendirilmesi açısından uygulayıcı profesyonellere önemli katkılar sunacağı düşünülmektedir.

### **Araştırmanın Amacı**

Bu araştırma beyaz yaka çalışanlarının işe bağlılık düzeylerini inceleyerek çalışanların işe bağlılıklarında duygusal tükenmişliğin etkisinin olup olmayacağını ve bu etkide varoluşsal pişmanlığın aracı rolü olup olmadığı sorusuna yanıt aramaktadır. Aynı zamanda diğer demografik değişkenlerle de ilişkilerinin incelenmesi ile beyaz yakalı çalışanlarının işe bağlılık, işe bağlı duygusal tükenmişlik ve varoluşsal pişmanlık düzeylerine etki eden diğer faktörlerin de bulunması amaçlanmaktadır.

### **Araştırmanın Önemi**

Bugüne kadar yapılan araştırmalarda işe bağlılık ve işe bağlı duygusal tükenmişlik değişkenleri Endüstri ve Örgüt Psikolojisi alanında sıklıkla sağlık çalışanlarının oluşturduğu örneklerle araştırıldığına rastlanılmıştır. Bu çalışma, işe bağlılık ve işe bağlı duygusal tükenmişlik değişkenlerini beyaz yakalı çalışanlar üzerinde araştırarak beyaz yaka çalışanları için geliştirilecek çalışmalara, programlara, eğitim içeriklerine vb. bilgi sağlamayı amaçlamaktadır. Aynı zamanda literatür incelendiğinde farklı örneklerle işe bağlılık, işe bağlı duygusal tükenmişlik ve varoluşsal pişmanlık değişkenleri araştırılsa da beyaz yaka çalışanlarında bu üç değişkinin ilişkisini inceleyen çalışmaya henüz rastlanılmamıştır. Beyaz yaka çalışanlarının işe bağlı duygusal tükenmişliklerinin işe bağlılıklarına etkisinde varoluşsal pişmanlığın aracı rolünü inceleyecek olan bu çalışmanın literatüre özgün bir katkı sağlaması amaçlanmaktadır. Aynı zamanda literatürde yeni bir kavram olarak ele alınan varoluşsal pişmanlık, farklı örneklerle ve değişkenlerle ele alınmasını teşvik ederek literatürdeki varoluşsal pişmanlık ile ilgili çalışma sayısını arttırmak ve varoluşsal pişmanlık kavramının önemine dikkat çekmek adına bu çalışma önem teşkil etmektedir.

Bunlara ek olarak beyaz yaka çalışanlarının yaşayabilecekleri olası psikolojik sorunlara karşı koruyucu faktörler geliştirebilmek adına beyaz yaka çalışanları ile çalışan ruh sağlığı uzmanlarına da bilgi sağlamayı amaçlaması çalışmayı önemli kılan bir başka noktadır.

### **Araştırmanın Sınırlılıkları**

Çalışmanın evreni iyi temsil edebilmesi için daha fazla beyaz yaka çalışanına ulaşılabilmesi adına online platform olan Google Forms üzerinden gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda çalışmanın doğru örnekleme ulaştığı, katılımcıların soruları doğru anladığı ya da sorulara verilen cevapların dikkatle ve özenle verilip verilmediğinin test edilememesi araştırma için sınırlılık oluşturabilmektedir. Araştırmaya katılan katılımcılar İstanbul, Antalya, İzmir ve Kayseri gibi şehirlerde yaşayan katılımcılar olmasından kaynaklı araştırma bu illerle sınırlı kalmıştır. Aynı zamanda çalışmaya katılan katılımcılar belirli sektörlerde çalışan beyaz yakalılar olduğundan her sektörden beyaz yaka çalışanlarına ulaşılammama sınırlılığı bulunmaktadır. Araştırma bulguları, likert tipi ölçeklerle elde edilen verilerle de sınırlıdır.

### **Araştırmanın Varsayımları**

Çalışmada kullanılan Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği, İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği ve Çok Boyutlu Varoluşsal Pişmanlık Ölçeği'nin güvenirlik ve geçerlik çalışmaları araştırmacılar tarafından gerçekleştirilmiş, güvenilir ve geçerli ölçekler olduğu varsayılmaktadır.

Araştırmaya katılım gösteren katılımcıların çalışmada kullanılan ölçeklere samimi, objektif, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan en uygun cevapları işaretledikleri varsayılmaktadır.

### **Araştırmanın Hipotezleri**

Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir:

**Hipotez 1:** Beyaz yaka çalışanların işe bağlı duygusal tükenmişliklerinin işe bağlılıklarına etkisinde varoluşsal pişmanlığın aracı rolü vardır.

**Hipotez 2:** Beyaz yaka çalışanların işe bağlı duygusal tükenmişliklerinin işe bağlılıklarına etkisi vardır.

**Hipotez 3:** Beyaz yaka çalışanların işe bağlı duygusal tükenmişlik, işe bağlılık ve varoluşsal pişmanlık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**Hipotez 4a:** Beyaz yaka çalışanların işe bağlı duygusal tükenmişlik, işe bağlılık ve varoluşsal pişmanlık düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**Hipotez 4b:** Beyaz yaka çalışanların işe bağlı duygusal tükenmişlik, işe bağlılık ve varoluşsal pişmanlık düzeyleri medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**Hipotez 4c:** Beyaz yaka çalışanların işe bağlı duygusal tükenmişlik, işe bağlılık ve varoluşsal pişmanlık düzeyleri psikolojik destek alıp almamaya göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**Hipotez 4d:** Beyaz yaka çalışanların işe bağlı duygusal tükenmişlik, işe bağlılık ve varoluşsal pişmanlık düzeyleri beyaz yakalı olarak çalıştığı süreye/kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**Hipotez 4e:** Beyaz yaka çalışanların işe bağlı duygusal tükenmişlik, işe bağlılık ve varoluşsal pişmanlık düzeyleri yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**Hipotez 4f:** Beyaz yaka çalışanların işe bağlı duygusal tükenmişlik, işe bağlılık ve varoluşsal pişmanlık düzeyleri eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

## 2. LİTERATÜR VE KURAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. İşe Bağlılık

Endüstrinin gelişmesi ile birlikte oluşan rekabet ortamı, işverenlerin çalışanlardan beklentilerinin artmasına olanak tanımış ve genellikle artan bu beklentiler çalışanlardan alabilecekleri maksimum verim olarak görülmüştür. Verimliliği arttırmak için de zaman içerisinde çalışanlar üzerinde çalışmalar yapılmıştır (Luthans, 2002, s. 695-706). Bu çalışmalarda yer alan önemli kavramlardan biri de çalışanların işe bağlılıkları olduğu görülmüştür. Literatür incelendiğinde işe bağlılık kavramı İngilizce “work engagement” kavramı olarak işletme alanında sıklıkla kullanılsa da psikoloji, insan kaynakları, sosyoloji, eğitim bilimleri, sağlık gibi alanlarda da zaman içerisinde incelenmiştir (Shuck v.d., 2011, s. 427-445). Uluslararası literatüre bakıldığında ise “bağlılık” (engagement) terimi “örgütsel bağlılık” (Saks, 2006, s. 600-619), “kişisel bağlılık” (Kahn, 1990, s. 692-724), “çalışan bağlılığı” (Harter v.d., 2002, s. 268-279) gibi farklı kavramlarla birlikte kullanıldığı da görülmüştür. “Work engagement” terimi her bir araştırmacı tarafından farklı tanımlarla ele alınmış ve tam tanım noktasında fikir birliği sağlanılamamış olup çoğu yapılan çalışmada, işe bağlılık kavramı yerine farklı kavramlar kullanılmıştır. Bu kavramlar; işe bağlanma (Kerse & Karabey, 2019, s. 83-108; İnce & Topcu, 2017, s. 1-27), işle bütünleşme (Buluç & Ersoy Kart, 2020, s. 591-620; Gündüz v.d., 2013, s. 29-49), işe kendini verme (Köse, 2022, s. 102-110; Torun Nalbant & Kuntay Demiral, 2019, s. 181-213), işe adanmışlık (Meriç v.d., 2019, s. 65-74; Kanbur & Ay, 2020, s. 531-549), işe cezbolma (Eroğluer & Kahraman, 2019, s. 21-33; Karagonlar v.d., 2015, s. 411-433) gibi kavramlardır.

Bu araştırmada ise işe bağlılık kavramı üzerinden ilerlenilecektir. İşe bağlılık kavramının gelişimi tükenmişlik kavramının incelenmesiyle birlikte oluşmuştur.

Bireylerin iş hayatında sergiledikleri istenmeyen davranışlar incelendiğinde, bu tür davranışlara sebep olan etkilerden birinin tükenmişlik olduğu görülmüştür (Eryılmaz & Doğan, 2012, s. 49-55). Tükenmişlik; iş yaşamındaki bireylerin yıpranmışlığı, işleri yerine getirmede isteksizlik, başarısızlık gibi özellikleri içerdiği tespit edilmiş ve bu davranışların tam tersi olarak da işe bağlılık kavramının özellikleri ele alınmıştır (Maslach v.d., 2001, s. 397-422). İşe bağlılık kavramının özellikleri ise daha enerji dolu, istekli, şevkle görev alma, katılma gibi özellikler olduğu tespit edilmiştir (Maslach & Leiter, 1997; akt. Eryılmaz & Doğan, 2012, s. 49-55). Bu doğrultuda işe bağlılık kavramı önem kazanmış ve bu kavram açıklanmaya çalışılmıştır. Ancak her araştırmacı işe bağlılık kavramını farklı çerçeveden ele alarak tanımlamaya çalışmıştır. Salanova ve arkadaşları (2000, s. 117-134) işe bağlılığın sürekli olduğu, belirli bir olaya, kişiye, nesneye bağlı olmaksızın pozitif bilişsel ve duygusal bir süreç olduğunu dile getirmiştir. Kahn (1990, s. 692-724) ise işe bağlılık kavramını kuramsallaşmasına sağlamakla birlikte çalışan bireylerin kendi benliklerini iş sorumlulukları için kullandıklarını ve duygusal, fiziksel, bilişsel enerjilerini iş performanslarına da verdiklerini belirtmiş ve bunu kişisel bağlılık olarak adlandırmıştır. Rothbard (2001, s. 655-684) işe bağlılığı psikolojik öge kavramıyla tanımlamış ve bu ögenin bireyin kendini işe vermesi ve dikkatini yoğunlaştırmasından oluştuğunu dile getirmiştir. Hafer ve Martin (2006, s. 2-19), bireylerin işin içeriği ile olan uyumunu ve özel yaşamlarına işlerini ne kadar dahil edip etmeyeceklerini değerlendirme sürecini işe bağlılık olarak açıklamıştır. Saks (2006, s. 600-619) ise işe bağlılık kavramının fiziksel ve zihinsel tepki alanlarından oluştuğunu ve bireylere özgü iş performansı kapasitesiyle ilişkili olmasının bireyden bireye farklılık göstereceğini dile getirmiştir. Schaufeli ve Bakker'a (2001, s. 229-253) göre işe bağlılık, çalışanların işyerlerindeki görev ve sorumluluklarını yerine getirirken ki isteklilikleri, enerjileri ve işverenin beklentilerini karşılayabilme niyetliliği ile açıklanmıştır. Bu tanım en yaygın kullanılan işe bağlılık tanımıdır ve işe bağlılığın bireylerin işleri yerine getirirken ki istekliliklerinin dışında işe adanma düzeylerini ve işe ne kadar yoğunlaştıkları ile ilişkili bir süreç olduğunu da belirtmiştir.

Kahn'nın (1990, s. 692-724) da işe bağlılık kavramında yer alan işe bağlılığın geçici bir durum olmadığı bu sürecin kalıcı bir süreç olduğu ve bireylerin fiziksel, zihinsel ve bilişsel süreçleriyle ilişkisi olduğunu; işe istekliliğin fiziksel, işe adanmanın duygusal, işe yoğunlaşmanın ise bilişsel bir boyut olduğunu Schaufeli ve Bakker (2001, s. 229-253) aktarmıştır.

### **2.1.1. İşe Bağlılık Kavramının Boyutları**

Schaufeli ve arkadaşlarının (2002, s. 71-92) gerçekleştirdiği çalışmada işe bağlılık kavramının üç boyutu olduğunu ve bu boyutların; işe isteklilik, işe adanmışlık ve işe yoğunlaşma olduğu tespit edilmiştir.

#### **2.1.1.1. İşe İsteklilik Alt Boyutu**

İşe istek duyma boyutu, “vigor” yani dinçlik olarak ifade edilmektedir. Bu boyut bireyin işe karşı enerjisinin, dinçliğinin, görevleri yerine getirme arzusunun yüksekliğinden ve işleri, görevleri yaparken ortaya çıkan zorlukların üstesinden gelmeye gayretli oluşu ile ilişkilendirilmektedir (Schaufeli v.d., 2002, s. 71-92). Bireyin tüm bunları gerçekleştirirken herhangi bir yorgunluk ve tükenmişlik hissetmemesi de işe istek duyma boyutunun önemli bir noktasıdır. Aynı zamanda işini bu şekilde istekli bir şekilde sergileyen bireyler görevlerini bilinçli bir şekilde ortaya koyarak işlerin tamamlanmasına da engel olmamaktadır (Schaufeli v.d., 2002, s. 71-92). Shirom (2004) dinçliği üç ana çerçevede ele almış ve bunları; duygusal enerji, zihinsel canlılık, bedensel güç olarak ifade etmiştir. Shirom'un aslında bedensel güç kavramı ile aktarmak istediği bireyin işini sergilerken ki enerji düzeyidir. Kahn'da (1990, s. 692-724) benzer bir şekilde işe isteklilik boyutunu bireyin işteki fiziksel enerjisi olarak açıklamaktadır. Dinç olan bireyler işlerini yaparken fiziksel enerjiye, yüksek motivasyona ve olumsuz durumlara karşı daha dayanıklıyken dinç olmayan bireyler daha az fiziksel enerjiye, düşük motivasyona ve olumsuz durumlara karşı daha dayanıksız olmaktadır (Alarcon & Edwards, 2010, s.294-298).

### **2.1.1.2. İşe Adanma Alt Boyutu**

Schaufeli ve arkadaşları (2002, s. 71-92) “dedication” olarak adlandırdığı adanmışlık kavramını çalışan bireyin işinde bulunduğu anlam, işine dair gurur duyması, işini yararlı ve önemli görmesi ile ilişkili olduğunu açıklamışlardır. Adanmışlık hisseden bireyler yaptıkları iş ile aralarında bir bağ hisseder ve bu bağ onları işleri yerine getirirken ki heyecanı, işlerine verdiği önemi ve hissettiği gururu artırır. Öte yandan adanmışlığı az olan bireylerin işleri ile kurduğu bağ zayıf olmakta ve işlerini gerçekleştirirken ki heyecanları düşük, zorluklarla baş etmeleri de azdır (Schaufeli & Bakker, 2004, s. 293-315). Kahn (1990, s. 692-724) ise adanmışlık kavramını bireylerin işe değerlerini, düşüncelerini ve inançlarını dahil edebilmesi, iş yerindeki çalışma arkadaşları ile bağ kurabilmesi ve duygularını iş arkadaşları ile paylaşabilmesi olarak açıklamış ve işe adanmışlığın duygusal bir boyut olarak ele almıştır.

### **2.1.1.3. İşe Yoğunlaşma Alt Boyutu**

Schaufeli ve arkadaşları (2002, s. 71-92) tarafından “absorbtion” (yoğunlaşma/özdeşleşme) olarak adlandırılan işe bağlılığın son boyutu ise işe yoğunlaşmadır. İşe yoğunlaşma çalışan bireyin işine odaklanması, işini yaparken başka uyaranları duymaksızın işine kendisini kaptırması, zamanın nasıl geçtiğini anlamadan işini gerçekleştirmesi, bunları yaparken de memnun olması olarak açıklanmaktadır (Schaufeli v.d., 2002, s. 71-92; Schaufeli v.d., 2006, s. 701-716). Kahn’a (1990, s. 692-724) göre işe yoğunlaşma, bilişsel bir boyut olarak ele alınmakta ve işine sarılma düzeyi olarak ifade edilmektedir. Yoğunlaşma kavramı sıklıkla işkoliklik kavramı ile karıştırılabilmekte ancak bu iki kavramın ayrımına dikkat edilmelidir. İşkolik bir tutumla çalışan bireylerde kontrolün dışına çıkma ve takıntılı bir durum varken işe yoğunlaşmada kontrolü kaybetmeden gönüllü bir şekilde işi hoşnut bir şekilde gerçekleştirmek söz konusudur (Çankır, 2016, s. 1-204).

### 2.1.2. İŖe Bağlılık Modelleri

Literatürde iŖe bağlılık kavramına ait çeŖitli modeller yer almaktadır. Bunlar; İŖe Bağlı Olup Olmama Modeli, Maslach ve Leiter'in geliŖtirdięi İŖe Bağlılık ve TükenmiŖlik Modeli ve Sosyal DeęiŖim Teorisi modelleridir.

#### 2.1.2.1. İŖe Bağlı Olup Olmama Modeli

İŖe Bağlılık kavramı ile ilgili önemli araŖtırma yapan isimlerden biri olan Kahn (1990) alıŖan bireylerin iŖlerine karŖı bağlılıklarını ve iŖten ayrılma niyeti arasındaki farkı ortaya koymak adına bir model geliŖtirmiŖtir. Kahn (1990, s. 692–724) bir alıŖmasında psikologlar, grup psikoterapistleri, sosyologların yer aldığı bir alıŖma grubu oluŖturarak alıŖanların iŖe bağlılık düzeylerini incelemiŖlerdir. alıŖmanın tamamlanması ile alıŖmayı gerekleŖtirenlerin gözlemlediği; alıŖan bireylerin bazılarının gruplara, örgütlere, sistemlere katılma konusunda kaygılandıkları, bu tür sistemlere dahil olma konusunda uzaklaŖtıklarını ve kendilerini gruptan izole ettikleri görmüŖlerdir. Kahn (1990, s. 692–724) bu durumu iŖe bağlanma ve iŖe bağlanmama olarak yorumlamıŖtır. Kahn'a (1990, s. 692–724) göre bazı alıŖanlar iŖlerini yaparken kendi benliklerini kullandıklarını bazılarının ise iŖin dıŖında kendi benliklerini kullandığını dile getirmiŖtir. Kahn (1990, s. 692–724) yaptığı alıŖmalarda iŖe bağlı olmayan alıŖanların davranıŖlarını gözlemlemiŖ ve bu davranıŖları Ŗu Ŗekilde sıralamıŖtır; bazı alıŖanların iŖlerine karŖı uzaklık hissetmesi, iŖlerini yaparken geri planda kalması, alıŖtıkları örgütte kendilerini savunmaları gerektiren davranıŖlar sergilemesi, iŖi tam yapmama eğilimi, görevlerini yerine getirirken tam gayret göstermeme gibi davranıŖlardır. Kahn (1990, s. 692–724) aynı zamanda bu modelinde iŖe bağlı olup olmamayı üç psikolojik koŖula oturtmuŖtur: Yaptığı iŖte anlam bulmasına, iŖini yaparken ki fiziki koŖulların bulunabilirliğine ve iŖini gerekleŖtirirken ki örgütte alıŖan diğer kiŖilere, örgüte dair güvenilirliğe. May ve arkadaşları da (2004; s. 11-37) Kahn (1990, s. 692–724) gibi alıŖanın yaptığı iŖi anlamlı bulduğunda ve alıŖanın kendini güvende hissettiğinde iŖine karŖı daha fazla bağlılık ve ilgi gösterdiğini dile getirmektedir.

#### **2.1.2.2. İşe Bağlılık ve Tükenmişlik Modeli**

Maslach ve Leiter (1997, s. 125-176) tarafından geliştirilen İşe Bağlılık ve Tükenmişlik Modeli'nde, işe bağlılık ile tükenmişlik arasında negatif yönde bir ilişki olduğunu ifade etmişler hatta tükenmişliğin zıttı olarak işe bağlılık kavramını tanımlamışlardır. Fakat araştırmacılar bu modellerinde daha sonrasında bu iki kavramı zıt olarak ele almak yerine tükenmişliğin işe bağlılıkta yarattığı bir tahribat olduğunu ifade etmişlerdir (Maslach & Leiter, 1997, s. 125-176). Maslach ve Leiter'in (1997, s. 125-176) bu modeli, altı bölümden oluşmaktadır. Bu bölümler sırası ile; iş yerinde adalet, iş yerinde ödül sistemi, değerler sistemi, tanınma, kontrol ve iş yüküdür. Maslach ve Leiter'a (1997, s. 125-176) göre bu altı bölüm arasında bir çatışma/uyumsuzluk çıktığında çalışan bireylerde tükenmişliğin arttığı, bu altı alanda bir uyum yakalandığında ise işe bağlılıkta artış olduğu öne sürülmüştür.

#### **2.1.2.3. Sosyal Değişim Teorisi**

Kahn'ın (1990, s. 692–724) geliştirdiği İşe Bağlı Olup Olmama Modeli ve Maslach ve Leiter'in (1997, s. 125-176) geliştirdiği İşe Bağlılık ve Tükenmişlik Modeli, işe bağlılığa dair önemli noktalara işaret etselerde işe bağlılık düzeylerinin kişiden kişiye göre değişiklik göstermesine dair net bir açıklamada bulunulmamıştır. Saks (2006; 600-619) işe bağlılık düzeylerindeki bu bireysel farklılıkları sosyal değişim teorisi ile açıklayarak etkileşim içerisinde olan bireylerin birbirlerine ait yükümlülüklerinin etkilediğini ifade etmiştir. Sosyal gruplar içerisindeki bireylerin sosyal rollerindeki herhangi bir değişikliğin diğer birey tarafında da bir etki yaratacağını ifade etmektedir (Cropanzano & Mitchell, 2005, s. 874-900). Örgütte bazı çalışan bireylerin daha fazla işe bağlılığının olması, bazı çalışan bireylerin ise daha az işe bağlılığının olması bu teori üzerinden açıklanabilmektedir. Sosyal değişim teorisi doğrultusunda örgütün çalışanları için sağladıkları kaynakların varlığı karşısında, çalışan bireyde buna karşılık verme hissi oluşturacaktır, eğer kaynaklar yetersiz ise çalışan bireylerin işlerini yaparken duyduğu ilgileri azalacak, yetersiz çaba gösterecek ve hatta işten ayrılma niyetlerinde artışa yol açabilecektir (Kahn (1990, s. 692–724).

Bu doğrultuda çalışan her bir birey, işini gerçekleştirirken ihtiyaç hissettiği fiziksel, duyuşal, ekonomik kaynakların ve sosyal desteklerin varlığı ya da yokluğu işe bağıllık düzeylerinde etkili olduğu söylenebilmektedir (Saks, 2006; 600-619).

### **2.1.3. İşe Bağıllığı Etkileyen Faktörler**

Bireylerde işe bağıllık düzeylerini etkileyen faktörler ikiye ayrılarak ele alınmıştır. Bu faktörlerden biri bireyin kendisinde var olan ya da sonrasında çalışan birey tarafından geliştirilen bireysel faktörlerken diğeri ise bireyin yapmakta olduğu işin kendi yapısı veya çalıştığı kurumun yapısından kaynaklı işe bağıllık düzeyini değıştiren örgütsel faktörlerdir (Wollard & Shuck, 2011, s. 429–446).

#### **2.1.3.1. Bireysel Faktörler**

İşe bağıllık düzeylerine etkileyen faktörlerden biri olarak ele alınan bireysel faktörler incelendiğinde, bireyin zor koşullar altında çalışırken etkili bir yönetim yeteneğine ve psikolojik dayanıklılığa sahip olması işe bağıllığa ait önemli bir kaynak olduğu söylenebilmektedir (Hobfoll v.d., 2003, s.632-643). Bireysel kaynakların varlığı zor koşullarda çalışabilmeyi yönetmenin yanı sıra diğeri çalışanlara göre daha özgür hareket edebilmeyi de sağlamaktadır (Judge v.d., 2005, s. 257-268)

İşe bağıllıkla ilgili yapılan bir çalışmada öz yeterlilik, iyimserlik, çalışılan kuruma bağılı öz saygı gibi bireye ait kaynakların işe bağıllıkla ilişkisi incelenmiş ve araştırmaya dahil edilen öz yeterlilik, iyimserlik gibi bireysel kaynakların işe bağıllıkla ilişkili olduğu görülmüştür (Xanthopoulou v.d., 2009, s. 235-244). İşlerine bağılı olarak çalışan bireylerle yapılan bir araştırmada çalışma şartlarını mevcut olandan daha iyi bir hale getirme istekleri ve kariyer gelişimlerinin bireysel kaynaklara sahip olmalarından kaynaklı olduğu ifade edilmiştir. Aynı araştırmada psikolojik dayanıklılıkları yüksek olan çalışanların, değışiklik gösteren çalışma ortamlarına rağmen adaptasyonlarının daha hızlı olduğu ve böylelikle daha rahat bir şekilde çalışabilmelerinin yine çalışanların bireysel kaynaklarının sağladığı dile getirilmiştir (Bakker & Schaufeli, 2008, s. 147-154).

### 2.1.3.2. Örgütsel Faktörler

Örgütlerin yapısı gereği karışık olmasına rağmen işe bağlılık konusu gündeme geldiğinde çalışanların işe bağlılıklarını arttırmak için örgütler, çalışanların isteklerinin, ihtiyaçlarının belirlenmesi konusundaki çalışmaları merkeze almaktadır (Wollard & Shuck, 2011, s. 429-446). Örgütler bu doğrultuda çalışanların işe bağlılık düzeylerini arttırabilmek adına gerekli şartları iyileştirmeli, adaletli iş yükü dağılımını, iş tanımlarının belirgin ve net olmasını sağlamalı, adaletli bir ödüllendirme sistemi geliştirmeli ve kariyer gelişimleri için destek verilmeleri önemlidir (Chughtai & Buckley, 2008, s. 47-71). İşe bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler çalışanların işe bağlılıklarında hem bireysel bir etki yaratmakta hem de çevresel/fiziksel bir motivasyon kaynağı olduğu dile getirilebilir (Bakker & Demerouti, 2008, s. 209-223). Bireysel motivasyonlara katkı sağlayan örgütsel faktörlere incelendiğinde; işin niteliği, örgütün sağladığı sosyal imkanlar, kişisel gelişim olanakları, liderlik gelişimi gibi kaynaklar etkili olabilmektedir (Ryan & Frederick, 1997, s. 529-565). Aynı zamanda bunlara ek olarak çalışanın mevcut işinin kendisi için bir anlamının olması da bireysel bir motivatör olduğu ifade edilmiştir (Macey & Schneider, 2008, s. 3-30). Çevresel motivasyonlara katkı sağlayan örgütsel faktörlerde ise örgütün adaletli bir ceza/ödül sistemi olması, kariyerlerini geliştirme olanaklarının olması gibi faktörler sıralanabilir (Chughtai & Buckley, 2008, s. 47-71). Aynı zamanda çalışanlar çalıştıkları kurumda kariyerlerini geliştirmelerine olanak tanındığında ve aldıkları ücretlerde artış olabileceğine dair inançlarının olması durumunda işe bağlılıklarının da bu doğrultuda artacağı söylenilebilir (Schaufeli & Bakker, 2004, s. 293-315; Schaufeli & Salanova, 2007, s. 135-177).

### 2.1.4. İşe Bağlılığın Sonuçları

İşe bağlılık, çalışanların örgütlerine ve işlerine yönelik geliştirdikleri duygusal, bilişsel ve davranışsal bağlılık düzeyini ifade etmektedir (Wu & Short, 1996, s. 85-89). Çalışanların işe olan bağlılığı, bireysel performansları ve örgütsel verimlilik üzerinde etkili olan bir faktördür. İşe bağlılığın olumlu etkileri arasında iş tatmini, motivasyon artışı, örgütsel sadakat, düşük işten ayrılma oranları ve yüksek performans yer almaktadır (Harter v.d., 2002, s. 268–279).

İşe bağlılık, çalışanların iş süreçlerinde daha fazla sorumluluk üstlenmeleri ve karar alma mekanizmalarına aktif olarak katılmaları, iş tatminini ve bağlılığı güçlendirerek uzun vadeli verimlilik sağlamaktadır (Wu & Short, 1996, s. 85-89). Güçlendirme ve yetkilendirme uygulamalarının, çalışanların işe bağlılığını artırdığı, bunun da iş doyumunu yükselterek örgütsel başarıyı da desteklediği görülmektedir (Ryan & Frederick, 1997, s. 529-565).

İşe bağlılığın artması, çalışanların iş yerinde daha yüksek motivasyonla çalışmalarına ve iş performanslarını geliştirmelerine olanak tanımaktadır (Demirel & Aslan, 2008, s. 163-178). Çalışanların örgüt kültürüyle uyum içinde olmaları, kendilerini değerli hissetmeleri ve örgütsel hedeflerle bütünleşmeleri, işe yönelik motivasyonlarını artırarak örgüt içindeki etkinliklerini yükseltmektedir (Raharjo & Fernandes, 2018, s. 1346-1367). İş tasarımı, çalışanların yetkinlikleriyle uyumlu olması, görevlerin anlamlı bir şekilde yapılandırılması ve çalışanların kendilerini geliştirme fırsatlarının artırılması, işe bağlılığın olumlu sonuçlarını daha da güçlendirmektedir (Ryan & Frederick, 1997, s. 529-565). Böylece, çalışanların örgüt içerisindeki performansları artarken, iş süreçlerine yönelik ilgileri ve sorumluluk duyguları da güçlenmektedir (Raharjo & Fernandes, 2018, s. 1346-1367).

İşe bağlılık, çalışanların psikolojik durumlarını koruyarak iş yerinde güven ortamı oluşturulmasına da katkı sağlamaktadır (Schaufeli & Salanova, 2007, s. 135-177). Çalışanların, işverenlerinden bekledikleri kariyer gelişimi, iş güvencesi ve adil yönetim uygulamalarının sağlanması, onların işe ve örgüte olan sadakatlerini güçlendirmektedir (Chughtai & Buckley, 2008, s. 47-71). İşveren tarafından sözleşmenin ihlal edilmemesi, çalışanların iş yerinde daha uzun süre kalmalarını teşvik ederken, örgütsel bağlılıklarını da artırmaktadır (Millward & Hopkins, 1998, s. 1530-1556). Öte yandan, işe bağlılığı yüksek olan çalışanlar, iş yerindeki değişimlere daha kolay uyum sağlayabilmekte ve kriz dönemlerinde örgütsel destek mekanizmalarına daha fazla katkı sunabilmektedirler (Wu & Short, 1996, s. 37-42).

Örgütsel iklimin destekleyici olması, işe bağlılığın etkilerini güçlendiren unsurlar arasında da yer almaktadır. Çalışanların yöneticileriyle ve iş arkadaşlarıyla olumlu ilişkiler kurmaları, örgütsel adalet algısının yüksek olması ve kariyer gelişim fırsatlarının sağlanması, çalışanların iş tatminini artırarak örgütsel sadakati ve işe bağlılığı güçlendirmektedir (Polat, 2009, s. 1591-1596). Yapılan araştırmalar, destekleyici iş ortamlarının çalışanların işten ayrılma niyetlerini azalttığını ve örgütsel bağlılığı ve dolaylı olarak işe bağlılığı olumlu yönde etkilediğini göstermektedir (Jyoti, 2013, s. 66-81). Bu bağlamda, çalışanların iş yerinde daha huzurlu ve verimli bir şekilde çalışmalarını sağlamak adına yöneticilerin adaletli ve şeffaf bir yönetim anlayışı benimsemeleri büyük önem taşımaktadır (Wu & Short, 1996, s. 37-42).

İşe bağlılığın sonuçları hem bireysel hem de örgütsel düzeyde çeşitli olumlu etkiler yaratmaktadır (Saks, 2006, s. 600–619). Örgütsel açıdan olumlu etkisine bakıldığında işe bağlılığı yüksek olan çalışanların yer aldığı örgütlerde kar oranlarında ve müşterilerin memnuniyet oranında artış, örgütün yaratıcılığının ve örgüt güvenliğinin seviyesinde artış, müşteri sadakatinin ve örgütün verimliliğin artması gibi pozitif etkisi bulunmaktadır (Harter v.d., 2002, s. 268–279). İşine yüksek derecede bağlı çalışanlar, görevlerini daha istekli ve motive bir şekilde yerine getirerek iş tatminini artmakta (Lorence & Mortimer, 1985, s. 618-638) ve böylelikle örgüte karşı daha güçlü bir duygusal bağlılık geliştirirken, bu durum uzun vadede çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltmaktadır (Wu & Short, 1996, s. 37-42). İşe bağlılığın bireysel etkilerine bakıldığında ise işe bağlılık, çalışan bireylerin kendi performans seviyelerini önemsemelerine ve başarıyı yakalayabilmeleri için çabalamalarına neden olmaktadır çünkü işe bağlılığı yüksek olan çalışanlar başarı kat ettikçe öz yeterlilik seviyelerinin de artacağını düşünmektedirler (Robbins & Judge, 2007, s. 80; Blau & Boal, 1987, s. 290). İşe bağlılığı yüksek olan çalışanlar yaptıkları işten keyif alırlar çünkü işlerini gerçekleştirirken kendilerinden bir şeyler katmaya meyillilerdir ancak işe bağlılığı düşük olan çalışanlarda ise kendilerini işlerini yaparken anlamsız, amaçsız hissedebilmekte ve çalıştıkları örgüte, yaptıkları işe yabancı hissedebilmektelerdir (Hafer & Martin, 2006, s. 3).

İşe bağlılık, bireylerin iş yaşamlarında daha fazla istikrar sağlamalarına ve uzun vadeli kariyer planları oluşturmalarına olanak tanımaktadır (Udo & Tor Guimaraes, 1997, s. 917; Blau & Boal, 1987, s. 294). Kadın çalışanlar açısından değerlendirildiğinde, iş-aile dengesi ve kariyer gelişim fırsatları, işe bağlılığın sonuçları üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir (Chusmir, 1982, s. 595-602). İş yerinde sağlanan adalet ve destekleyici örgütsel iklim, çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltarak uzun süre aynı kurumda kalmalarını teşvik etmektedir (Jyoti, 2013, s. 66-82). Bu bağlamda, işe bağlılığın olumlu sonuçlarını sürdürülebilir kılmak için örgütlerin çalışanlarının beklentilerini karşılaması, destekleyici politikalar geliştirmesi ve adil yönetim uygulamalarını benimsemesi büyük önem taşımaktadır (Wu & Short, 1996, s. 37-42).

#### **2.1.5. İşe Bağlılıkla İlgili Yapılan Çalışmalar**

Wu ve Short (1996: 37-42) tarafından yapılan çalışmada, çalışanların iş yerinde güçlendirilmesinin, işe bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırma bulguları, çalışanların yetkilendirilmesinin ve karar alma süreçlerine dâhil edilmelerinin, işe olan bağlılıklarını artırdığını göstermektedir. Güçlendirilmiş çalışanların, örgüte karşı daha fazla sorumluluk hissettikleri ve iş tatmin düzeylerinin yükseldiği vurgulanmıştır. Chusmir (1982: 595-602) tarafından yürütülen çalışmada, kadın çalışanların işe bağlılığı ve örgütsel rollerle olan ilişkisi ele alınmıştır. Çalışmada, kadın çalışanların iş yerinde karşılaştıkları cinsiyet temelli bariyerlerin, bağlılık seviyelerini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, kadınların örgütsel desteğe sahip olmalarının, işe bağlılıklarını ve uzun vadeli kariyer planlarını olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir. Raharjo ve Fernandes (2018: 1346- 1367) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, örgüt kültürü ve iş tasarımının işe bağlılık ve insan kaynakları performansı üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Bulgular, olumlu bir örgüt kültürünün ve çalışan odaklı bir iş tasarımının, çalışanların işe olan bağlılıklarını ve performanslarını artırdığını göstermektedir. Özellikle destekleyici liderlik tarzlarının ve esnek çalışma ortamlarının, çalışanların motivasyonlarını yükselttiği belirlenmiştir. Millward ve Hopkins (1998: 1530-1556) tarafından yapılan araştırmada, psikolojik sözleşmelerin ve örgütsel bağlılığın işe bağlılık üzerindeki etkileri incelenmiştir.

Çalışanların işverenleriyle kurdukları psikolojik sözleşmelerin beklentileri karşılama durumunda, işe olan bağlılıklarının arttığı görülmüştür. Aksi durumda ise çalışanların duygusal tükenmişlik yaşadığı ve işe yabancılaşma eğiliminde oldukları belirlenmiştir. Jyoti (2013: 66-82) tarafından yürütülen çalışmada, örgütsel iklimin çalışanların iş tatmini, işe bağlılık ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Sonuçlar, olumlu bir örgütsel iklimin, çalışanların işe bağlılıklarını artırarak işten ayrılma niyetlerini azalttığını ortaya koymuştur. Ayrıca, çalışanların iş yerinde psikolojik güvenlik hissetmelerinin ve adil bir ödüllendirme sistemine sahip olmalarının, bağlılıklarını önemli ölçüde güçlendirdiği belirlenmiştir.

#### **2.1.6. İşe Bağlılık ve İşe Bağlı Duygusal Tükenmişliğin İlişkisi**

İşe bağlılık, çalışanların işlerine duyduğu enerji, şevk ve katılım duygusuyla açıklanabilmektedir. Schaufeli ve Bakker (2001, s. 229-253) işe bağlılığı, bireylerin işyerindeki görevlerine olan istekli katılımı ve bu katılımı sürdürme kararlılıklarını içeren bir kavram olarak tanımlamıştır. Bu tanım, işe bağlılığın, yalnızca işyerindeki görevleri yerine getirme çabası değil, aynı zamanda bireylerin işe duygusal, bilişsel ve fiziksel enerjilerini aktardıkları bir süreç olduğunu da vurgulamaktadır (Kahn, 1990, s. 692-724). Tükenmişlik kavramına baktığımızda ise tükenmişlik; bireyin iç kaynaklarında etkili olan yetersizlik, başarısızlık, motivasyon ve enerji kaybı, yıpranma, isteksizlik, gelen talepler karşısında yorgunluğun yaşandığı bir psikolojik durum olarak açıklanabilmekte ve bu durum bireyin sosyal çevresinde, ailesinde veya iş yaşamında kendisini gösterebilmektedir (Freudenberger, 1974, s. 159-165). Tükenmişliğin boyutları arasında yer alan duygusal tükenmişlik kavramı ise bireyin duygusal kaynaklarının azalarak bireyin kendisini yorgun, isteksiz, motivasyonu düşük, tahammülsüz hissetmesi olarak ifade edilmektedir (Maslach v.d., 1997, s. 191-218). Duygusal tükenmişliğin sebepleri incelendiğinde yoğun ve sürekli stresin var olduğu ortamlarda duygusal tükenmişliğin artış gösterdiği tespit edilmiştir (Sağlam Arı & Çına Bal, 2008, s. 131-148). İşe bağlı duygusal tükenmişlik kavramı ise bireyin iş yaşamında yaşamış olduğu yoğun stres ve artan iş talepleri noktasında ortaya çıkan tükenmişlik türleri olarak tanımlanmaktadır (Gökkaya, 2024, s. 644-662).

Tükenmişlik genel anlamda aile, arkadaş çevresi, iş yaşamı gibi alanlar da görülebilen işe bağlı duygusal tükenmişlik bireyin çalıştığı kuruma, yaptığı işe, hatta çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerinde görülen bir tükenmişlik türü olarak açıklanabilmektedir (Günay, 2021, s. 142-149).

Maslach ve Leiter (1997, s. 125-176) tükenmişliği, bireylerin işteki performanslarını sürdürmekte zorlanmalarına ve işlerine duydukları bağlılıklarının azalmasına neden olan bir durum olarak açıklamışlardır. Aşırı iş yükü ve stres faktörleri, çalışanlarda duygusal tükenmişlik hissine yol açabilmekte ve bu durum çalışan bireylerin yorgunluk hissetmelerine, işe karşı motivasyonlarının düşmesine, öz düzenleme ve psikolojik dayanıklılık düzeylerinin azalmasına sebebiyet vererek işe bağlılık düzeylerini azaltabilmektedir (Maslach v.d., 2001, s. 397-422; Budak & Sürgevil, 2005, s. 95-108; Dolgun, 2015, s. 287-308).

Maslach ve Jackson (1981, s. 99-131) tarafından da duygusal tükenmişlik, çalışanların enerjilerinin tükenmesine, işlerine karşı ilgilerinin azalmasına ve başarıya motivasyonlarının düşmesine sebep olabilecek bir faktör olarak tanımlanabilmektedir. Tükenmişlik durumu, bireylerin işlerine karşı duyduğu bağlılık seviyesini düşürür çünkü tükenmişlik, bireyin işine olan motivasyonunu ve katılımını etkileyen bir yorgunluk hali olarak görülmektedir (Budak & Sürgevil, 2005, s. 96; Yıldırım & İçerli, 2010, s. 123-131). Bu bağlamda, işe bağlılık ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki de doğrudan etkilidir ve tükenmişlik arttıkça çalışanların işlerine duyduğu bağlılık da azalabilmektedir (Eryılmaz ve Doğan, 2012, s. 17-26). Bu doğrultuda çalışanlar, tükenmişlik hissettiklerinde; fiziksel ve duygusal enerji seviyeleri düşmekte ve iş yerinde daha az bulunma hissindeki artışa bağlı olarak işlerine olan bağlılıklarının giderek azabileceği düşünülmektedir.

### 2.1.7. İşe Bağlılık ve Varoluşsal Pişmanlığın İlişkisi

Varoluşçu Psikoloji Kuramı, bireyin hayatındaki deneyimlerini merkeze alarak kişiyi hayatında anlam bulma sürecini; özgürlük ve sorumluluk gibi temel kavramlar üzerinden incelemekte ve bunu yaparken de temelini varoluşçu felsefeden alarak psikolojinin önemli bir alanı olarak literatürde yerini almaktadır (Geçtan, 1974, s. 13-17). Bu kuram, insanın yalnızca bilinçdışı süreçlerine veya çevresel koşullarına göre şekillenmediğini, aynı zamanda bireyin kendi seçimleri doğrultusunda varoluşunu ortaya koyduğunu vurgulamaktadır (Çarkı, 2022, s. 22-24). Varoluşçu Psikoloji Kuramı temelinde bireyin kendisini ve dünyayı nasıl anlamlandırdığı, bireyin yaşamda karşılaştığı seçimler, belirsizlikler ve özgürlükten doğan kaygılar ile ne yaptığı sorularına dayanmaktadır (Topses, 2012, s. 67-75). Varoluşsal pişmanlık ise bireylerin hayatlarının belirli bir döneminde, seçtikleri veya seçmedikleri, gerçekleştiremedikleri hedefler veya tatmin edemedikleri arzuların, yarattığı sonuçlar üzerinden yaşadıkları bir içsel huzursuzluk ve kayıp olarak tanımlanmaktadır (Ermiş & Bayraktar, 2021, s. 421-440). Kişinin yaşamındaki bu pişmanlıklar, iş hayatındaki tatminsizlikle birleştiğinde, bireylerin işlerine duydukları bağlılığı etkileyebileceği düşünülmektedir. Schaufeli ve Bakker (2001, s. 229-253), işe bağlılık kavramını açıklarken, çalışanların işyerindeki görevlerine olan istekli katılımlarının ardında, bu katılımın bireylerin kişisel değerleri ve hedefleriyle uyumlu olmasının yattığını belirtmişlerdir.

Bireylerin motivasyon süreçlerinin incelendiği çalışmalarda Richard Ryan ve Edward Deci (2000, s. 68-78) tarafından geliştirilen Öz Belirleme Teorisine bakıldığında ise bireylerin motivasyonlarını; kişiler arası ilişkiler, bu ilişkilerdeki anlamlılık düzeyleri, samimiyet, kendi davranış ve seçimlerini yönlendirebilme, bireyin kendini gerçekleştirme durumları gibi faktörlerin etkili olduğu ifade edilmiştir. Aynı zamanda Öz Belirleme Teorisi bireyin motivasyon kaynaklarını da içsel ve dışsal motivasyon kaynakları olarak iki durumda ele almaktadır (Ülkü, 2023, s. 47-70).

İş yaşamındaki prim, maaş, ödüllendirme sistemleri dışsal motivasyon kaynakları olarak ele alınırken bireyin işine duyduğu ilgi, işini gerçekleştirirken ki aldığı keyif, tatmin, işine karşı hissettiği anlam içsel motivasyon kaynakları olarak açıklanmaktadır (Tasman & Aydoğmuş, 2022, s. 294-315). Öz Belirleme Teorisinde ifade edilen içsel motivasyon kaynakları işe bağlılığı oluşturan etmenlere benzer bir yerde durmaktadır. Birey işinden, iş seçimlerinden, iş arkadaşları ile kurduğu ilişkiden kaynaklı anlam kaybı yaşaması durumunda pişmanlık yaşayabileceği ve bu durumun içsel motivasyon kaynaklarında etkisini göstererek işe bağlılık düzeylerinde bir azalışa neden olacağı da düşünülmektedir.

Yalom'un (1980, s. 1-712) varoluşsal kaygı kavramına göre, bireyler yaşamda anlam ararken karşılaştıkları tatminsizlikler ve pişmanlıklar, psikolojik huzursuzluk yaratabilmektedir. Bu huzursuzluk, iş yaşamına da yansiyabilmekte ve çalışanların işlerine olan bağlılıklarını olumsuz etkileyebileceği de düşünülmektedir (Bugental, 1978, s. 1-163).

Kahn (1990), işe bağlılık kavramını, çalışanların duygusal, fiziksel ve bilişsel enerjilerini işlerinde kullanarak kendilerini işleri ile ifade etmeleri olarak tanımlamıştır. Bir birey, iş yerindeki performansını ve katılımını, kendi değerleri ve tatmin beklentileri doğrultusunda şekillendirmektedir. Bununla birlikte varoluşsal pişmanlık yaşayan çalışanların kendi yaşamlarındaki tatmin eksiklikleri işyerindeki tatminlerine yansiyabilmekte ve bu durum işyerindeki bağlılık düzeylerini de olumsuz etkileyebileceği düşünülmektedir.

### **2.1.8. İşe Bağlılığın Beyaz Yakalı Olma, İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik ve Varoluşsal Pişmanlık ile İlişkisi**

Beyaz yakalı çalışanlar, bilgi ve uzmanlık gerektiren alanlarda faaliyet gösteren, genellikle zihinsel ve yönetsel süreçlerde yer alan bireylerdir (Chusmir, 1982, s. 595-602). Bu çalışan grubunda işe bağlılık, kariyer gelişimi, mesleki tatminle yakından ilişkilidir. Ancak iş dünyasının rekabetçi yapısı, yoğun iş temposu ve yüksek beklentiler, beyaz yakalı çalışanların tükenmişlik yaşama riskini artırmaktadır (Jyoti, 2013, s. 66-82). Duygusal tükenmişlik, bireylerin işlerinden kaynaklanan zihinsel ve fiziksel yorgunluk hissi ile karakterizedir (Revicki v.d., 1991, s. 111-120) ve bu durum işe bağlılık düzeylerini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Maslach v.d., 2001, s. 397–422). Aynı zamanda çalışanların iş yerinde anlam arayışı ve mesleki tatmin eksikliği yaşaması, duygusal tükenmişliği daha da pekiştirebilmektedir (Seeman, 1959, s. 783-791; Otto & Featherman, 1975; 701-719).

Bu bağlamda, duygusal tükenmişlik yaşayan beyaz yakalı çalışanların işe olan bağlılıklarında azalma meydana gelmekte ve bu durum, örgütsel performans üzerinde olumsuz etkiler yaratabilmektedir (Wu & Short, 1996, s. 37-42; Gómez-Urquiza v.d., 2017, s. 99-110).

Varoluşsal pişmanlık kavramı, bireylerin geçmişte verdikleri veya vermedikleri kararları sorgulaması ve bu kararların hayatlarındaki etkilerini değerlendirme süreciyle ilgilidir (Ermiş & Bayraktar, 2021, s. 421-440). İş yaşamında varoluşsal pişmanlık, çalışanların kariyer seçimlerinden veya iş yerinde verdikleri kararlardan dolayı duyduğu rahatsızlık hissi olarak tanımlanabilmektedir. Beyaz yakalı çalışanların yoğun rekabet ortamında uzun çalışma saatleri ve iş-aile dengesi problemleri nedeniyle zaman zaman mesleki seçimlerini sorguladıkları görülmektedir (Wu & Short, 1996, s. 37-42; Budak & Sürgevil, 2005, s. 95-108). Bu tür sorgulamalar, bireyin işine olan bağlılığını zayıflatabileceği gibi motivasyon kaybına neden olarak duygusal tükenmişliği de artırabilmektedir. Özellikle kariyerlerinde belirli bir noktaya gelmiş çalışanlar, geçmişte yaptıkları fedakârlıkların sonuçlarını değerlendirerek işlerine karşı yabancılaşma hissedebilirler (Seeman, 1959, s. 783-791; Otto & Featherman, 1975; 701-719).

Bu durum, çalışanların işlerinden kopmalarına ve uzun vadede tükenmişlik yaşamalarına sebep olabilmektedir (Chusmir, 1982, s. 595-602).

İş yaşamında anlam arayışı ve tatmin edici bir kariyer hedefleme süreci, bireylerin işe olan bağlılıklarını güçlendirebilirken (Demirel & Aslan, 2008, s. 163-178), pişmanlık duygusunun yoğun olması motivasyonlarını düşürebilmektedir (Ermiş & Bayraktar, 2021, s. 421-440). Frankl'ın (1963, s. 1-170) geliştirdiği yaklaşımlarından biri olan anlam arayışı, bireyin yaşamının temel motivasyonunun, yaşamına anlam katması olduğunu savunmaktadır. Bu yaklaşım bireylerin iş hayatlarını da kapsamakta ve birey işini yalnızca bir geçim aracı olarak görmekten ziyade anlamlı bir eylem olarak görürse, işe bağlılık oranlarında da artış görüleceği düşünülmektedir. Bununla birlikte eğer birey yaşamlarında anlam bulamazsa; varoluşsal boşluk ve pişmanlık hissi yaşayabilmekte ve bu durum iş yaşamına da yansiyarak işe duyduğu bağlılığı da azaltabileceği düşünülmektedir.

Aynı zamanda Frankl'ın geliştirdiği logoterapi yöntemine göre tükenmişlik; varoluşsal anlamın kaybedilmesiyle ortaya çıkan bir rahatsızlıktır. Frankl, varoluşsal anlamın ruh sağlığı için temel öneme sahip olduğunu öne sürmüş ve varoluşsal boşluğu; yaşamdaki ilgi alanlarının kaybedilmesi, inisiyatif ve proaktiflik eksikliği olarak tanımlamış ve bunun derin bir anlamsızlık hissine yol açabileceğini belirtmiştir (Riethof & Bob, 2019, s. 382). Bu durumda duygusal tükenmişlik yaşayan bireyler varoluşsal boşlukla birlikte varoluşsal pişmanlık da hissediyorsa, bu durum onların işlerine daha az bağlanmalarına yol açabileceği düşünülmektedir. Ancak çalışanların kariyerlerinde anlam bulmaları (Duman & Çiçek, 2018, s. 453-464) ve iş ortamında destekleyici bir yapıyla karşılaşmaları, bu sürecin olumsuz etkileri hafifletilebilmektedir (Wrzesniewski & Dutton, 2001, s. 179-201; Wayne v.d., 1997, s. 82-111).

İş talepleri-kaynakları modeli incelendiğinde ise (Job Demands-Resources- (JD-R)) iş yükünde artış, zamanlama baskısı, rol çatışmaları/karmaşaları gibi iş taleplerinin fazlalığına karşısında, iş arkadaşlarının desteği, destekleyici ve yol gösterici liderlik, kurumda gelişmiş bir geri bildirim kültürü, eğitim ve kariyer fırsatları gibi iş kaynaklarının azlığı, çalışan bireylerde tükenmişliğe yol açabilmekte ve bireyin işe olan bağlılığını azaltabilmektedir (Bakker & Demerouti, 2007, s. 309-328).

Örgütlerin, beyaz yakalı çalışanlarının iş tatminini artıracak stratejiler geliştirmesi ve çalışanların kariyerleriyle ilgili olumlu bir perspektif kazanmalarına yardımcı olacak politikalar oluşturması önem taşımaktadır (Jyoti, 2013, s. 66-82).

## **2.2.Tükenmişlik Kavramı**

Tükenmişlik, bireyin uzun süreli duygusal, zihinsel ve fiziksel stres faktörlerine maruz kalması sonucunda, işlevselliğini sürdüremeyecek düzeyde enerji kaynaklarının tükenmesiyle ortaya çıkan, çok boyutlu bir sendromdur (García-Carmona v.d., 2019, s. 189-208). Bu kavram, ilk olarak yardım mesleklerinde çalışan bireylerde gözlemlenmiş olup, zamanla farklı meslek gruplarında ve yaşam alanlarında yaygın olarak rapor edilen bir durum haline gelmiştir (Li v.d., 2024, s. 1-14)

Tükenmişlik, yalnızca geçici bir yorgunluk hali olmayıp, sistematik olarak gelişen ve bireyin tüm yaşam kalitesini tehdit eden bir süreçtir (Kim v.d., 2011, s. 258-268). Bu süreçte birey, hem kendi içsel kaynaklarına olan inancını hem de çevresel stresörlerle başa çıkma kapasitesini kaybetmektedir (X. Li v.d., 2025, s. 31). Sürekli hale gelen duygusal yüklenme, kişinin motivasyonunu azaltmakta, başarıma hissini zayıflatmakta ve kişisel etkinlik algısını olumsuz etkilemektedir (Tourigny v.d., 2013, s. 514-532).

Tükenmişliğin temel belirtileri; duygusal yorgunluk, ilgisizlik, değersizlik hissi, azalan yaşam doyumu, fiziksel bitkinlik, konsantrasyon bozuklukları ve sosyal çekilme davranışları olarak tanımlanmaktadır (Ghahramani v.d., 2021, s. 1-16).

Duygusal yorgunluk, bireyin duygusal tepkiler verme kapasitesinde belirgin bir azalmayla kendini gösterirken; ilgisizlik ve değersizlik hissi, kişinin hem kendine hem de çevresine yönelik motivasyonunun azalmasına neden olur. Bu kişiler, daha önce keyif aldıkları etkinliklere karşı kayıtsızlık geliştirebilmekte ve giderek içe kapanma eğilimi gösterebilmektedir. Fiziksel düzeyde tükenmişlik ise, kronik yorgunluk, baş ağrıları, kas ağrıları ve uyku bozuklukları şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Zihinsel süreçlerde yaşanan tükenmişlik ise dikkat dağınıklığı, karar vermekte zorlanma ve hafıza problemleri gibi işlevsel bozulmalara yol açabilmektedir (García-Carmona v.d., 2019, s. 189-208).

Bu belirtiler, zamanla geçici olmaktan çıkarak kronik hale gelmekte ve bireyin genel yaşam kalitesini ciddi biçimde tehdit eden psikolojik sorunlara dönüşebilmektedir. Uzun süreli tükenmişlik durumu, depresyon ve anksiyete gibi duygudurum bozukluklarının gelişimine zemin hazırlarken; bağışıklık sisteminin zayıflaması, mide-bağırsak sorunları, kalp-damar hastalıkları gibi psikosomatik rahatsızlıkların da artmasına neden olabilmektedir (Agyapong v.d., 2022, s. 1-42). Tüm bu süreç, bireyin hem içsel kaynaklarının tükenmesi hem de dış çevresiyle olan etkileşimlerinin zayıflamasıyla karakterize edilen, çok boyutlu bir gerileme sürecine işaret eder. Tükenmiş bireyler, sosyal ilişkilerde mesafe koyma, içe kapanma ve yalnızlık hissinde artış gibi davranışsal belirtilerle de bu durumu dışa vurabilmektedir (Sağlam Arı & Çına Bal, 2008, s. 131-148).

### **2.2.1. İşe Bağlı Tükenmişlik Kavramı**

Tükenmişlik, bireysel faktörlerle sınırlı kalmayan bir yapıya sahip olup; kurumsal yapı, yönetim biçimi, iş ortamı ve sosyal destek sistemleri gibi örgütsel dinamiklerle de doğrudan ilişkilidir (Lee v.d., 2016, s. 100-110). Nitekim bireyin yaşadığı tükenmişlik, çoğu zaman yalnızca bireyin yetersizliği olarak değil, aynı zamanda sistemsal bir uyumsuzluk ve organizasyonel sağlıksızlığın da bir yansıması olarak değerlendirilmektedir (Moss, 2021, s. 42). Tükenmişlik hem bireyin hem de çalıştığı kurumun sağlığını tehdit eden, çok boyutlu ve dinamik bir olgudur (Lee v.d., 2016, s. 100-110).

İşe bağılı tükenmişlik (occupational burnout), bireyin iş yaşamında sürekli olarak maruz kaldığı yoğun stres, rol çatışmaları, duygusal talepler ve kaynak yetersizlikleri sonucunda yaşadığı fiziksel, zihinsel ve duygusal tükenme durumunu ifade eder (Negucioiu v.d., 2024, s. 1-19). Bu kavram, genel tükenmişlikten farklı olarak, yalnızca işle ilgili stresörlere dayalı bir sendromu tanımlar. Genel tükenmişlik, bireyin yaşamının farklı alanlarında karşılaştığı stres faktörlerine bağılı olarak gelişebilirken; işe bağılı tükenmişlik, özellikle iş ortamındaki kronik talepler ve örgütsel koşullar nedeniyle ortaya çıkar (Amiri v.d., 2024, s. 37).

İlk kez Freudenberg (1974, s. 159-165) tarafından yardım mesleklerindeki kişilerde gözlemlenen duygusal çöküntü ve enerji kaybı olarak tanımlanan tükenmişlik kavramı, zamanla daha geniş meslek gruplarına uygulanmış ve örgütsel psikoloji alanında önemli bir yer edinmiştir. Bununla birlikte, işe bağılı tükenmişlik, aşırı iş yükü, belirsiz rol tanımları, düşük sosyal destek, duygusal emek ve kariyer ilerlemesinde yaşanan tıkanmalar gibi işle doğrudan ilişkili stres kaynaklarıyla karakterizedir (Hakanen & Keltiainen, 2024, s. 1).

Tükenmişlik literatüründe en yaygın biçimde kullanılan kuramsal çerçeve, Maslach ve Jackson (1981, s. 99-113) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Modeli'dir. Bu model, tükenmişliği duygusal tükenme, duyarsızlaşma (depersonalizasyon) ve kişisel başarıda azalma olarak üç temel bileşen üzerinden ele almaktadır. Duygusal tükenme, bireyin enerji kaynaklarının tükenmesiyle birlikte ortaya çıkan yoğun duygusal yorgunluk halini ifade ederken; duyarsızlaşma, bireyin çevresindekilere karşı ilgisini ve empatik tepkilerini kaybetmesi şeklinde gözlemlenmektedir. Kişisel başarıda azalma ise bireyin yaptığı işin anlamını ve etkisini sorgulaması, yetersizlik duygularıyla birlikte motivasyonunun düşmesiyle kendini göstermektedir (Ungur v.d., 2024, s. 4). Maslach'ın bu modeli, özellikle sağlık, eğitim ve sosyal hizmet gibi insanla birebir temas gerektiren meslek gruplarında çalışan bireylerde gözlemlenen tükenmişlik belirtilerini analiz etmeye yönelik geliştirilmiştir (Maslach & Leiter, 2022, s. 15).

Nitekim bu alanlarda çalışan bireylerin, yüksek duygusal emek gerektiren görevlerle karşı karşıya kalmaları, empatik iletişim kurma zorunluluğu ve iş yükünün sürekliliği, tükenmişlik sendromunun oluşumunu hızlandıran temel faktörler arasında yer almaktadır (Schaufeli v.d., 2009, s. 204-220). Ancak, günümüzde çalışma yaşamının dönüşmesi, iş ortamlarının daha rekabetçi ve talepkâr hale gelmesi, bu modeli sadece bireysel faktörlerle sınırlandırmanın yetersiz kaldığını göstermektedir. Artık işe bağlı tükenmişliği açıklamak için yalnızca bireyin psikolojik süreçlerine değil, aynı zamanda çevresel, örgütsel ve yapısal etkenlere de odaklanmak gerekmektedir (Leiter, 2008, s. 52-58).

Bu bağlamda, işe bağlı tükenmişlik (occupational burnout), bireyin sadece kişisel özellikleriyle değil, aynı zamanda iş yerindeki rol belirsizliği, yönetim biçimi, iş yükü, örgütsel destek düzeyi ve iş ortamındaki sosyal ilişkilerle de doğrudan ilişkilidir. Literatürde son yıllarda yapılan çalışmalar, tükenmişliğin bireysel düzeyde bir zayıflık değil; kurumsal düzeyde işlevsel bozulmaların bir sonucu olduğunu vurgulamaktadır (Schaufeli v.d., 2009, s. 204-220). Örneğin, yetersiz liderlik, adil olmayan ödüllendirme sistemleri, kronik iş yükü ve iş-yaşam dengesi problemleri gibi örgütsel faktörler, çalışanların tükenmişlik yaşamasını kaçınılmaz hale getirebilmektedir. Bu nedenle, Maslach Modeli tükenmişlik anlayışında önemli bir çerçeve sunmakla birlikte, günümüzde tükenmişliği daha bütüncül biçimde anlamak için sistemik yaklaşımlar da gereklilik arz etmektedir. İşe bağlı tükenmişlik artık yalnızca bireyin iş ortamında yaşadığı duygusal zorluklar olarak değil, aynı zamanda iş organizasyonlarının yapısal sağlığı açısından da kritik bir gösterge olarak değerlendirilmektedir. İşe bağlı tükenmişlik, sadece bireysel düzeyde değil, ekip verimliliği, kurum kültürü ve genel iş performansı üzerinde de olumsuz etkiler yarattığı bilinmektedir (García-Carmona v.d., 2019, s. 189-208).

Bu bağlamda, Bakker ve Demerouti (2008, s. 209-223) tarafından geliştirilen İş Talepleri–Kaynaklar (Job Demands–Resources; JD-R) Modeli, tükenmişliği anlamada ve açıklamada çağdaş, esnek ve kapsamlı bir yaklaşım sunmaktadır. JD-R Modeli'nin temel varsayımı, her meslek grubunun kendine özgü iş talepleri ve kaynakları olduğu, dolayısıyla tükenmişliğin oluşumunda bu iki temel faktörün dinamik etkileşiminin belirleyici rol oynadığıdır.

Model, geleneksel tükenmişlik kuramlarının aksine yalnızca bireysel özelliklere ya da sınırlı meslek gruplarına odaklanmakla yetinmez; bunun yerine iş yaşamının yapısal, psikososyal ve motivasyonel bileşenlerini de analiz sürecine dahil etmektedir (Bakker & Demerouti, 2017, s. 273-285).

İş talepleri, çalışanlardan fiziksel, zihinsel ya da duygusal düzeyde çaba harcamalarını gerektiren ve bu çaba sonucunda belirli psikolojik ya da fizyolojik maliyetler doğuran işle ilgili unsurlar olarak tanımlanır. Bu talepler arasında yoğun iş yükü, zaman baskısı, rol çatışmaları, belirsizlik, duygusal emek ve örgütsel haksızlıklar gibi faktörler yer alır. Bu taleplerin uzun süreli ve kontrolsüz şekilde devam etmesi, bireyin enerji kaynaklarını tüketmesine neden olarak duygusal tükenme başta olmak üzere çeşitli tükenmişlik semptomlarının gelişmesini kolaylaştırır. Bu süreç, yalnızca iş performansını düşürmekle kalmaz; aynı zamanda bireyin ruhsal sağlığını, yaşam doyumunu ve sosyal ilişkilerini de olumsuz yönde etkilemektedir (Hakanen & Kaltiainen, 2024, s. 1).

Öte yandan, iş kaynakları ise bireyin iş talepleriyle başa çıkmasını kolaylaştıran, motivasyonu artıran ve mesleki gelişimi destekleyen tüm fiziksel, sosyal, örgütsel ve psikolojik unsurları kapsamaktadır. Bu kaynaklar arasında etkili liderlik, iş özerkliği, mesleki gelişim fırsatları, sosyal destek, anlamlı geri bildirim ve adil ödüllendirme gibi etkenler sayılabilir. JD-R Modeli'ne göre, iş kaynaklarının güçlü olduğu çalışma ortamlarında bireyler yalnızca tükenmişlikten korunmakla kalmaz, aynı zamanda daha yüksek düzeyde iş bağlılığı, üretkenlik ve psikolojik dayanıklılık geliştirme eğilimi gösterirler. Modelin bir başka yönü de bu kaynakların sadece pasif bir koruyucu işlev görmekle kalmayıp, aynı zamanda bireyin içsel motivasyonunu tetikleyerek pozitif iş deneyimlerini pekiştirmesidir (Dyrbye vd., 2014, ss. 443-451).

JD-R Modeli'nin en güçlü yönlerinden biri, esnek yapısı sayesinde farklı sektörlerde ve farklı örgütsel yapılarda uygulanabilir olmasıdır. Model, tükenmişliğin tek bir kaynağa indirgenemeyeceğini, aksine birey, iş koşulları ve örgütsel çevre arasındaki etkileşimlerin bütünsel biçimde değerlendirilmesi gerektiğini ileri sürmektedir.

Bu nedenle, örgütlerin yalnızca iş yükünü azaltmaya yönelik yüzeysel müdahalelerle yetinmeyip, aynı zamanda çalışanların güçlenmesini ve işten anlam bulmalarını sağlayacak kaynakları artırmaları büyük önem taşımaktadır. Bu çerçevede JD-R Modeli, işe bağlı tükenmişliği hem önleyici hem de iyileştirici politikaların geliştirilmesinde stratejik bir araç olarak değerlendirilmektedir (Lee v.d., 2016, s. 100-110).

Son yıllarda yapılan ampirik araştırmalar, işe bağlı tükenmişlik olgusunu açıklamada İş Talepleri-Kaynaklar Modeli'nin geçerliliğini ve güncelliğini desteklemektedir. Çeşitli meslek grupları üzerinde yürütülen çalışmalarda, çalışanların yoğun iş talepleriyle karşı karşıya kaldıklarında, yeterli iş kaynaklarından yoksun olmaları durumunda tükenmişlik düzeylerinin anlamlı şekilde yükseldiği gösterilmiştir (Negucioiu v.d., 2024, s. 1-19). Nitelikli iş gücünün sürdürülebilirliğini tehdit eden bu durum, özellikle genç çalışanlar arasında daha yaygın hale gelmiş ve çalışanların yaklaşık üçte ikisinin tükenmişlik belirtileri gösterdiği bildirilmiştir (Amiri v.d., 2024, s. 37). Aynı şekilde, işin yapısal koşullarıyla ilişkili stres faktörlerinin tükenmişlik üzerindeki etkisini inceleyen bir diğer çalışmada, ciddi düzeyde tükenmişlik yaşayan bireylerin oranının son beş yılda istatistiksel olarak anlamlı bir artış gösterdiği ortaya konmuştur (Hakanen & Kaltiainen, 2024, s. 1).

Özellikle sağlık ve bilişim sektörlerinde gerçekleştirilen güncel çalışmalar, yüksek düzeyde iş yükü, zaman baskısı, karar verme sorumluluğu ve düşük örgütsel destek gibi değişkenlerin tükenmişlik semptomlarını belirgin biçimde artırdığını göstermiştir (Ungur v.d., 2024, s. 4). Bu bulgular, işe bağlı tükenmişliğin bireysel faktörlerden çok, örgütsel yapı ve çalışma koşullarıyla ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

### **2.2.2. İşe Bağlı Tükenmişlik Belirtileri**

İşe bağlı tükenmişlik belirtileri, fiziksel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç temel kategoride incelenebilmektedir. Fiziksel belirtiler arasında kronik yorgunluk, enerji kaybı, baş ağrıları ve bağışıklık sisteminin zayıflaması yer almaktadır (Ersoy, Yıldırım, & Edirne, 2001; s. 18). Bu belirtiler, bireyin iş yükünü yönetme becerisini olumsuz yönde etkileyerek hastalık riskini artırabilmektedir (Olkinuora v.d., 1990, s. 81-86).

Uyku bozuklukları ve genel bir bitkinlik hali de sıkça görülen fiziksel semptomlar arasında bulunmaktadır (Tan & Yip, 2018, s. 170–171). Fiziksel belirtilerin duygusal belirtilerin tetiklenmesi sonucunda ortaya çıkabildiği görülmektedir.

Duygusal belirtiler, bireyin işe ve çevresine karşı ilgisinin azalması, motivasyon kaybı, sürekli bir umutsuzluk hissi ve kendini değersiz hissetmesi gibi durumlarla kendini göstermektedir (Ören & Türkoğlu, 2006, s. 3).

Bu tür belirtiler, bireyin iş arkadaşları ve üstleriyle olan ilişkilerini olumsuz yönde etkilemekte ve iş ortamında izolasyona yol açmaktadır. Duygusal tükenme nedeniyle birey hem kendi duygularını hem de başkalarının duygularını yönetme kapasitesini sınırlayabilmektedir (Maslach ve Jackson, 1981, s. 99-113).

Duygusal belirtilerin davranışsal belirtileri tetikleyebildiği de görülmektedir. Davranışsal belirtiler arasında ise iş performansında belirgin bir düşüş, işe karşı ilgi kaybı ve artan devamsızlık gibi durumlar yer almaktadır (Maslach v.d., 2001, s. 397–422). Aynı zamanda, bireylerin işten ayrılma eğilimi göstermesi ve iş görevlerinde hata yapma sıklığının artması da davranışsal belirtiler arasında sayılabilmektedir (Stolk v.d., 2012, s. 1-57). Bu tür davranışsal değişiklikler, yalnızca bireyin işteki verimliliğini değil, aynı zamanda iş arkadaşlarıyla olan etkileşimlerini de olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Maslach v.d., 2001, s. 397–422).

İşe bağlı tükenmişlik bireyin mesleki yaşamında yaşadığı zorlukların bir sonucu olarak ortaya çıkmakta ve bireyin iş, sosyal ve kişisel yaşamında izler bırakabilmektedir (Burke & Greenglass, 2001, s. 583-594). Bu durumun önlenmesi için iş yerlerinde stres yönetimine yönelik politikaların benimsenmesi ve bireysel dayanıklılık stratejilerinin geliştirilmesi kritik bir öneme sahip olduğu düşünülmektedir.

### **2.2.3. Tükenmişliği Etkileyen Faktörler**

Tükenmişlik, bireyin işlevselliğini etkileyen bir durum olup, birçok faktörün birleşimi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu etkenler, kişisel özellikler, iş ortamı ve sosyal yaşamdan kaynaklanan faktörler olmak üzere üç ana kategoriye ayrılabilir (Sağlam Arı & Çına Bal, 2008, s. 131-148).

#### **2.2.3.1. Kişisel Faktörler**

Bireysel özellikler, tükenmişlikte önemli bir rol oynamaktadır. Kişisel etkenler arasında bireyin duygusal dayanıklılığı, başa çıkma stratejileri, işine olan tutumu ve beklentileri yer almaktadır (Sağlam Arı & Çına Bal, 2008, s. 131-148). Duygusal dayanıklılığı düşük olan bireyler, stresle başa çıkmada daha zorlanabilmekte ve bu durum tükenmişliğe yol açabilmektedir (Çam, 1998, s. 81-93). Yüksek derecede mükemmeliyetçilik, bireyin iş yükünü ve performansını sürekli olarak yüksek tutma arzusuyla birleşerek tükenmişlik riskini artırmakta ve bireyi yetersizlik hissine sürükleyebilmektedir. Bu durum hem iş yerinde hem de kişisel yaşamında tatminsizlikle sonuçlanabilmektedir (Ergin v.d., 2009, s. 51-63).

Bireysel faktörlerden biri de düşük öz saygıdır. Kişiler, iş yerindeki stresle başa çıkarken çevrelerinden destek alamadıklarında ya da kendilerini değersiz hissettiklerinde öz saygılarına karşı bir tehdit hissetmektedir. Bu durum bireyin iş yaşamındaki performansını etkileyerek tükenmişlik durumunun oluşmasına zemin hazırlayabilmektedir (Kanbay & Üstün, 2009, s. 155-161).

Tükenmişliği etkileyen diğer bireysel faktörlere bakıldığında bireyin cinsiyetine, yaşına, eğitim ve medeni durumuna göre tükenmişlik düzeylerinde değişiklik göstereceğine dair çalışmalar da literatürde yer almaktadır.

Cinsiyete göre tükenmişlik düzeylerindeki farklılıkların incelendiği çalışmalarda kadın bireylerin erkek bireylere göre daha fazla duygusal tükenmişlik yaşayabileceği (Maslach & Jackson, 1981, s.99-113; Maslach v.d., 2001, s. 397-422; Budak & Sürgevil, 2005, s. 95-108; Soares v.d., 2007, s. 61-71; Cañadas-De La Fuente v.d., 2018, s. 2102; Uler, 2020; s. 36-43) tespit edilmişken bazı çalışmalar da ise erkek bireylerin kadın bireylerden daha fazla duygusal tükenmişlik yaşayabileceği bulunmuştur (Maslach & Jackson, 1984, s. 133-153; Polatcı, 2008, s. 69-96). Çalışan bireylerin medeni durumlarının tükenmişlik düzeylerindeki etkisine bakıldığı çalışmalarda ise evli olan çalışanların tükenmişliklerinin bekar çalışanlara oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Maslach & Jackson, 1984, s. 133-153; Maslach v.d., 2001, s. 397-422; Uler, 2020, s. 36-43).

Temel ve arkadaşlarının (2020, s. 51-56) yaptığı çalışmada ise evli hemşerilerin bekarlara oranla daha az tükenmişlik yaşadığını tespit ederek literatürdeki diğer sonuçlardan farklı bir bulgu ortaya koymuşlardır.

Bazı çalışmalarda ise eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların daha fazla tükenmişlik yaşadıklarına dair bulgular yer almaktadır. Bu durumun nedenin eğitim seviyesi yüksek olan kişilerin daha stresli işlerde sorumluluk almaları ve işlerine dair yüksek standartlarının olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir (Maslach v.d., 2001, s. 397-422; Bakan & Tombak, 2014, s. 681-695). Bireylerin yaşının, tükenmişlikleri üzerindeki etkisine bakıldığında genç yaşta olan çalışanların ileri yaşlardaki çalışanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşılan çalışmalar literatürde yer almaktadır (Sağlam Arı & Çına Bal, 2008; s. 131-148; Wang v.d., 2012; s. 439-444; Bakan & Tombak, 2014, s. 681-695; Gómez-Urquiza v.d., 2017, s. 99-110). Bu durumun sebebinin ise mesleğinin başlarındaki çalışanların beklentilerinin daha yüksek olması, deneyimlerindeki azlık ve verilen iş yüküne karşı başa çıkmada zorlanmaları, daha fazla tükenmişlik yaşamalarına neden olduğu düşünülmektedir. Bunun yanı sıra tükenmişliğin yaşın artması ile artacağına dair sonuç elde eden çalışmalarda literatürde yer almaktadır (Maslach & Jackson, 1981, s.99-113; Güllüce & İşcan, 2010; s. 7-30).

### 2.2.3.2. İş Ortamından Kaynaklanan Faktörler

İş ortamı, işe bağlı tükenmişliğe neden olan önemli faktörlerden biridir (Budak & Sürgevil, 2005, s. 95-108). İş yerindeki stresörler, bireylerin ruhsal sağlıkları üzerinde doğrudan etkili olabilmektedir. Yoğun iş yükü ve uzun çalışma saatleri (Maslach v.d., 2001, s. 397-422; Budak & Sürgevil, 2005, s. 95-108; Dolgun, 2015, s. 287-308; Fayganoğlu v.d., 2022, s. 2239-2257), rol belirsizliği (Maslach & Leiter, 1997, s. 125-176; Gómez-Urquiza v.d., 2017, s. 99-110) ve düşük karar alma yetkisi gibi faktörler (Budak & Sürgevil, 2005, s. 95-108; (Wu v.d., 2019, s. 2394), bireylerin tükenmişlik yaşamasına neden olabilmektedir. Kim ve arkadaşlarının (2007, s. 421-434) gerçekleştirdiği araştırmada da çalışanların fazla yetki alanına ve özerkliğe sahip olması otel çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin daha düşük olmasını sağladığı sonucuna varılmıştır.

İşin yoğunluğu ve sürekli artan talepler de aynı zamanda bireyde fiziksel ve duygusal yorgunluğa yol açarak tükenmişlik riskini artırmaktadır (Revicki v.d., 1991, s. 111-120; (Bakker & Demerouti, 2007, ss. 309-328). İşyerindeki belirsizlikler ve bireyin görev tanımındaki karışıklık, iş yerindeki stres seviyesini artırarak tükenmişliği etkileyebilmektedir (Dolgun, 2015, s. 287-308).

İş ortamındaki sosyal ilişkiler de tükenmişliği etkileyen bir diğer önemli faktördür. İş arkadaşlarıyla olumsuz ilişkiler, çatışmalar ve destek eksiklikleri, bireyin tükenmişlik sürecine girmesine yol açabilmektedir (Maslach v.d., 2001, s. 397-422; Rodríguez-Muñoz vd., 2022, s. 1-17). Çalışma ortamındaki negatif etkileşimler, bireyde stres birikmesine ve duygusal tükenmeye neden olabilmektedir (Kanbay ve Üstün, 2009, s. 55-161). İş yerindeki yöneticinin tutumu da çalışanların tükenmişlik deneyimlerini şekillendirebilmektedir. Sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada duygusal tükenmişlik yaşayan çalışanların, yöneticileriyle olumlu olmayan bir iletişim ve etkileşimde oldukları ve bu durumun örgütsel bağlılık düzeylerini düşürdüğü sonucuna varılmıştır (Leiter & Maslach, 1988, s. 297-308).

Yöneticilerin destekleyici tutumları, çalışanların stresle başa çıkmalarına yardımcı olabilirken, baskıcı ve olumsuz tutumlar tükenmişlik riskini artırabilmektedir (Sağlam ve Bal, 2008:131-148; Khatatbeh v.d., 2021, s. 982-989).

#### **2.2.3.3. Sosyal Yaşamdan Kaynaklanan Faktörler**

Sosyal yaşam, bireyin tükenmişlik deneyimini doğrudan etkileyebilecek bir diğer önemli alandır. Sosyal destek eksikliği, tükenmişliğe giden sürecin önemli bir bileşeni olarak ortaya çıkmaktadır (Maslach & Leiter, 1997, s. 125-176; Doğan v.d., 2015, s. 1801-1806; Gündüz, 2019, s. 186-195). Ailevi ve sosyal ilişkilerde yaşanan zorluklar, bireyin iş dışındaki stresle başa çıkma yeteneğini zayıflatabilmekte ve tükenmişlik riskini artırabilmektedir (Selvarajan v.d., 2013, s. 486-499). Özellikle çalışan bireylerin ailevi sorumlulukları ve kişisel hayatındaki problemleri, iş yerindeki stresle birleşerek daha karmaşık bir tükenmişlik sürecini başlatabilmektedir (Ergin v.d., s. 2009, s. 51-63).

Sosyal izolasyon ve yalnızlık da tükenmişlik için potansiyel risk faktörleri arasında yer almakta ve çalışan bireylerin, yaşadıkları topluluklarda kendilerini yalnız hissetmeleri, iş ve sosyal yaşam arasındaki dengesizliği daha da kötüleştirebilmektedir (Akşit Aşık, 2016,s. 366-384; Wood v.d., 2022, s. 151609). Ailevi ve sosyal destekten yoksun olmak, kişinin stresle başa çıkma kapasitesini olumsuz etkileyerek tükenmişlik durumunu tetikleyebilir (Revicki v.d., 1991, s. 111-120).

Wrzesniewski ve Dutton (2001, s. 179-201) yaptıkları çalışmada, çalışan bireyler sosyal kaynaklarıyla paylaşım yapmaları veya takım arkadaşlarından destek almaları başarı eğilimlerini yükselttiğini görmüştür. Wayne ve arkadaşları (1997, s. 82-111) ise örgütsel desteğin olmasının ve işteki takım arkadaşlarının yardımlarının varlığı, örgütsel vatandaşlık düzeylerini yordadığı sonucuna varmıştır. Halbesleben (2006, s. 259-278) da yöneticilerin çalışanlara karşı taleplerinin artması çalışanlarda gerilime neden olduğu ve çalışanların bu stresli durumla baş etmek için sosyal kaynaklara başvurduğunda tükenmişliğin azalabileceğini belirtmiştir.

Aynı zamanda (Hobfoll, 1985, s. 391–414) da sosyal desteğin varlığının tükenmişliğe ait boyutların düzeylerinde etkili olduğunu ileri sürerek sosyal desteğin duyarsızlaşma alt boyutunu azaltacağını, kişisel başarı alt boyutunu ise yükselteceğini ifade etmiştir.

Hobfoll ve arkadaşları (1990, s. 465–478) sosyal destek kaynaklarının incelendiği dönemden bugüne daha çok karmaşıklaştığını ve araştırmacıların bu doğrultuda çalışmalarında sosyal destek ve psikolojik sağlık ile bağlantısını inceleyerek sosyal desteğin tükenmişlikle ilişkisi üzerinde de çalışmaların önem kazanması gerektiğini vurgulamıştır.

### **2.3.Varoluşçu Psikoloji**

Varoluşçu psikoloji, bireyin varoluşsal deneyimlerini merkeze alan, insanın yaşamına anlam kazandırma sürecini, özgürlük ve sorumluluk gibi temel kavramlar üzerinden inceleyen ve temelini varoluşçu felsefeden alan psikolojinin önemli alanlarından biridir. Bu yaklaşım, insanın sadece bilinçdışı süreçler veya çevresel faktörlerle şekillenmediğini, aynı zamanda kendi seçimleriyle varoluşunu belirlediğini vurgulamaktadır. Varoluşçu psikolojinin temelinde bireyin kendisini ve dünyayı nasıl anlamlandığı sorusu yer almakta, bireyin yaşamda karşılaştığı seçimler, belirsizlikler ve özgürlükten doğan kaygılar psikolojik sürecin merkezine oturmaktadır (Geçtan, 1974, s. 13-17; Topses, 2012, s. 67-75; Çarkı, 2022, s. 22-24).

Varoluşçu psikolojinin kökleri varoluşçu felsefeye dayanmakta olup Soren Kierkegaard, Martin Heidegger ve Jean-Paul Sartre gibi düşünürlerin, insanın varoluşsal kaygılarına dair fikirlerinden beslenmektedir (May, 1969, s. 1-128). Kierkegaard, bireyin kendi varoluşunu anlamlandırma sürecinde içsel çatışmalar ve kaygılar yaşadığını belirtirken, Heidegger insanın ölümlülüğünü merkeze alarak, bu farkındalığın bireyin hayatına yön vermesinde belirleyici olduğunu savunmaktadır (Pyszczyński v.d., 2010, s. 724-757). Sartre ise insanın tamamen özgür olduğunu ve bu özgürlüğün bireyi sürekli bir seçim yapma zorunluluğuyla karşı karşıya bıraktığını ileri sürmektedir (Koole v.d., 2006, s. 212-216).

Bu felsefî çerçeve, varoluşçu psikolojinin gelişiminde önemli bir temel oluşturmuş, bireyin özgürlüğü, sorumluluğu ve yaşamın anlamına dair psikoterapötik uygulamalar geliştirilmesine katkı sağlamıştır (Geçtan, 1974, s. 13-17).

Varoluşçu psikolojiye göre birey, kendi yaşam yolculuğunu kendisi inşa eder ve bu süreçte kaçınılmaz olarak varoluşsal kaygılarla yüzleşmektedir. Rollo May (1969, s. 30-39), varoluşçu psikolojinin temel unsurlarından biri olan kaygının insanın gelişimi açısından kaçınılmaz ve gerekli bir deneyim olduğunu öne sürmektedir.

Ona göre kaygı, insanın bilinçli bir varlık olarak kendisiyle ve dünya ile yüzleşmesi sonucu ortaya çıkmakta ancak bu kaygı, bireyin büyümesini ve kendi değerlerine uygun bir yaşam sürmesini teşvik etmektedir (Topses, 2012, s. 67-75; Çarkı, 2022, s. 22-24).).

Viktor Frankl ise insanın temel motivasyonunun haz veya güç değil, yaşamına anlam kazandırma çabası olduğunu belirtmekte ve logo terapi yaklaşımında bireyin kendi anlamını bulmasına odaklanmaktadır (Holmes, 2014, s. 102).

Varoluşçu psikoloji, bireyin hayatındaki temel varoluşsal gerçekliklerini sahip çıkmasını ve bunlarla nasıl başa çıkacağını öğrenmesini hedeflemektedir (Koole v.d., 2006, s. 212-216). Ölüm farkındalığı, yalnızlık, özgürlük ve anlam arayışı gibi kavramlar, bireyin psikolojik yapısını ve yaşamla kurduğu ilişkiyi şekillendiren en önemli unsurlar arasında yer almaktadır (Geçtan, 1974, s. 13-17).

Varoluşçu psikoloji, bireyin içinde bulunduğu belirsizlikleri ve krizleri sadece bir patoloji olarak ele almak yerine, bu krizleri insan gelişiminin kaçınılmaz bir parçası olarak görmektedir. Örneğin, ölüm farkındalığı, insanı yaşamına daha bilinçli bir şekilde yaklaşmaya ve zamanının değerini anlamaya yönlendiren bir unsur olarak değerlendirilmekte, bireyin hayatındaki anlam arayışını derinleştirmektedir (May, 1969, s. 30-39; Çarkı, 2022, s. 22-24; Deurzen & Arnold-Baker, 2023, s. 1-171).

Varoluşçu psikoterapide, bireyin kendi seçimlerinin farkına varması ve bu seçimlerin sorumluluğunu üstlenmesi önemlidir (Topses, 2012, s. 67-75). Terapötik süreçte danışan, kendisine sunulan hazır çözümler yerine, kendi anlamını kendisi yaratmaya teşvik edilmektedir (Pyszczynski v.d., 2010, s. 724-757; Deurzen & Adams, 2015, s. 1-232). Irvin Yalom'un çalışmalarında da görüldüğü üzere, varoluşçu terapide temel amaç, bireyin kendi yaşam sorumluluğunu almasını sağlamak ve otantik bir yaşam sürmesine yardımcı olmaktır (Yalom, 1980, s. 1-712; Koole v.d., 2006, s. 212-216). Bu süreçte danışan, geçmişinden çok şu anki varoluşuna ve gelecekte nasıl bir yaşam sürmek istediğine odaklanmaktadır (Deurzen & Arnold-Baker, 2023, s. 1-171).

Varoluşçu psikoloji, bireyin kendisini keşfetme sürecini, yaşamına anlam katma çabasını ve özgürlük ile sorumluluk arasındaki dengeyi kurma mücadelesini konu edinmektedir (Çarkı, 2022, s. 22-24; Deurzen & Adams, 2015, s. 1-232).

Geleneksel psikolojik yaklaşımların aksine, bireyin yaşadığı kaygıları ve varoluşsal krizleri bir sorun olarak görmek yerine, bunları insan olmanın kaçınılmaz bir parçası olarak değerlendirmektedir (Topses, 2012, s. 24-28; Deurzen & Arnold-Baker, 2005, s. 1-448). Bireyin seçimleri, değerleri ve yaşadığı anlam krizleri üzerine derinlemesine düşünmesini teşvik eden bu yaklaşım, günümüzde hem psikoterapi alanında hem de psikoloji bilimi içinde önemli bir yer tutmaktadır (May, 1969, s. 30-39).

### **2.3.1. Varoluşsal Pişmanlık**

Varoluşsal pişmanlık, bireyin geçmişte yaptığı ya da yapmadığı seçimleri sorgulaması ve bu seçimlerin varoluşsal anlamda yarattığı etkilerle yüzleşmesi sürecini ifade etmektedir (Zeelenberg v.d., 1998, s. 221-230; Lucas, 2004, s. 58-70). Varoluşçu psikoloji perspektifinden bakıldığında, insanın kendi yaşamına yön verme sorumluluğuna sahip olması, aynı zamanda seçimlerinin sonuçlarıyla yüzleşmesini de önemli kılmaktadır (Deurzen & Arnold-Baker, 2023, s. 1-171). Bu durum pişmanlık ve varoluşsal pişmanlık kavramlarını da birbirinden ayırmaktadır.

Pişmanlık kavramı bireyin daha çok yaptığı ya da yapmadığı seçimler, kararlar doğrultusunda yaşanan bir durumken (Zeelenberg v.d., 1998, s. 221-230) varoluşsal pişmanlık yapılan ya da yapılmayan seçimlerin, kararların neticesinde oluşan sonuçların geri döndürülebilir olmasına dair arzuyu tanımlamaktadır (Lucas, 2004, s. 58-70). Ancak varoluşçu psikoloji açısından bireyin yapmış olduğu ya da yapmadığı seçimlerin sonuçları bireyin hayatını mütemadiyen etkilemektedir (İçöz, 2020, s. 1-236). Bu bağlamda, varoluşsal pişmanlık, bireyin kaçırdığı fırsatlar, yanlış yönlendirdiği hayat tercihleri ve karşı karşıya kaldığı sonuçlar üzerine düşündüğü, anlam arayışını yeniden değerlendirdiği bir durumu tanımlamaktadır (Çarkı, 2022, s. 22-24).

Varoluşçu psikolojinin temelinde bireyin özgürlüğü ve bu özgürlüğün getirdiği sorumluluk yatmaktadır (Deurzen & Adams, 2015, s. 1-232). İnsan, varoluş sürecinde sürekli olarak seçim yapmak zorundadır ve bu seçimler kaçınılmaz olarak belirli sonuçlar doğurmaktadır (Topses, 2012, s. 24-28; İçöz, 2020, s. 1-236).

Sartre'ın vurguladığı gibi, insan özgür olmaya mahkûm bir varlıktır ve her karar, aynı zamanda diğer olası seçeneklerin elenmesi anlamına gelmektedir (Koole v.d., 2006, s. 212-216; İçöz, 2020, s. 1-236; Deurzen & Arnold-Baker, 2023, s. 1-171). Bu bağlamda, birey geçmişte verdiği kararlar nedeniyle kaçırdığı olasılıklar üzerine düşündüğünde varoluşsal pişmanlık yaşayabilmektedir (Deurzen & Arnold-Baker, 2023, s. 1-171). Ancak bu tür bir pişmanlık, salt bir üzüntü hali değil, aynı zamanda bireyin kendi varoluşsal gerçekliğiyle yüzleşmesini sağlayan önemli bir deneyim olarak da değerlendirilmektedir (May, 1969, s. 30-39). Heidegger bu durumu varoluşsal suçluluk kavramı ile açıklayarak; bireyin kim olduğunu bulmasından sorumlu olduğunu, kendi seçimleri yerine başkalarının, toplumun seçimlerini kabul etmesiyle bu suçluluğun ortaya çıkacağını ancak bu türden yaşanan suçluluğun da bireyin kendini ve yaşamını yeniden değerlendirmeye zorlayarak, bireyin kendine yakınlaşmasını sağlayacağını dile getirmektedir (Deurzen & Arnold-Baker, 2023, s. 1-171).

Varoluşsal suçluluğu klasik suçluluktan ayıran önemli noktalara bakıldığında ise klasik suçluluk; ahlaki veya hukuki kurallara karşı gelinmesi durumunda ortaya çıkan davranış temelli bir durumken varoluşsal suçluluk; bireyin otantik varoluşunu gerçekleştirme sorumluluğunu yerine getirmediğinde, potansiyelini yaşayamadığında ortaya çıkmaktadır (Kim, 2017, s. 230-240). Varoluşsal suçlulukta eylem/davranış olmasa dahi suçluluk yaşanabilmektedir. Heidegger bu durumdan kaynaklı insanın kendine her zaman borçlu olabileceğini ve suçluluk yaşayabileceğini ifade etmektedir (Elgat, 2020, s. 911-925).

Varoluşçu psikolojiye göre, bireyin hayatında belirli kriz anları ve dönüm noktaları, varoluşsal pişmanlık hissini daha belirgin hale getirmektedir. Ölüm farkındalığı, bireyin geçmişini değerlendirme ve pişmanlık duygusunu yoğun bir şekilde deneyimleme süreçlerinden biridir (Pyszczyński v.d., 2010, s. 724-757). Heidegger'in de belirttiği gibi, insanın kendi ölümlülüğünün farkına varması, yaşamını daha bilinçli şekilde yönlendirmesine neden olmaktadır (Deurzen, 1997, s. 1-383). Bu bağlamda, birey ölüm gerçeğiyle yüzleştğinde, geçmişte yapmadığı seçimleri ya da farklı bir yolda ilerlemiş olsaydı nasıl bir yaşam sürebileceğini sorgulayarak varoluşsal pişmanlığı deneyimleyebileceği düşünülmektedir (Koole v.d., 2006, s.212-216). Aynı şekilde, bireyin belirli yaşam aşamalarında, özellikle orta yaş ve yaşlılık dönemlerinde, geçmişe dönük değerlendirme yaparak kaçırdığı fırsatları hatırlaması, varoluşsal pişmanlığı tetikleyen faktörlerden biri olarak görülmektedir (Wrosch v.d., 2005, s. 657-670).

Varoluşsal pişmanlık, bireyin anlam arayışıyla da ilişkilidir. Frankl'ın logoterapi yaklaşımında da belirttiği üzere bireyin temel motivasyonu; haz arayışı olmadığı, yaşamına anlam kazandırma çabasıdır (Holmes, 2014, s. 102).

Birey, geçmişte aldığı kararların mevcut yaşamındaki anlam bütünlüğüne nasıl katkı sağladığını sorguladığında, bazen bu kararların yetersiz veya anlamsız olduğunu hissedebilir ve pişmanlık yaşayabilmektedir (May, 1969, s. 30-39).

Ancak varoluşçu psikoloji açısından bakıldığında, bu pişmanlık duygusu, bireyin kendisini geliştirmesi ve gelecekte daha anlamlı seçimler yapması için bir fırsat olarak da değerlendirilmektedir (Topses, 2012, s. 24-28; Deurzen & Arnold-Baker, 2023, s. 1-171). Aynı zamanda Frankl bireyin kendi potansiyelini gerçekleştirememesi durumunda da pişmanlık duyabileceğini ancak bunun genel anlamda bilinen bir suçluluk duygusundan farklı olacak şekilde açıklamıştır (Holmes, 2014, s. 102). Frankl’a göre potansiyelini gerçekleştiremediğini hisseden bireyin yaşayacağı suçluluk/boşluk duygusu; bireyin kendisine sunulan hayatın olanaklarına karşılık vermemesi, bireyin anlam arayışındaki gayretin azlığı ve otantik bir yaşam sürmemesi ile tanımlanmaktadır (Kula, 2019, s. 177-188). Rollo May de Frankl’a benzer şekilde varoluşsal suçluluğun bireyin kendi özgürlüğüne ve varlığına ihanet ederek kendi potansiyelini gerçekleştirememeden oluşabileceğini, ancak bu türden bir suçluluğun bireyin yaşamının doğal ve kaçınılmaz bir parçası olduğunu ve bu suçluluğun da bireyin yaşamında gelişimi için önemli bir yer edinebileceğinin altını çizmiştir (May, 1983; s. 1-189).

Varoluşsal pişmanlık kavramı varoluşçu felsefe/psikoloji kaynaklarının haricinde literatürde sık rastlanılan bir kavram olmadığı tespit edilmiş olsa da Reker ve Truckle (2009) bu kavramın ölçümlenebilmesi adına yapısını incelemiş ve kavramsal bir çerçeveye oturtmaya çalışmışlardır. Bu doğrultuda Çok Boyutlu Varoluşsal Pişmanlık Ölçeği geliştirilmiş ve içsel çatışma, kendine ilişkin pişmanlık, diğerlerine ilişkin pişmanlık, kabullenme ve duygusallık olmak üzere varoluşsal pişmanlığı 5 farklı boyutta incelenebileceğini ortaya koymuşlardır (Ermiş & Bayraktar, 2021, s. 421-440).

Bu boyutlara ait literatürde detaylı bir bilgi bulunmasa da bireyde varoluşsal pişmanlığı oluşturan bu alt boyutlar, varoluşçu psikolojinin önemli kuramlarından olan Dört Dünya Kuramı’nın temaları ile benzerlik gösterdiği düşünülmektedir.

Psikiyatride varoluşçu fikirleri ilk uyarlayan kişilerden olan Binswanger, insanın tek bir perspektiften ya da tek bir bakış açısı ile ele alınamayacağını, bireylerin izole canlılar olmadığını ve dünyayla ve diğer insanlarla farklı şekillerde ilişki kurduğumuzu dile getirerek bireylere yaklaşımında “dünya görüşü” kavramını benimsemiştir (Deurzen & Arnold-Baker, 2023, s. 1-171). Rollo May, Varoluşun Keşfi (2012, s. 1-228) eserinde bu dünya görüşü kavramını geliştirmiş ve 3 boyutta açıklamıştır; Fiziksel Dünya (Umwelt), İlişkisel Dünya (Mitwelt) ve Kendilik Dünyası (Eigenwelt). Fiziksel dünya bireyin etrafındaki dünyadır ve sadece nesnelerin var olduğu, yaşadığımız çevreyi kastetmez beden biyolojik yaşamını da ifade eder. Mitwelt yani ilişkisel dünyamız ise kendimizin dışındaki ötekilerle olan ilişkilerimizin yer aldığı dünyadır (Deurzen, 1997, s. 1-383). Başkaları ile ilişkimiz kendimizi nasıl algıladığımızı ve kendimizle nasıl ilişki kurduğumuzu da etkilediğinden varoluşsal pişmanlığın alt boyutlarından olan diğerlerine ilişkin pişmanlık bu dünyanın önemli temalarından biri olabileceği de düşünülmektedir (Deurzen & Arnold-Baker, 2023, s. 1-171). Kendilik dünyası (Eigenwelt) ise bireyin benliği ve kendi ile nasıl bir ilişki içinde olduğunu, dışarıdan çok bireyin kendi içi ile ilgilendiği, kendisiyle yakın mı yoksa mesafeli bir şekilde mi ilişkilendiği gibi durumları inceleyen dünyadır (Deurzen, 1997, s. 1-383). Varoluşsal pişmanlığın diğer dört boyutu olan içsel çatışma, kendine ilişkin pişmanlık, duygusallık ve kabullenme boyutları kendilik dünyasının meseleleri olarak ele alınabileceği düşünülmektedir (Deurzen, 1997, s. 1-383; Deurzen & Arnold-Baker, 2005, s. 1-448; İçöz, 2020, s. 1-236; Deurzen & Arnold-Baker, 2023, s. 1-171). Aynı zamanda kabullenme alt boyutu fiziksel dünya içinde de ele alınabileceği düşünülmektedir. Dünya görüşüne göre her dünyanın kendi içerisinde ikilemleri bulunmakta ve fiziksel dünyaya ait ikilemler incelendiğinde birey bulunduğu çevreyi değiştirme veya kabullenme süreci olmak üzere ikilem yaşayabilmekte ve fiziksel dünyasına ait bir meseleyi kabul etmeyi tercih edebilmektedir (Deurzen & Arnold-Baker, 2023, s. 1-171). Kendilik dünyasına göre kabullenme boyutunu ele alacak olursak da birey yapmış olduğu seçimlerin sonucunda pişmanlık duyabilir ve harekete geçebilir veya yapmış olduğu seçimlerin sonucunu kabullenmeyi de tercih edebilmektedir (İçöz, 2020, s. 1-236).

Deurzen ise 1997 yılında bu üç dünyaya ek olarak Tinsel Dünya adını verdiği Überwelt kavramını geliştirmiş ve bireyin amaç, anlam, değerler dünyasını yani manevi dünyasını ortaya koymuştur (Deurzen, 1997, s. 1-383). Bu dünya, Frankl'ın bireyin yaşamındaki anlam arayışı sürecinde yapmış olduğu seçimler sonucundaki pişmanlığın/suçluluğun hissedilmesi durumunda incelenmesi gereken bir dünya olabileceği de düşünülmektedir (Holmes, 2014, s. 102; Kula, 2019, s. 177-188).

Varoluşçu psikoterapi sürecinde, bireyin kendi geçmişine yönelik pişmanlıklarına sahip çıkması ve bunlarla nasıl başa çıkacağını öğrenmesi temel bir hedef olarak ele alınmaktadır (Koole v.d., 2006, s. 212-216). Yalom (1980, s. 1-712) bireyin varoluşuna dair geliştirdiği yaklaşımında ölüm, anlamsızlık, izolasyon, özgürlük gibi dört tür varoluşsal kaygıdan bahsetmektedir. Bu kaygılar arasında yer alan ölüm kaygısı/korkusu pişmanlık kavramı ile oldukça ilişkili bir yerde yer almaktadır. Yalom'a göre varoluşsal pişmanlık kavramı bireyin kendi potansiyelini gerçekleştirememesi, kendi otantik varoluşunu sergileyememesi, ötekiler için yaşamını sürdürmüş olduğunu fark etmesi ile yaşanan bir durumdur. Varoluşsal pişmanlık özellikle bireyin hayatının son dönemlerinde geçmişe yönelik sorgulamaların artması ile daha fazla varlığını göstermektedir. Yalom, ölüme karşı korku ve kaygının bireyin bastırılmış olduğu bu pişmanlıkların etkisinin önemli olduğunu ifade etmektedir (Deurzen & Adams, 2015, s. 1-232). Yalom, terapötik süreçte danışanın kendi seçimlerinin farkına varması ve bu seçimlerin sorumluluğunu üstlenmesi sağlanarak, bireyin geçmişe dair pişmanlıklarını anlamlandırmasına yardımcı olunmaktadır (Yalom, 1980, s. 1-712; Koole v.d., 2006, s. 212-216). Varoluşçu psikoterapide bireyin geçmişte yaptığı seçimleri değiştiremeyeceği ancak geleceğini nasıl şekillendirebileceği üzerinde durulmaktadır (İçöz, 2020, s. 1-236). Bu süreçte, birey geçmişine saplanıp kalmak yerine, şu anki varoluşunu ve geleceğini nasıl inşa edebileceğine odaklanmaktadır (Deurzen & Arnold-Baker, 2023, s. 1-171).

Varoluşsal pişmanlık, bireyin geçmiş seçimlerini değerlendirdiği, anlam arayışını yeniden gözden geçirdiği ve yaşamına dair önemli sorgulamalar yaptığı bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. Varoluşçu psikoloji, bu pişmanlığı bireyin gelişiminin kaçınılmaz bir parçası olarak görmekte ve bireyin bu duyguyu bir fırsata dönüştürerek daha otantik bir yaşam sürmesini desteklemektedir (Çarkı, 2022, s. 22-24). Bu nedenle, varoluşsal pişmanlık salt bir üzüntü ya da kayıp hissi değil, bireyin kendisini ve varoluşunu derinlemesine keşfetmesini sağlayan bir deneyim olarak ele alınmaktadır (Topses, 2012, s. 24-28).

### **2.3.2. Varoluşçu Psikoloji ile İlgili Araştırmalar**

Kay (2014, s. 434-452) çalışmasında, lise öğretmeni olarak çalışan bireylerin varoluşsal tatmininin, iş bağlılığı ve tükenmişlik üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma, anlamlı bir yaşam algısına sahip olmanın, çalışanların işlerine daha fazla motive olmalarına ve iş tatminlerinin artmasına katkıda bulunduğunu göstermektedir. Aynı zamanda, varoluşsal tatminin düşük olduğu durumlarda bireylerin tükenmişlik yaşama riskinin arttığı belirtilmiştir. Bu çalışma, bireylerin çalışma yaşamlarında anlam arayışlarının, mesleki iyi oluşlarını nasıl şekillendirdiğine dair önemli bulgular sunmaktadır.

Tomic ve Tomic (2011, s. 468-479) tarafından yapılan araştırma, hemşireler arasında varoluşsal tatmin, iş yükü ve iş bağlılığı arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Araştırmada, varoluşsal tatmin düzeyi yüksek olan hemşirelerin, yoğun iş temposuna rağmen daha yüksek iş bağlılığı gösterdiği saptanmıştır. Öte yandan, anlam eksikliği hisseden hemşirelerde tükenmişlik belirtileri daha fazla görülmüştür. Çalışma, sağlık sektöründe çalışan bireylerin mesleki tatminini artırmak için varoluşsal psikolojinin önemli bir faktör olabileceğini ortaya koymaktadır.

Barzoki v.d. (2018, ss. 40-45), varoluşsal unsurların bireylerin ruh sağlığı ve tükenmişlik düzeyleri üzerindeki rolünü inceleyen kapsamlı bir araştırma gerçekleştirmiştir. Çalışma, bireyin yaşamına anlam yükleyebilme kapasitesinin psikolojik iyi oluşu doğrudan etkilediğini ve stresle başa çıkmada önemli bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırmaya göre, yaşamın anlamsız olduğu hissine kapılan bireylerde kaygı, depresyon ve tükenmişlik düzeyleri belirgin şekilde yükselmektedir. Özellikle, varoluşsal boşluk hissi yaşayan bireylerin, yaşam doyumlarının düşük olduğu, motivasyon eksikliği yaşadıkları ve hayata karşı ilgilerini kaybettikleri gözlemlenmiştir. Çalışma, bireylerin ruh sağlığını koruyabilmeleri için varoluşçu terapötik yaklaşımların etkili bir yöntem olabileceğini öne sürmekte ve anlam merkezli müdahalelerin psikolojik dayanıklılığı artırmada önemli bir rol oynayabileceğini vurgulamaktadır.

Bununla birlikte, bireylerin varoluşsal tatmin düzeylerini yükseltmek adına içsel farkındalıklarını artırmaları, kendilerini anlamlı hedefler doğrultusunda yönlendirmeleri ve değerlerine uygun bir yaşam inşa etmelerinin psikolojik iyi oluş açısından kritik olduğu belirtilmiştir.

Wrosch v.d. (2005, s. 657-670), 40-85 yaş aralığında yer alan katılımcıların yaşam pişmanlığı düzeylerini incelemiş ve yaşlı bireylerin yaşamlarına duydukları pişmanlık düzeylerinin daha çok başkalarının davranışlarına atfederek dış faktörlerden kaynaklandığı sonucuna varılırken orta yaştaki bireylerin ise daha çok bireysel seçimler ve davranışlara atfedilerek içsel faktörlerden kaynaklı bir yaşam pişmanlığı yaşadıkları sonucuna varmışlardır. Bu doğrultuda çalışma, yaş aldıkça bireyler kontrol altına alamadıkları dış faktörlere daha fazla pay biçerek geçmişlerindeki fırsatları değerlendirme yöntemlerinin değiştiğini ifade etmektedir.

Geçtan (1974, s. 13-17) yazdığı makalede, varoluşçu psikolojinin temel kavramlarını ve insan doğasını anlamaya yönelik yaklaşımını ele almıştır. Bu bağlamda, bireyin özgürlüğü, sorumluluğu, anlam arayışı ve ölüm bilinci gibi kavramların psikolojik süreçler üzerindeki etkisi detaylı bir şekilde incelenmiştir. Geçtan, insanın yalnızca dışsal faktörler tarafından yönlendirilen bir varlık olmadığını, aksine bilinçli seçimler yaparak kendi varoluşunu şekillendirme kapasitesine sahip olduğunu vurgulamaktadır. Özellikle, bireyin otantik bir yaşam sürebilmesi için kendi değerleri doğrultusunda hareket etmesi ve sorumluluk alması gerektiği belirtilmektedir.

Makalede, insanın karşılaştığı varoluşsal kaygıların, özgürlük ve belirsizlikle olan ilişkisi bağlamında değerlendirildiğinde, bireyin psikolojik sağlığı üzerinde önemli etkiler yarattığı ifade edilmektedir. Geçtan’a göre, bireyin anlam arayışı içinde olması, psikolojik dayanıklılığını artıran bir unsur olmakla birlikte, bu sürecin yönlendirilememesi durumunda kaygı ve boşluk hissine yol açabileceği ifade edilmektedir. Makalede, varoluşçu psikolojinin insanın kendini gerçekleştirme sürecine yaptığı katkıları ortaya koyarak, psikoterapi alanındaki uygulamalar için önemli bir kaynak oluşturmakta ve terapötik yaklaşımlar açısından bireyin içsel dünyasının anlaşılmasına yönelik değerli bir perspektif sunmaktadır.

### **2.3.3. Varoluşçu Psikolojinin İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik ve İş Bağlılıkla İlişkisi**

Varoluşsal psikoloji, bireyin anlam arayışı, özgürlüğü, sorumluluğu ve varoluşsal kaygıları üzerinde yoğunlaşarak insanın psikolojik yapısını anlamaya çalışmaktadır (May, 1969, s. 30-39). Bu bağlamda, tükenmişlik ve iş bağlılığı gibi iş yaşamına dair olguların, bireyin varoluşsal deneyimleriyle yakından ilişkili olduğu söylenilebilmektedir.

Tükenmişlik, bireyin iş yaşamında karşılaştığı sürekli stres, ağır iş yükü, rol belirsizliği ve destek eksikliği gibi unsurlar nedeniyle fiziksel, duygusal ve zihinsel kaynaklarının tükenmesi sonucunda ortaya çıkmakta ve işlevselliğini olumsuz yönde etkilemektedir (Maslach & Jackson, 1984, s. 133-153). Varoluşsal psikoloji perspektifinden bakıldığında, bireyin tükenmişlik yaşaması veya işe bağlılığının azalmasının temelinde, yalnızca dışsal faktörlerin, çevresel stresörlerin değil, aynı zamanda varoluşsal gereksinimlerden, içsel anlam kayıplarından ve varoluşsal boşluktan da kaynaklı olabileceği görülmektedir (Koole v.d., 2006, s. 212–216).

Varoluşsal psikolojinin temel kavramlarından biri olan anlam arayışı, bireyin işine olan bağlılığında belirleyici bir rol oynamaktadır (Mehrad, 2015, s. 86-93). İşin birey için bir anlam ifade etmemesi, “varoluşsal boşluk” yaratabilmekte ve bu boşluk duygusu bireyde depresif duygudurumuyla birlikte tükenmişlik yaşamasına sebep olabilmektedir (Loonstra vd., 2009, ss. 752-757; Riethof & Bob, 2019, s. 382).

Frankl'a göre (2009, s.1-170) birey anlam boşluğu yaşadığında, yaşamın değerli ve anlamlı olduğuna dair inancını kaybettiğinde içsel çatışmaların derinleşmesine neden olabileceğini ifade etmektedir.

İş yerinde bireyin yaptığı işin anlamlı olup olmadığına dair algısı, iş bağlılığını artırabilir ya da azalmasına da neden olabilir (Mehrad, 2015, s. 86-93; Duman & Çiçek, 2018, s. 453-464). İşin yalnızca maddi bir gereklilik olarak görülmesi, bireyin zamanla duygusal olarak tükenmesine ve motivasyon kaybı yaşamasına da yol açabilmektedir. Buna karşılık, bireyin işini kişisel gelişimi ve anlam bulma sürecinin bir parçası olarak görmesi, iş bağlılığını artıran önemli faktörlerden biri olarak değerlendirilmektedir (Maslach & Schaufeli, 2001, s. 397-401).

Rollo May (2012, s. 1-228) de kendi kararlarını veremeyen, otoriter bir yapı içinde hareket etmek zorunda kalan bireylerin özgürlüklerinin kısıtlandığını hissetmesiyle motivasyon kaybının yaşanabileceğini ifade etmiştir. Bu durum beyaz yaka çalışanlarının, çalıştıkları kurumlarda kendi kararlarını alamayacağı, hiyerarşinin baskın olduğu çalışma ortamlarında duygusal bir kopuşun yaşanması da mümkün kılmaktadır. İş yerinde uzun süreli baskılara maruz kalan bireyler de yalnızca fiziksel olarak değil, aynı zamanda psikolojik olarak da yıpranmakta ve bu durum bireyin kendine ve çevresine olan güveninin azalmasına yol açarak tükenmişlik yaşayabilmektedir. (Duman & Çiçek, 2018, s. 453-464).

Aynı zamanda Yalom (1980, s. 1-712) rutin, mekanik ve değersiz görülen işlerin; bireyin yaşamın geçiciliği karşısında anlam arayışına yanıt veremez hale gelmesine neden olabileceğini aktarmıştır. Bu durum bireyin işi ile özdeşim kurmasına, kendini işe adamasına dair olan motivasyonunu azaltarak işe bağlılığı da etkileyebileceği düşünülmektedir.

Varoluşsal psikoloji, bireyin özgürlüğünü ve seçimlerini vurgulayan bir perspektife sahiptir ve bu çerçevede, iş bağlılığının da bireyin kendi değerleri ve anlam arayışı ile doğrudan ilişkili olduğu görülmektedir (Çarkı, 2022, s. 22-24.)

İş yaşamında bireyin kendisini gerçekleştirebilmesi, yaptığı işe anlam yükleyebilmesi ve özgün bir şekilde var olabilmesi, iş tatmini ve bağlılığını etkileyen unsurlar arasında yer almaktadır (Mehrad, 2015, s. 86-93). Ancak birey, anlam yitimine uğradığında, yaptığı işin kendisi için bir değer ifade etmediğini düşündüğünde veya kendisini varoluşsal olarak kısıtlanmış hissettiğinde, tükenmişlik belirtileri ortaya çıkabilmektedir (Tolay v.d., 2012, s. 449-465; Demirel & Yücel, 2017, s. 310-321).

Özellikle bireyin özgürlük alanının daraldığı, karar verme süreçlerinde etkisiz kaldığı ya da yaptığı işin anlamını sorgulamaya başladığı durumlarda, işten duygusal kopuşun yaşanması daha olası hale gelmektedir (Arslantaş, 2007, s. 227-239; Tolay v.d., 2012, s. 449-465).

Varoluşsal psikoloji, tükenmişlik ve iş bağlılığı arasındaki ilişkiyi bireyin anlam arayışı, özgürlüğü ve varoluşsal kaygıları çerçevesinde ele almaktadır. İş ortamında bireyin kendini gerçekleştirebilmesi, yaptığı işe anlam yükleyebilmesi ve kendi değerleri doğrultusunda hareket edebilmesi, iş bağlılığını artırırken, anlam kaybı ve özgürlük kısıtlamaları bireyin tükenmişlik yaşamasına neden olabilmektedir. Bu nedenle, iş yerlerinde yalnızca maddi ve fiziksel koşulların iyileştirilmesi değil, aynı zamanda bireyin anlam arayışına yönelik destekleyici bir ortamın oluşturulması da tükenmişliği önleyici ve iş bağlılığını artırıcı bir etken olarak değerlendirilmelidir (Maslach & Schaufeli, 2001, s. 397-422).

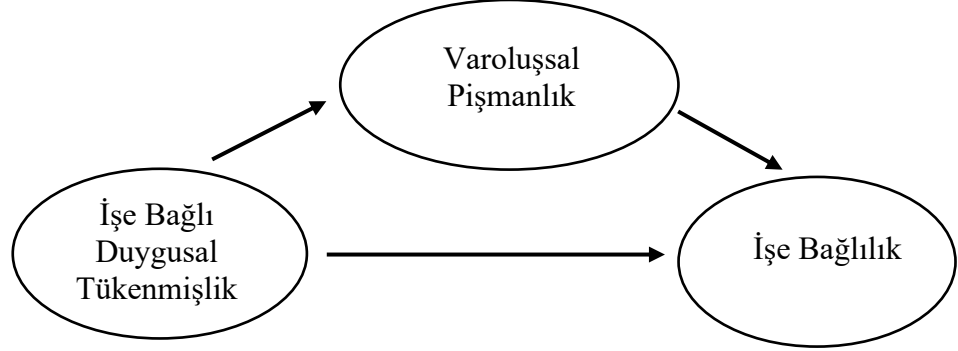
### 3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni ve örneklemine yer verildiği gibi veri toplama araçları da açıklanmıştır.

#### 3.1.Araştırmanın Modeli

Beyaz yaka çalışanların işe bağlı duygusal tükenmişliklerinin işe bağlılıklarına etkisinde varoluşsal pişmanlığın aracı rolünü incelemeyi amaçlayan bu çalışma, nicel araştırma modelleri arasında yer alan betimsel ilişkisel tarama yöntemi ile gerçekleştirilecektir. Betimsel ilişkisel tarama yöntemi gerçekleşen bir olayı veya durumu hiçbir değişiklik yapmadan olduğu gibi betimleyerek olay veya durumları etkileyen değişkenlerin ilişkisini ve gücünü ortaya koymaya çalışan araştırma türüdür (Kaya v.d., 2012, s. 1229-1259). Bu bağlamda çalışma; işe bağlı duygusal tükenmişliğin işe bağlılığı ne düzeyde etkilediğini ve bu etkide varoluşsal pişmanlığın aracı rolü olup olmadığını belirlemek adına gerçekleştirilecektir. Çalışmada işe bağlı duygusal tükenmişlik bağımsız değişken, işe bağlılık bağımlı değişken, varoluşsal pişmanlık da aracı değişken olarak belirlenmiştir.

**Şekil 1: Beyaz Yaka Çalışanların İşe Bağlı Duygusal Tükenmişliklerinin İşe Bağlılıklarına Etkisinde Varoluşsal Pişmanlığının Aracı Rolünün İncelenmesine İlişkin Araştırma Modeli**



### 3.2.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni, Türkiye’de yaşayan beyaz yakalı olarak çalışan bireyleri kapsamaktadır. Araştırmanın örneklem büyüklüğü ise Fritz ve MacKinnon’ın (2007, s. 233–239) aracılı etkiyi tespit etmek için gerekli örneklem boyutlarının belirlenmesi adına yaptıkları çalışma referans alınarak 352 katılımcı ile araştırmanın yapılması hedeflenmiş ve araştırma toplam 477 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Ancak, 477 katılımcıdan 6 katılımcı beyaz yakalı çalışan olmaması sebebi dışlama kriteri kapsamında örnekleme dahil edilmemiştir ve çalışma 471 beyaz yakalı katılımcı ile yapılmıştır. Bu örneklem seçiminde kolayda örnekleme yöntemi uygulanmıştır.

**Tablo 1. Beyaz Yaka Çalışanlara İlişkin Demografik Bilgiler**

|                                      | <b>Gruplar</b>    | <b>N</b> | <b>%</b> |
|--------------------------------------|-------------------|----------|----------|
| <b>Kıdem</b>                         | 1 yıldan az       | 35       | 7,4      |
|                                      | 1-5 yıl arası     | 168      | 35,7     |
|                                      | 6-10 yıl arası    | 128      | 27,2     |
|                                      | 11 yıl ve üzeri   | 140      | 29,7     |
|                                      | Toplam            | 471      | 100,0    |
| <b>Yaş</b>                           | 18-24             | 44       | 9,3      |
|                                      | 25-44             | 402      | 85,4     |
|                                      | 45-64             | 25       | 5,3      |
|                                      | Toplam            | 471      | 100,0    |
| <b>Cinsiyet</b>                      | Kadın             | 281      | 59,7     |
|                                      | Erkek             | 190      | 40,3     |
|                                      | Toplam            | 471      | 100,0    |
| <b>Medeni Durum</b>                  | Bekar             | 277      | 58,8     |
|                                      | Evli              | 194      | 41,2     |
|                                      | Toplam            | 471      | 100,0    |
| <b>Öğrenim Durumu</b>                | Lise              | 11       | 2,3      |
|                                      | Ön lisans/ Lisans | 304      | 64,5     |
|                                      | Lisansüstü        | 156      | 33,1     |
|                                      | Toplam            | 471      | 100,0    |
| <b>Psikolojik destek alıp/almama</b> | Evet              | 227      | 48,2     |
|                                      | Hayır             | 244      | 51,8     |
|                                      | Toplam            | 471      | 100,0    |

Tablo 1’de beyaz yaka çalışanlarına ilişkin demografik bilgiler verilmiştir. Katılımcıların (n=471) %7,4’ünün 1 yıldan az, %35,7’sinin 1-5 yıl arası, %27,2’sinin 6-10 yıl arası ve %29,7’sinin 11 yıl ve üzeri kıdemi bulunmaktadır. 471 katılımcının %9,3’ü 18-24, %85,4’ü 25-44, %5,3’ü de 45-64 yaş aralığındadır. Katılımcıların (n=471) %59,7’si kadın, %40,3’ü erkektir. %58,8’i bekar, %41,18’i ise evli seçeneğini işaretleyerek medeni durumlarını belirtmişlerdir. Örneklemin (n=471) %2,3’ü lise, %64,5’i ön lisans/lisans, %33,1’i lisansüstü mezunudur. Katılımcıların (n=471) %48,2’si daha önce psikolojik destek almış, %51,8’i ise daha önce hiç psikolojik destek almamıştır.

### **3.3. Veri Toplama Araçları**

Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarına aşağıda detaylıca yer verilmiştir.

#### **3.3.1. Bilgilendirilmiş Onam ve Demografik Bilgi Formu**

Çalışmada katılımcılara yöneltilen soru formunun ilk sayfasında; çalışmanın gönüllülük esasına dayalı olduğu, çalışmanın ortalama cevaplanma süresi gibi bilgilerin yer aldığı bir onam formu yer almaktadır. Onam formunun devamında katılımcının cinsiyeti, medeni durumu, psikolojik destek alıp almadığı, ne kadar süredir beyaz yakalı olarak çalıştığı/kıdemi, yaşı ve eğitim durumuna dair soruların mevcut olduğu bir demografik bilgi formu bulunmaktadır.

#### **3.3.2. Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği**

Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği, Schaufeli ve diğerleri tarafından (2006, s. 701-716), üniversite öğrencileri ve çalışan bireylerin işe bağlılık düzeylerinin ölçülmesi adına geliştirilmiştir. Eryılmaz ve Doğan (2012, s. 49-55) tarafından ise ölçek Türkçe'ye uyarlanarak geçerlik güvenirlik çalışmaları yapılmıştır. Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği, 17 farklı maddeden oluşmakta ve ölçeğin 3 farklı alt boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar; işe istek duyma (1, 4, 8, 12, 15, 17), işe adanma (2, 5, 7, 10, 13), işe yoğunlaşma (3, 6, 9, 11, 14, 16) boyutlarıdır. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Ölçek 5'li (1- Hiç uygun değil/ 5-Tamamen uygun) likert ile derecelendirmeye göre puanlanmaktadır. Alt ölçek puanlarının artması, alt ölçek ismi olarak verilen özelliğin artması anlamına gelmektedir. Aynı zamanda ölçeğin toplam puanı ile toplam işe bağlılık puanı da elde edilmektedir. Toplam puan hesaplanırken ölçek maddelerinin aldığı puanların toplanılması yeterlidir. Ölçekten alınan toplam puanın yüksek olması işe bağlılığın bireylerde yüksek olduğunu göstermektedir. Yapılan güvenirlik çalışmasında iç tutarlılık değerleri .60 ile .88 Cronbach Alfa değerleri olarak bulunmuş ve tekrar test güvenirlik değerleri ise .61 ve .73 arasında değişiklik gösterdiği tespit edilmiştir.

Geçerlilik çalışması için yapılan doğrulayıcı faktör analizinde ise ölçeğin orijinal hali ile uyumlu olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği güvenilir ve geçerli bir ölçek olarak literatürde kullanılmaya başlanmıştır.

### **3.3.3. İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği**

İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği, ilk olarak Maslach (1986, s. 133-153) tarafından 3 boyutlu olarak geliştirilmiş ardından Wharton (1993, s. 205-232) tek boyutlu İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeğini geliştirmiştir. Günay (2021, s. 142-149) tarafından ise ölçek Türkçe'ye uyarlanarak geçerlik güvenirlik çalışmaları yapılmıştır. Türkçe'ye uyarlanan İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği, tek boyuttan ve 6 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 5'li (1 = iş yerinde asla bu şekilde hissetmiyorum/ 5 = her gün bu şekilde hissediyorum) likert ile derecelendirmeye göre puanlanmaktadır. Ölçeğin toplam puanı ile toplam işe bağlı duygusal tükenmişlik puanı elde edilmektedir. Toplam puan hesaplanırken ölçek maddelerinin aldığı puanların toplanılması yeterlidir. Ölçekten alınan toplam puanın yükselmesi bireylerin işe bağlı duygusal tükenmişliklerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Yapılan güvenirlik çalışmasında, iç tutarlılık değeri .903 Cronbach Alfa değeri olarak bulunmuş ve tekrar test güvenirlik değeri ise .839 olarak tespit edilmiştir. Bu kapsamda İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği güvenilir ve geçerli bir ölçek olarak literatürde kullanılmaya başlanmıştır.

### **3.3.4. Çok Boyutlu Varoluşsal Pişmanlık Ölçeği**

Çok Boyutlu Varoluşsal Pişmanlık Ölçeği, Reker ve Truckle tarafından (2009, s. 18-22) yetişkin bireylerde varoluşsal pişmanlığın etkisinin ölçülmesi adına geliştirilmiştir. Geliştirilen bu ölçek 35 maddeden ve 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Boyutlar sırasıyla; iç mücadele, deneyimin sınırları, başkalarını ihmal etme, kendini görmezden gelme, geçmişi geri almadır. Ermiş ve Bayraktar (2021, s. 421-440) tarafından ölçek Türkçe'ye uyarlanarak geçerlik güvenirlik çalışmaları yapılmıştır.

Türkçe'ye uyarlanan Çok Boyutlu Varoluşsal Pişmanlık Ölçeği, 34 farklı maddeden oluşmakta ve ölçeğin 5 farklı alt boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar; içsel çatışma (6, 8, 10, 12, 13, 15, 16, 21, 23, 24, 29, 31, 34, 35), kendine ilişkin pişmanlık (4, 5, 17, 20, 27, 32), diğer kişilere ilişkin pişmanlık (9, 11, 18, 22, 25, 30), kabullenme (14\*, 26\*, 28\*, 33\*) ve duygusallık (1, 2, 3, 19) boyutlarıdır. Türkçe'ye uyarlama çalışmalarında yapılan faktör analizi sonucunda orijinal ölçekte yer alan 7. maddenin faktör yükünün .30'dan küçük yük alması nedeni ile uyarlanan ölçekten çıkartılmış ve Türkçe'ye uyarlanan ölçek 34 maddeden oluşmaktadır. Ölçek, 7'li (1-Kesinlikle katılmıyorum/ 7-Kesinlikle katılıyorum) likert derecelendirmeye göre puanlanmaktadır. Alt ölçek puanlarının artması, alt ölçek ismi olarak verilen özelliğin artması anlamına gelmektedir. Aynı zamanda ölçeğin toplam puanı ile toplam varoluşsal pişmanlık puanı da elde edilmektedir. Toplam puan hesaplanırken ölçek maddelerinin aldığı puanların toplanılması yeterlidir. Kabullenme alt boyutundaki maddeler ters maddeler olduğundan ters yönlü olarak hesaplanmaktadır. Ölçekten alınan toplam puanın yüksek olması varoluşsal pişmanlığın bireylerde yüksek olduğunu göstermektedir. Yapılan güvenirlik çalışmasında boyutların iç tutarlılık değeri .94 Cronbach Alfa değeri olarak bulunmuş ve tekrar test güvenirlik değeri ise .839 olarak tespit edilmiştir. Geçerlilik çalışması için ölçüt, dil, yapı ve benzer ölçek geçerliliği çalışmaları da yapılmıştır. Bu kapsamda Çok Boyutlu Varoluşsal Pişmanlık Ölçeği güvenilir ve geçerli bir ölçek olarak literatürde kullanılmaya başlanmıştır.

### 3.4. Veri Analizi

Beyaz yaka çalışanların işe bağlı duygusal tükenmişliklerinin işe bağlılıklarına etkisinde varoluşsal pişmanlığın aracı rolünün incelenmesi adına kullanılan ilgili ölçekler Google form üzerinden gönderilmiş ve 471 katılımcı ile çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışmada kullanılan verilerin analizinde istatistik programı olan SPSS 26.0 ve Hayes'in geliştirdiği PROCESS 4.2 makro kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan istatistiki analizlerine başlanılmadan önce toplanılan verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini test etmek adına normal dağılım analizleri yapılmıştır. Yapılan normallik testleri sonucunda basıklık, çarpıklık değerleri incelenip verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiş olup çalışmanın geri kalan analizlerinde parametrik testler kullanılmasına karar verilmiştir. (bkz. Tablo 2).

Çalışmada kullanılan ölçeklerin betimsel istatistikleri yapılarak ölçeklerin maksimum ve minimum değerleri, ortalamaları, çarpıklık ve basıklık değerleri ve ölçeklerin güvenilirlik değeri olan Cronbach alpha değerleri hesaplanmıştır. Çalışmanın ilişkisel hipotezlerini test etmek adına Pearson Korelasyon analizi, değişkenler arasındaki yordayıcılığı test etmek adına basit doğrusal regresyon analizi ve aracı rolü test edebilmek adına Andrew F. Hayes'in (2022) önerdiği PROCESS makro Model 4 ile test edilmiştir.

Demografik değişkenlerin, işe bağlı duygusal tükenmişlik, işe bağlılık ve varoluşsal pişmanlık düzeylerinde bir farklılığa neden olup olmayacağını test edebilmek adına da bağımsız örneklem T-Testi ve tek yönlü ANOVA testleri kullanılmıştır.

#### 4. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde toplanan verilerin istatistiki analizleri incelenmiş olup bu bulguların yorumlarına da yer verilmiştir.

##### 4.1.Ölçeklerden Elde Edilen Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler

Araştırmada kullanılan ölçeklerin maksimum ve minimum değerleri, ortalamaları, çarpıklık ve basıklık değerleri ve Cronbach alpha değerleri hesaplanmıştır. Tablo 2’de araştırmada kullanılan ölçeklerden elde edilen puanlara ilişkin betimsel istatistikler verilmiştir.

**Tablo 2. Ölçeklerden Elde Edilen Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler**

|                             | N   | Min.  | Max.   | $\bar{x}$ | ss     | Çarpıklık | Basıklık | $\alpha$ |
|-----------------------------|-----|-------|--------|-----------|--------|-----------|----------|----------|
| <b>İşe Bağlılık Ölçeği</b>  | 471 | 19,00 | 85,00  | 53,0701   | 13,578 | -0,300    | -0,273   | 0,940    |
| <b>Tükenmişlik Ölçeği</b>   | 471 | 6,00  | 30,00  | 20,0616   | 6,499  | -0,162    | -0,925   | 0,896    |
| <b>Varoluşsal Pişmanlık</b> | 471 | 48,00 | 225,00 | 136,8535  | 40,063 | 0,082     | -0,714   | 0,952    |
| <b>İçsel Çatışma</b>        | 471 | 14,00 | 98,00  | 53,2887   | 20,839 | 0,212     | -0,892   | 0,943    |
| <b>Kendine Pişmanlık</b>    | 471 | 6,00  | 42,00  | 27,5563   | 8,636  | -0,429    | -0,561   | 0,857    |
| <b>Diğer Kişilere Piş.</b>  | 471 | 6,00  | 42,00  | 21,1550   | 8,174  | 0,349     | -0,592   | 0,813    |
| <b>Kabullenme</b>           | 471 | 4,00  | 28,00  | 17,3694   | 4,579  | -0,193    | -0,160   | 0,577    |
| <b>Duygusallık</b>          | 471 | 4,00  | 28,00  | 17,4841   | 5,378  | -0,208    | -0,641   | 0,708    |

Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği’nden elde edilen puanların minimum değeri 19, maksimum değeri 85, ortalaması 53,07, standart sapması 13,58, çarpıklık değeri -,300, basıklık değeri -,273, Cronbach alpha değeri ,940’dır. Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği yüksek derecede güvenilir olarak kabul edilmiştir.

İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği'nden elde edilen puanların minimum değeri 6, maksimum değeri 30, ortalaması 20,06, standart sapması 6,50 çarpıklık değeri -,162, basıklık değeri -,925, Cronbach alpha değeri ise ,896'dur. İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği yüksek derecede güvenilir olarak kabul edilmiştir.

Çok Boyutlu Varoluşsal Pişmanlık Ölçeği'nden elde edilen puanların minimum değeri 48, maksimum değeri 225, ortalaması 136,85, standart sapması 40,06, çarpıklık değeri ,082, basıklık değeri -,714, Cronbach alpha değeri ise ,952'dir. Çok Boyutlu Varoluşsal Pişmanlık Ölçeği yüksek derecede güvenilir olarak kabul edilmiştir. Ölçeklerde gerçekleştirilen normallik testleri sonucunda basıklık, çarpıklık değerleri incelenmiş ve verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği, İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği ve Çok Boyutlu Varoluşsal Pişmanlık Ölçeği'nin basıklık ve çarpıklık değerleri -1,5 ve +1,5 aralığında yer almaktadır. Tabloda aynı zamanda ölçeklere ait alt boyutların da betimsel istatistiklerine yer verilmiştir.

#### 4.2.Beyaz Yaka Çalışanların İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlikleri, İşe Bağlılık ve Varoluşsal Pişmanlık Düzeyleri Arasındaki İlişkisel Hipotez Bulguları

**Tablo 3. Beyaz Yaka Çalışanların İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlikleri, İşe Bağlılık ve Varoluşsal Pişmanlık Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon İstatistikleri**

|                                             | 1       | 2      | 3      | 4      | 5      | 6      | 7 |
|---------------------------------------------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|---|
| <b>İşe Bağlılık (1)</b>                     | 1       |        |        |        |        |        |   |
| <b>Tükenmişlik (2)</b>                      | -,587** | 1      |        |        |        |        |   |
| <b>İçsel Çatışma (3)</b>                    | -,461** | ,487** | 1      |        |        |        |   |
| <b>Kendine İlişkin Pişmanlık (4)</b>        | -,385** | ,427** | ,818** | 1      |        |        |   |
| <b>Diğer Kişilere İlişkin Pişmanlık (5)</b> | -,201** | ,243** | ,643** | ,580** | 1      |        |   |
| <b>Kabullenme (6)</b>                       | -,239** | ,257** | ,319** | ,289** | ,084   | 1      |   |
| <b>Duygusallık (7)</b>                      | -,318** | ,352** | ,750** | ,689** | ,567** | ,246** | 1 |

\*\* p<.01

### **İşe Bağlılık ve İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Korelasyon Bulguları:**

Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği'nden elde edilen toplam puanları ile İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği'nden elde edilen toplam puanları arasında negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir korelasyon bulunmuştur ( $r=-.587$ ;  $p<.01$ ). Buna göre işe bağlılık düzeyi arttıkça tükenmişlik düzeyleri azalmaktadır.

### **İşe Bağlılık ve Varoluşsal Pişmanlık Alt Boyutlarının Korelasyon Bulguları:**

Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği'nden elde edilen toplam puanlar ile Çok Boyutlu Varoluşsal Pişmanlık Ölçeği'nin içsel çatışma alt boyutu puanları arasında negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir korelasyon bulunmuştur. ( $r=-.461$ ;  $p<.01$ ). Buna göre işe bağlılık düzeyi arttıkça içsel çatışma düzeyleri azalmaktadır.

Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği'nden elde edilen toplam puanlar ile Çok Boyutlu Varoluşsal Pişmanlık Ölçeği'nin kendine ilişkin pişmanlık alt boyutu puanları arasında negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir korelasyon bulunmuştur. ( $r=-.385$ ;  $p<.01$ ). Buna göre işe bağlılık düzeyi arttıkça kendine ilişkin pişmanlık düzeyleri azalmaktadır.

Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği'nden elde edilen toplam puanlar ile Çok Boyutlu Varoluşsal Pişmanlık Ölçeği'nin diğer kişilere ilişkin pişmanlık alt boyutu puanları arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir korelasyon bulunmuştur. ( $r=-.201$ ;  $p<.01$ ). Buna göre işe bağlılık düzeyi arttıkça diğer kişilere ilişkin pişmanlık düzeyleri azalmaktadır.

Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği'nden elde edilen toplam puanlar ile Çok Boyutlu Varoluşsal Pişmanlık Ölçeği'nin kabullenme alt boyutu puanları arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir korelasyon bulunmuştur. ( $r=-.239$ ;  $p<.01$ ). Buna göre işe bağlılık düzeyi arttıkça kabullenme düzeyleri azalmaktadır.

Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği'nden elde edilen toplam puanlar ile Çok Boyutlu Varoluşsal Pişmanlık Ölçeği'nin duygusallık alt boyutu puanları arasında negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir korelasyon bulunmuştur. ( $r=-.385$ ;  $p<.01$ ). Buna göre işe bağlılık düzeyi arttıkça duygusallık düzeyleri azalmaktadır.

### **İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik ve Varoluşsal Pişmanlık Alt Boyutlarının Korelasyon Bulguları:**

İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği'nden elde edilen toplam puanlar ile Çok Boyutlu Varoluşsal Pişmanlık Ölçeği'nin içsel çatışma alt boyutu puanları arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir korelasyon bulunmuştur ( $r=.487$ ;  $p<.01$ ). Buna göre tükenmişlik düzeyi arttıkça içsel çatışma düzeyleri de artmaktadır.

İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği'nden elde edilen toplam puanlar ile Çok Boyutlu Varoluşsal Pişmanlık Ölçeği'nin kendine ilişkin pişmanlık alt boyutu puanları arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir korelasyon bulunmuştur ( $r=-.427$ ;  $p<.01$ ). Buna göre tükenmişlik düzeyi arttıkça kendine ilişkin pişmanlık düzeyleri de artmaktadır.

İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği'nden elde edilen toplam puanlar ile Çok Boyutlu Varoluşsal Pişmanlık Ölçeği'nin diğer kişilere ilişkin pişmanlık alt boyutu puanları arasında pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir korelasyon bulunmuştur ( $r=.243$ ;  $p<.01$ ). Buna göre tükenmişlik düzeyi arttıkça diğer kişilere ilişkin pişmanlık düzeyleri de artmaktadır.

İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği'nden elde edilen toplam puanlar ile Çok Boyutlu Varoluşsal Pişmanlık Ölçeği'nin kabullenme alt boyutu puanları arasında pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir korelasyon bulunmuştur ( $r=.257$ ;  $p<.01$ ). Buna göre tükenmişlik düzeyi arttıkça kabullenme düzeyleri de artmaktadır.

İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği'nden elde edilen toplam puanlar ile Çok Boyutlu Varoluşsal Pişmanlık Ölçeği'nin duygusallık alt boyutu puanları arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir korelasyon bulunmuştur ( $r=.352$ ;  $p<.01$ ). Buna göre tükenmişlik düzeyi arttıkça duygusallık düzeyleri de artmaktadır.

Araştırmanın hipotezlerinden olan “**Hipotez 3:** Beyaz yaka çalışanların işe bağlı duygusal tükenmişlik, işe bağlılık ve varoluşsal pişmanlık arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi desteklenmiştir.

#### 4.3.Beyaz Yaka Çalışanların İşe Bağlı Duygusal Tükenmişliklerinin İşe Bağlılık Düzeylerindeki Etkisine İlişkin Açıklayıcı Hipotez Bulguları

**Tablo 4. Beyaz Yaka Çalışanların İşe Bağlı Duygusal Tükenmişliklerinin İşe Bağlılık Düzeylerindeki Etkisine İlişkin Regresyon İstatistikleri**

|             | <b>B</b>   | <b>Standart Hata B</b> | <b><math>\beta</math></b> | <b>t</b> | <b>p</b> |
|-------------|------------|------------------------|---------------------------|----------|----------|
| Tükenmişlik | -1,227     | 0,078                  | -0,587                    | -15,713  | 0,000    |
|             | $R=,587^a$ | $R^2=0,345$            | $F_{(1,469)}=246,894$     |          | $p=.000$ |

Tablo 4'te İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik ölçek puanlarının Utrecht İşe Bağlılık ölçek puanlarını yordama gücü olup olmadığına ilişkin basit doğrusal regresyon sonuçları verilmiştir. Buna göre basit regresyon modelinin anlamlı olduğu ( $F_{(1,469)}=246,894$ ;  $p<.001$ ) ve toplam varyansın %34,5'inin açıklanabildiği ( $R^2=0,345$ ,  $p<.001$ ) hesaplanmıştır. İşe Bağlı Tükenmişlik puanlarında bir birimlik artışın işe bağlılık puanlarında .58 düzeyinde bir azalışa neden olduğu görülmüştür. ( $\beta= -.58$ ,  $t_{(470)}= -15,713$ ,  $p<.001$ ). Araştırmanın hipotezlerinden olan “**Hipotez 2:** Beyaz yaka çalışanların işe bağlı duygusal tükenmişliklerinin işe bağlılıklarına etkisi vardır.” hipotezi desteklenmiştir.

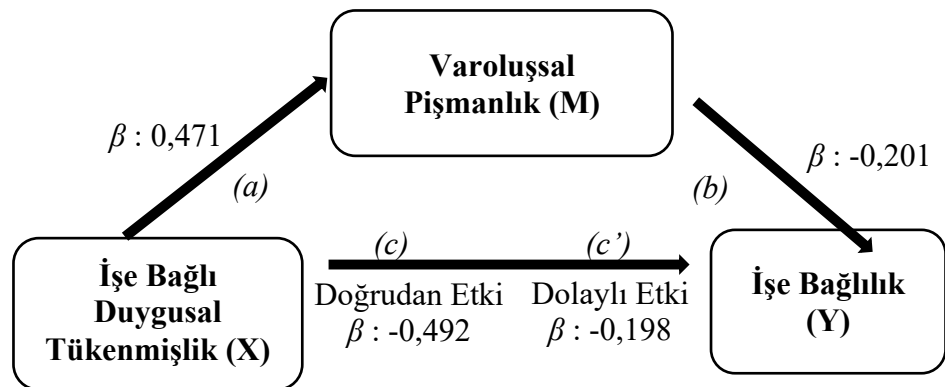
#### 4.4. Beyaz Yaka Çalışanların İşe Bağlı Duygusal Tükenmişliklerinin İşe Bağlılık Düzeylerine Etkisinde Varoluşsal Pişmanlığın Aracı Rolüne İlişkin Aracılık Hipotezi Bulguları

**Tablo 5. Beyaz Yaka Çalışanların İşe Bağlı Duygusal Tükenmişliklerinin İşe Bağlılık Düzeylerine Etkisinde Varoluşsal Pişmanlığın Aracı Rolüne İlişkin İstatistikler**

| Etki Yolu                            | B      | SE     | p    | 95%<br>GA<br>Alt | 95%<br>GA Üst |                                                |
|--------------------------------------|--------|--------|------|------------------|---------------|------------------------------------------------|
| Tükenmişlik -> Pişmanlık             | 0,471  | 0,251  | .000 | 2,414            | 3,401         | R <sup>2</sup> : ,2225,<br>F: 134,2230, p=.000 |
| Pişmanlık -> İşe Bağlılık            | -0,201 | 0,014  | .000 | -0,096           | -0,0407       |                                                |
| Tükenmişlik -> İşe Bağlılık          | -0,492 | 0,0865 | .000 | -1,198           | -0,8586       | R <sup>2</sup> : ,3764,<br>F: 141, 24, p=.000  |
| Tükenmişlik->Pişmanlık->İşe Bağlılık | -0,198 | 0,0514 |      | -0,304           | -0,1052       |                                                |

Tablo 5’de beyaz yaka çalışanların işe bağlı duygusal tükenmişliklerinin işe bağlılık düzeylerine etkisinde varoluşsal pişmanlığın aracılık rolüne ilişkin aracılık analizi sonuçları verilmiştir. Yapılan analiz sonucunda çıkan model şeması da Şekil 2’de verilmiştir.

**Şekil 1. Beyaz Yaka Çalışanların İşe Bağlı Duygusal Tükenmişliklerinin İşe Bağlılıklarına Etkisinde Varoluşsal Pişmanlığın Aracı Rolüne İlişkin Model Şeması**



Aracı role ilişkin yapılan analizler sonucunda iki model oluşmuştur. Aracı role ilişkin analizin birinci aşamasında işe bağlı duygusal tükenmişliğin varoluşsal pişmanlık üzerindeki etkisi incelenmiştir (a). İşe bağlı duygusal tükenmişliğin ( $\beta = 0,471$ ,  $p < .01$ ), varoluşsal pişmanlığı %22'sini açıkladığı görülmüştür. İşe bağlı duygusal tükenmişlikteki bir birimlik artışın varoluşsal pişmanlık puanlarında .47 düzeyinde bir artışa neden olduğu görülmüştür. Kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ( $R^2: .2225$ ,  $F(1,469): 134,2230$ ,  $p = .000$ ).

Aracı role ilişkin analizin ikinci aşamasında varoluşsal pişmanlığın işe bağlılık üzerindeki etkisi incelenmiştir (b). Varoluşsal pişmanlık ( $\beta = -0,201$ ,  $p < .01$ ), işe bağlılığın %37'sini açıkladığı görülmüştür. Varoluşsal pişmanlıktaki bir birimlik artışın işe bağlılık puanlarında .20 düzeyinde bir azalışa neden olduğu görülmüştür. Kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ( $R^2: .3764$ ,  $F(2,468): 141, 24$ ,  $p = .000$ ).

Aracı role ilişkin analizin üçüncü aşamasında işe bağlı duygusal tükenmişliğin işe bağlılık üzerindeki doğrudan etkisi incelenmiştir (c). İşe bağlı duygusal tükenmişliğin ( $\beta = -0,492$ ,  $p < .01$ ), işe bağlılığın %37'sini açıkladığı görülmüştür. İşe bağlı duygusal tükenmişlikteki bir birimlik artışın işe bağlılık puanlarında .49 düzeyinde bir azalışa neden olduğu görülmüştür. Kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir.

Aracı role ilişkin analizin son aşamasında işe bağlı duygusal tükenmişliğin ve varoluşsal pişmanlığın işe bağlılık üzerindeki dolaylı etkisi incelenmiştir (c'). İşe bağlı duygusal tükenmişliğin ( $\beta = 0,471$ ,  $p < .01$ ) ve varoluşsal pişmanlığın ( $\beta = -0,201$ ,  $p < .01$ ), işe bağlılığı % 37'sini açıkladığı görülmüştür. İşe bağlı duygusal tükenmişlik ve varoluşsal pişmanlıktaki bir birimlik artış işe bağlılık puanlarında ,19 düzeyinde bir azalışa neden olduğu görülmüştür. Kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Aynı zamanda aracı etkinin test edilmesi için gerekli varsayımların kısmen karşılandığı da belirlenmiştir. Beta katsayıları değerlendirildiğinde varoluşsal pişmanlık modele aracı değişken olarak atandığında işe bağlı duygusal tükenmişliğin işe bağlılık düzeylerinde ,19 birimlik bir azalışa neden olduğu görülmüştür.

Güven aralığı alt ve üst sınır değer işaretlerinin de aynı yönde olduğu görülmüştür (95% GA Alt: -0,3035, 95% GA Üst: -0,1052).

Aracılık testi sonucunda varoluşsal pişmanlığın aracılık etkisi anlamlı bulunsa da işe bağlı duygusal tükenmişliğin işe bağlılık üzerinde doğrudan etkisinin hala anlamlı olmaya devam etmesi varoluşsal pişmanlığın bu iki değişken arasında kısmi bir aracılık etkisinin olduğunu göstermektedir. Araştırmamanın ana hipotezi olan “**Hipotez 1:** Beyaz yaka çalışanların işe bağlı duygusal tükenmişliklerinin işe bağlılıklarına etkisinde varoluşsal pişmanlığın aracı rolü vardır.” Hipotezi kısmi olarak desteklenmiştir.

**Tablo 6. Beyaz Yaka Çalışanların İşe Bağlı Duygusal Tükenmişliklerinin İşe Bağlılık Düzeylerine Etkisinde Varoluşsal Pişmanlığın Alt Boyutlarının Aracı Rolüne İlişkin İstatistikler**

| Etki Yolu                                                                                                                              | B      | SE     | p    | 95%<br>GA<br>Alt | 95%<br>GA<br>Üst |                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|------|------------------|------------------|----------------------------------------------|
| Tükenmişlik -> İçsel Çatışma                                                                                                           | 0,4873 | 0,1293 | .000 | 1,3087           | 1,8168           | R <sup>2</sup> : ,2375, F: 146,0840, p= .000 |
| Tükenmişlik -> Kendine İlişkin Pişmanlık                                                                                               | 0,4271 | 0,0555 | .000 | 0,4585           | 0,6766           | R <sup>2</sup> : ,1824, F: 104,6288, p= .000 |
| Tükenmişlik -> Diğer Kişilere İlişkin Pişmanlık                                                                                        | 0,2427 | 0,0563 | .000 | 0,1945           | 0,4159           | R <sup>2</sup> : ,0589, F: 29,3492, p= .000  |
| Tükenmişlik -> Kabullenme                                                                                                              | 0,257  | 0,0314 | .000 | 0,1193           | 0,2429           | R <sup>2</sup> : ,0660, F: 33,1617 p= .000   |
| Tükenmişlik -> Duygusalılık                                                                                                            | 0,3521 | 0,0358 | .000 | 0,2211           | 0,3616           | R <sup>2</sup> : ,1240, F: 66,3644, p= .000  |
| İşe Bağlılık-> Tükenmişlik                                                                                                             | -0,461 | 0,0877 | .000 | -1,136           | -0,791           |                                              |
| İşe Bağlılık-> İçsel Çatışma                                                                                                           | -0,307 | 0,05   | .000 | -0,298           | -0,1013          |                                              |
| İşe Bağlılık-> Kendine İlişkin Pişmanlık                                                                                               | -0,003 | 0,1018 | .000 | -0,204           | 0,1956           |                                              |
| İşe Bağlılık-> Diğer Kişilere İlişkin Pişmanlık                                                                                        | -0,096 | 0,0815 | .000 | -0,001           | 0,3195           |                                              |
| İşe Bağlılık-> Kabullenme                                                                                                              | -0,038 | 0,1157 | .000 | -0,339           | 0,1157           |                                              |
| İşe Bağlılık-> Duygusalılık                                                                                                            | 0,0307 | 0,1424 | .000 | -0,203           | 0,3573           | R <sup>2</sup> : ,3931, F: 50,0859, p= .000  |
| Tükenmişlik-> İçsel Çatışma, Kendine-> İlişkin Pişmanlık-> Diğer Kişilere İlişkin Pişmanlık-> Kabullenme-> Duygusalılık-> İşe Bağlılık | -0,264 | 0,0556 | .000 | -0,377           | -0,1597          |                                              |

Tablo 6’da beyaz yaka çalışanlarının işe bağlı duygusal tükenmişliklerinin işe bağlılık düzeylerine etkisinde varoluşsal pişmanlığın alt boyutlarının aracılık rolüne ait analizlere yer verilmiştir. Analizler incelendiğinde varoluşsal pişmanlığın alt boyutları 6 farklı model oluşturduğu görülmektedir.

İşe bağlı duygusal tükenmişliğin ( $\beta = 0,487$ ,  $p < .01$ ), içsel çatışma alt boyutunu %23’ünü açıkladığı görülmüştür. İşe bağlı duygusal tükenmişlikteki bir birimlik artışın içsel çatışma puanlarında .48 düzeyinde bir artışa neden olduğu görülmüştür. Kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ( $R^2: .2375$ ,  $F(1,469):146,0840$ ,  $p = .000$ ).

İşe bağlı duygusal tükenmişliğin ( $\beta = 0,427$ ,  $p < .01$ ), kendine ilişkin pişmanlık alt boyutunu %18’ini açıkladığı görülmüştür. İşe bağlı duygusal tükenmişlikteki bir birimlik artışın kendine ilişkin pişmanlık puanlarında .42 düzeyinde bir artışa neden olduğu görülmüştür. Kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ( $R^2: .1824$ ,  $F(1,469):104,6288$ ,  $p = .000$ ).

İşe bağlı duygusal tükenmişliğin ( $\beta = 0,242$ ,  $p < .01$ ), diğer kişilere ilişkin pişmanlık alt boyutunu %5’ini açıkladığı görülmüştür. İşe bağlı duygusal tükenmişlikteki bir birimlik artışın diğer kişilere ilişkin pişmanlık puanlarında .24 düzeyinde bir artışa neden olduğu görülmüştür. Kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ( $R^2: .0589$ ,  $F(1,469):29,3492$ ,  $p = .000$ ).

İşe bağlı duygusal tükenmişliğin ( $\beta = 0,257$ ,  $p < .01$ ), kabullenme alt boyutunu %6’sını açıkladığı görülmüştür. İşe bağlı duygusal tükenmişlikteki bir birimlik artışın kabullenme puanlarında .25 düzeyinde bir artışa neden olduğu görülmüştür. Kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ( $R^2: .0660$ ,  $F(1,469): 33,1617$ ,  $p = .000$ ).

İşe bağlı duygusal tükenmişliğin ( $\beta = 0,352$ ,  $p < .01$ ), duygusallık alt boyutunu %12'sini açıkladığı görülmüştür. İşe bağlı duygusal tükenmişlikteki bir birimlik artışın duygusallık puanlarında .35 düzeyinde bir artışa neden olduğu görülmüştür. Kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ( $R^2: .1240$ ,  $F(1,469): 66,3644$ ,  $p = .000$ ).

İşe bağlılığın ( $\beta = -0,461$ ,  $p < .01$ ), işe bağlı duygusal tükenmişliğin %39'unu açıkladığı görülmüştür. İşe bağlılık düzeylerindeki bir birimlik artışın işe bağlı duygusal tükenmişlik puanlarında .46 düzeyinde bir azalışa neden olduğu görülmüştür. Kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir.

İşe bağlılık, varoluşsal pişmanlığın alt boyutları olan içsel çatışma ( $\beta = -0,307$ ,  $p < .01$ ), kendine ilişkin pişmanlık ( $\beta = -0,003$ ,  $p < .01$ ), diğerlerine ilişkin pişmanlık ( $\beta = -0,096$ ,  $p < .01$ ), kabullenme ( $\beta = -0,038$ ,  $p < .01$ ) ve duygusallığı ( $\beta = 0,030$ ,  $p < .01$ ) %39 oranında açıklamaktadır ( $R^2: .3931$ ,  $F(6,464): 50,0859$ ,  $p = .000$ ).

İşe bağlı duygusal tükenmişliğin ve varoluşsal pişmanlığın alt boyutları olan; içsel çatışma, kendine ilişkin pişmanlık, diğerlerine ilişkin pişmanlık, kabullenme ve duygusallığın işe bağlılık üzerindeki dolaylı etkisi incelenmiştir. İşe bağlı duygusal tükenmişliğin ve varoluşsal pişmanlığın alt boyutlarının, işe bağlılığın %39'unu açıkladığı görülmüştür. İşe bağlı duygusal tükenmişlik ve varoluşsal pişmanlığın alt boyutlarındaki bir birimlik artış işe bağlılık puanların .26 düzeyinde bir azalışa neden olduğu görülmüştür. Kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir.

#### 4.5.Beyaz Yaka Çalışanların Demografik Değişkenler ile İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik, İşe Bağlılık ve Varoluşsal Pişmanlık Düzeyleri Arasındaki Fark Hipotezi Bulguları

Beyaz yaka çalışan katılımcılara demografik bilgi formunda; cinsiyet, medeni durum, daha önce psikolojik destek alıp almadıkları, ne kadar süre beyaz yakalı olarak çalıştıkları/kıdemi, yaş ve eğitim durumuna dair sorulara verdikleri yanıtlar incelenmiştir. Bu demografik değişkenlerin, işe bağlı tükenmişlik, işe bağlılık ve varoluşsal pişmanlık düzeylerinde bir farklılığa neden olup olmayacaklarını tespit edebilmek için istatistiki analizler gerçekleştirilmiştir. 2 gruba sahip demografik değişkenler için bağımsız örneklem T-Testi analizi yapılmıştır. 2’den fazla gruba sahip demografik değişkenler için tek yönlü ANOVA analizi yapılmıştır.

**Tablo 7. Beyaz Yaka Çalışanların Cinsiyet Demografik Değişkenine Göre İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik, İşe Bağlılık ve Varoluşsal Pişmanlık Düzeylerine İlişkin T-Testi İstatistikleri**

|                             | Cinsiyet | N   | $\bar{x}$ | ss       | t      | sd     | p       |
|-----------------------------|----------|-----|-----------|----------|--------|--------|---------|
| <b>İşe Bağlılık</b>         | Kadın    | 281 | 51,92883  | 14,41782 | -2,305 | 448,07 | 0,02163 |
|                             | Erkek    | 190 | 54,75789  | 12,07097 |        |        |         |
| <b>Tükenmişlik</b>          | Kadın    | 281 | 20,94662  | 6,486855 | 3,641  | 469    | 0,00030 |
|                             | Erkek    | 190 | 18,75263  | 6,308378 |        |        |         |
| <b>Varoluşsal Pişmanlık</b> | Kadın    | 281 | 140,9786  | 41,02681 | 2,7363 | 469    | 0,00645 |
|                             | Erkek    | 190 | 130,7526  | 37,88114 |        |        |         |

Tablo 6’da beyaz yaka çalışanlarının cinsiyetlerine göre ölçek puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin t-testi analizi sonuçları verilmiştir. Buna göre İşe Bağlılık  $T(448,07)=-2,305$ ;  $p<.05$ ), İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik  $T(469)=3,641$ ;  $p<.05$ ) ve Varoluşsal Pişmanlık puanlarında  $T(469)=2,7363$ ;  $p<.05$ ) cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Beyaz yakalı erkek katılımcıların ( $\bar{x}$ : 54,75789; ss:12,07097) işe bağlılık düzeyleri kadın beyaz yakalı katılımcılardan ( $\bar{x}$ : 51,92883; ss:14,41782) anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Beyaz yakalı kadın katılımcıların tükenmişlik ( $\bar{x}$ : 20,94662; ss: 6,486855) ve varoluşsal pişmanlık düzeyleri ( $\bar{x}$ : 140,9786; ss: 41,02681) erkek beyaz yakalı katılımcılardan ( $\bar{x}$ : 18,75263; ss: 6,308378;  $\bar{x}$ : 130,7526; ss: 37,88114) anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

Araştırmanın hipotezlerinden olan “**Hipotez 4a:** Beyaz yaka çalışanların işe bağlı duygusal tükenmişlik, işe bağlılık ve varoluşsal pişmanlık düzeylerinde cinsiyete göre anlamlı bir fark vardır.” hipotezi desteklenmiştir.

**Tablo 8. Beyaz Yaka Çalışanların Medeni Durum Demografik Değişkenine Göre İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik, İşe Bağlılık ve Varoluşsal Pişmanlık Düzeylerine İlişkin T-Testi İstatistikleri**

|                             | Medeni Durum | N   | $\bar{x}$ | ss       | t      | sd  | p     |
|-----------------------------|--------------|-----|-----------|----------|--------|-----|-------|
| <b>İşe Bağlılık</b>         | Bekar        | 277 | 52,3755   | 13,44325 | -1,328 | 469 | 0,185 |
|                             | Evli         | 194 | 54,0619   | 13,74212 |        |     |       |
| <b>Tükenmişlik</b>          | Bekar        | 277 | 20,3069   | 6,37901  | 0,979  | 469 | 0,328 |
|                             | Evli         | 194 | 19,7113   | 6,66669  |        |     |       |
| <b>Varoluşsal Pişmanlık</b> | Bekar        | 277 | 139,3863  | 39,13733 | 1,642  | 469 | 0,101 |
|                             | Evli         | 194 | 133,2371  | 41,18007 |        |     |       |

Tablo 7’de beyaz yaka çalışanlarının medeni durumlarına göre ölçek puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin t-testi analizi sonuçları verilmiştir. Buna göre İşe Bağlılık ( $T(469)=-1,328$ ;  $p>.05$ ), İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik ( $T(469)=0,979$ ;  $p>.05$ ) ve Varoluşsal Pişmanlık ( $T(469)=1,642$ ;  $p>.05$ ) puanlarında medeni duruma göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Araştırmanın hipotezlerinden olan “**Hipotez 4b:** Beyaz yaka çalışanların işe bağlı duygusal tükenmişlik, işe bağlılık ve varoluşsal pişmanlık düzeylerinde medeni duruma göre anlamlı bir fark vardır.” hipotezi desteklenmemiştir.

**Tablo 9. Beyaz Yaka Çalışanların Psikolojik Destek Alıp Almama Durumu Demografik Değişkenine Göre İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik, İşe Bağlılık ve Varoluşsal Pişmanlık Düzeylerine İlişkin T-Testi İstatistikleri**

|                             | Psikolojik destek alıp/almama | N   | $\bar{x}$ | ss       | t      | sd  | p     |
|-----------------------------|-------------------------------|-----|-----------|----------|--------|-----|-------|
| <b>İşe Bağlılık</b>         | Evet                          | 227 | 51,03965  | 13,91673 | -3,16  | 469 | 0,002 |
|                             | Hayır                         | 244 | 54,9590   | 13,00104 |        |     |       |
| <b>Tükenmişlik</b>          | Evet                          | 227 | 20,62555  | 6,225544 | 1,8211 | 469 | 0,069 |
|                             | Hayır                         | 244 | 19,5369   | 6,71301  |        |     |       |
| <b>Varoluşsal Pişmanlık</b> | Evet                          | 227 | 142,7577  | 39,15714 | 3,1134 | 469 | 0,002 |
|                             | Hayır                         | 244 | 131,3607  | 40,19317 |        |     |       |

Tablo 8’de beyaz yaka çalışanlarının psikolojik destek alıp almama durumlarına göre ölçek puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin t-testi analizi sonuçları verilmiştir. Buna göre İşe Bağlılık ( $T(469)=-3,16$ ;  $p<.05$ ) ve Varoluşsal Pişmanlık ( $T(469)=3,1134$ ;  $p<.05$ ) puanlarında psikolojik destek alıp almama durumlarına göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik ( $T(469)=1,8211$ ;  $p>.05$ ) puanlarında ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Psikolojik destek almamış beyaz yakalı katılımcıların işe bağlılık ( $\bar{x}$ : 54,9590; ss: 13,00104) düzeyleri psikolojik destek almış ( $\bar{x}$ : 51,03965; ss: 13,91673) beyaz yakalı katılımcılardan anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Psikolojik destek almış beyaz yakalı katılımcıların varoluşsal pişmanlık ( $\bar{x}$ : 142,7577; ss: 39,15714) düzeyleri psikolojik destek almamış beyaz yakalı katılımcılardan ( $\bar{x}$ : 19,5369; ss: 6,71301;  $\bar{x}$ : 131,3607; ss: 40,19317) anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

Araştırmanın hipotezlerinden olan “**Hipotez 4c:** Beyaz yaka çalışanların işe bağlı duygusal tükenmişlik, işe bağlılık ve varoluşsal pişmanlık düzeyleri psikolojik destek alıp almamaya göre anlamlı bir fark vardır.” hipotezi kısmi olarak desteklenmiştir.

**Tablo 10. Beyaz Yaka Çalışanların Kıdem Demografik Değişkenine Göre İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik, İşe Bağlılık ve Varoluşsal Pişmanlık Düzeylerine İlişkin ANOVA İstatistikleri**

|                             | Gruplar    | N   | $\bar{x}$ | ss      | $\Sigma_{Kare}$ | sd  | $\bar{x}_{Kare}$ | F      | p       | Fark |
|-----------------------------|------------|-----|-----------|---------|-----------------|-----|------------------|--------|---------|------|
| <b>İşe Bağlılık</b>         | 1.1 yıl az | 35  | 55,62857  | 11,4149 | 2461,5499       | 3   | 820,517          | 4,5514 | 0,00372 | 4>2  |
|                             | 2.1-5 yıl  | 168 | 50,42262  | 13,7812 | 84189,138       | 467 | 180,277          |        |         |      |
|                             | 3.6-10 yıl | 128 | 52,85156  | 14,2111 | 86650,688       | 470 |                  |        |         |      |
|                             | 4.11 yıl+  | 140 | 55,80714  | 12,6928 |                 |     |                  |        |         |      |
| <b>Tükenmişlik</b>          | 1.1 yıl az | 35  | 17,74286  | 7,53557 | 266,07642       | 3   | 88,6921          | 2,115  | 0,0975  |      |
|                             | 2.1-5 yıl  | 168 | 20,64881  | 6,48179 | 19583,138       | 467 | 41,9339          |        |         |      |
|                             | 3.6-10 yıl | 128 | 20,27344  | 6,24905 | 19849,214       | 470 |                  |        |         |      |
|                             | 4.11 yıl+  | 140 | 19,74286  | 6,39061 |                 |     |                  |        |         |      |
| <b>Varoluşsal Pişmanlık</b> | 1.1 yıl az | 35  | 135,4571  | 40,6689 | 8233,4948       | 3   | 2744,5           | 1,7178 | 0,16248 |      |
|                             | 2.1-5 yıl  | 168 | 140,3869  | 39,8423 | 746127,4        | 467 | 1597,7           |        |         |      |
|                             | 3.6-10 yıl | 128 | 139,3203  | 39,774  | 754360,89       | 470 |                  |        |         |      |
|                             | 4.11 yıl+  | 140 | 130,7071  | 40,1333 |                 |     |                  |        |         |      |

Tablo 9’da beyaz yakalı çalışanların kıdemlerine göre ölçek puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin ANOVA analizi sonuçları verilmiştir. Buna göre İşe Bağlılık Ölçeği puanlarında, beyaz yakalı çalışanların kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $F(3,470)=4,551$ ;  $p<.05$ ). 11 yıl ve üzeri kıdemi olan beyaz yaka çalışanların işe bağlılık düzeyleri, 1-5 yıl arası kıdemi olan beyaz yakalı çalışanlara göre anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik ( $F(3,470)= 2,115$ ;  $p>.05$ ) ve Çok Boyutlu Varoluşsal Pişmanlık Ölçeği ( $F(3,470)= 1,7178$ ;  $p>.05$ ) puanlarında ise anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Araştırmanın hipotezlerinden olan “**Hipotez 4d:** Beyaz yaka çalışanların işe bağlı duygusal tükenmişlik, işe bağlılık ve varoluşsal pişmanlık düzeyleri beyaz yakalı olarak çalıştığı süreye/kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” hipotezi kısmi olarak desteklenmiştir.

**Tablo 11. Beyaz Yaka Çalışanların Yaş Demografik Değişkenine Göre İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik, İşe Bağlılık ve Varoluşsal Pişmanlık Düzeylerine İlişkin ANOVA İstatistikleri**

|                      | Gruplar | N   | $\bar{x}$ | ss     | $\Sigma$ Kare | sd  | $\bar{x}$ Kare | F     | p      | Fark    |
|----------------------|---------|-----|-----------|--------|---------------|-----|----------------|-------|--------|---------|
| İşe Bağlılık         | 1.18-24 | 44  | 55,295    | 12,051 | 3337,271      | 2   | 1668,6         | 9,373 | 0,0001 | $3>1,2$ |
|                      | 2.25-44 | 402 | 52,169    | 13,675 | 83313,42      | 468 | 178,02         |       |        |         |
|                      | 3.45-64 | 25  | 63,64     | 9,3179 | 86650,69      | 470 |                |       |        |         |
| Tükenmişlik          | 1.18-24 | 44  | 18,386    | 6,8784 | 612,2851      | 2   | 306,14         | 7,448 | 0,0007 | $2>3$   |
|                      | 2.25-44 | 402 | 20,498    | 6,3933 | 19236,93      | 468 | 41,105         |       |        |         |
|                      | 3.45-64 | 25  | 16        | 5,8166 | 19849,21      | 470 |                |       |        |         |
| Varoluşsal Pişmanlık | 1.18-24 | 44  | 136,68    | 39,615 | 15696,18      | 2   | 7848,1         | 4,972 | 0,0073 | $2>3$   |
|                      | 2.25-44 | 402 | 138,38    | 39,554 | 738664,7      | 468 | 1578,3         |       |        |         |
|                      | 3.45-64 | 25  | 112,56    | 42,723 | 754360,9      | 470 |                |       |        |         |

Tablo 10’da beyaz yakalı çalışanların yaşlarına göre ölçek puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin ANOVA analizi sonuçları verilmiştir. Buna göre İşe Bağlılık, İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik ve Çok Boyutlu Varoluşsal Pişmanlık Ölçeği puanlarında yaşa göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $F(2,470)=9,373$ ;  $p<.05$ ;  $F(2,470)=7,448$ ;  $p<.05$ ;  $F(2,470)=4,972$ ;  $p<.05$ ).

45-64 yaş aralığında olan beyaz yaka çalışanların işe bağlılık düzeyleri, 18-24 ve 25-44 yaş aralığında olan beyaz yakalı çalışanlara göre anlamlı bir şekilde daha yüksektir. 25-44 yaş aralığında olan beyaz yaka çalışanların tükenmişlik ve varoluşsal pişmanlık düzeyleri 45-64 yaş aralığında olan beyaz yakalı çalışanlara göre anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Araştırmanın hipotezlerinden olan “**Hipotez 4e:** Beyaz yaka çalışanların işe bağlı duygusal tükenmişlik, işe bağlılık ve varoluşsal pişmanlık düzeylerinde yaşa göre anlamlı bir fark vardır.” hipotezi desteklenmiştir.

**Tablo 12. Beyaz Yaka Çalışanların Eğitim Durumu Demografik Değişkenine Göre İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik, İşe Bağlılık ve Varoluşsal Pişmanlık Düzeylerine İlişkin ANOVA İstatistikleri**

|                             | Gruplar                | N   | $\bar{x}$ | ss     | $\Sigma$ Kare | sd  | $\bar{x}$ Kare | F      | p     | Fark |
|-----------------------------|------------------------|-----|-----------|--------|---------------|-----|----------------|--------|-------|------|
| <b>İşe Bağlılık</b>         | 1.Lise                 | 11  | 53,909    | 11,449 | 20,64         | 2   | 10,32          | 0,056  | 0,946 |      |
|                             | 2.Ön lisans/<br>Lisans | 304 | 52,931    | 13,254 | 86630,05      | 468 | 185,107        |        |       |      |
|                             | 3.Lisansüstü           | 156 | 53,282    | 14,388 | 86650,69      | 470 |                |        |       |      |
| <b>Tükenmişlik</b>          | 1.Lise                 | 11  | 19,273    | 6,4976 | 63,845        | 2   | 31,922         | 0,755  | 0,471 |      |
|                             | 2.Ön lisans/<br>Lisans | 304 | 20,332    | 6,4428 | 19785,37      | 468 | 42,276         |        |       |      |
|                             | 3.Lisansüstü           | 156 | 19,59     | 6,6166 | 19849,21      | 470 |                |        |       |      |
| <b>Varoluşsal Pişmanlık</b> | 1.Lise                 | 11  | 163       | 28,555 | 38488,06      | 2   | 19244          | 12,581 | 0,00  | 1>3  |
|                             | 2.Ön lisans/<br>Lisans | 304 | 142,09    | 39,446 | 715872,8      | 468 | 1529,64        |        |       | 2>3  |
|                             | 3.Lisansüstü           | 156 | 124,81    | 39,042 | 754360,9      | 470 |                |        |       |      |

Tablo 11’de beyaz yakalı çalışanların eğitim durumlarına göre ölçek puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin ANOVA analizi sonuçları verilmiştir. Buna göre Çok Boyutlu Varoluşsal Pişmanlık Ölçeği puanlarında eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $F(2,470)=12,58$ ;  $p<.05$ ). Lise ve ön lisans/lisans mezunu olan beyaz yaka çalışanların varoluşsal pişmanlık düzeyleri, lisansüstü mezunu olan beyaz yakalı çalışanlara göre anlamlı bir şekilde daha yüksektir. İşe Bağlılık ( $F(2,470)= 0,056$ ;  $p>.05$ ) ve İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği ( $F(2,470)= 0,755$ ;  $p>.05$ ) puanlarında ise anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Araştırmanın hipotezlerinden olan “**Hipotez 4f:** Beyaz yaka çalışanların işe bağlı duygusal tükenmişlik, işe bağlılık ve varoluşsal pişmanlık düzeylerinde eğitim durumuna göre anlamlı bir fark vardır.” hipotezi kısmi olarak desteklenmiştir.

## 5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırmada beyaz yaka çalışanların işe bağlı duygusal tükenmişlik düzeylerinin işe bağlılıklarına etkisinde varoluşsal pişmanlığın aracı rolü olup olmadığı incelenmiş ve bu değişkenlerin düzeylerinde, farklılığa yol açabilecek demografik değişkenlerle de ele alınmıştır. Bu bölümde beyaz yaka çalışanlarının işe bağlı duygusal tükenmişlik düzeylerinin işe bağlılıklarına etkisinde varoluşsal pişmanlığın aracı rolüne ilişkin analizlerden elde edilen bulgular tartışılacaktır.

Elde edilen bulgular doğrultusunda varoluşsal pişmanlık hem işe bağlılık düzeylerinin düşmesinde hem de tükenmişliğin artmasında anlamlı bir yordayıcı olarak ortaya çıkmıştır. Bulgulara göre, varoluşsal pişmanlık düzeyindeki artış, işe bağlılıkta önemli bir azalışla ilişkilidir. Aynı şekilde, varoluşsal pişmanlık düzeyinin artması, işe bağlı duygusal tükenmişlikte anlamlı bir artışa yol açmaktadır. Korelasyon analizleri de bu sonuçları desteklemekte; varoluşsal pişmanlık ile işe bağlılık arasında negatif, tükenmişlikle pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Bu bulgular, bireylerin iş yaşamında karşılaştıkları anlam boşluğu ve geçmişe yönelik değerlendirmelerin işlerine olan duygusal yatırımlarını zayıflatabileceğini ve psikolojik kaynaklarını tüketebileceğini göstermektedir. Varoluşsal pişmanlık, bireyin yaşamının çeşitli dönemlerinde yaptığı seçimleri sorgulaması, kaçırılmış fırsatların yasını tutması ve yaşamının bütününe dair anlam krizleri yaşaması ile şekillenen çok boyutlu bir kavramdır. Längle (2003, s. 107-121), bireyin yaşamındaki anlam eksikliğinin ve varoluşsal yönelim kaybının tükenmişlik sendromunun temelinde yer aldığını belirtmektedir. Nitekim bu çalışmanın sonuçları da bu görüşü doğrular niteliktedir.

Ashman ve Gibson (2010, s.1-19), iş yerinde bireyin varoluşsal kimliğine dair yaşadığı ontolojik güvensizliğin, ruhsal iyilik hali üzerinde olumsuz etkiler yarattığını ifade etmektedir. Bu bağlamda, bu araştırmada elde edilen bulgular, iş yerindeki aidiyet hissinin ve özdeşimin zayıfladığı durumlarda bireyin hem işine bağlılığının azaldığını hem de tükenmişliğe daha yatkın hale geldiğini göstermektedir.

Hoffman (2010, s. 40-63) da örgütlerin yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda varoluşsal anlam sunan yapılar olması gerektiğini vurgulamaktadır. Çalışanların örgütsel kimlikle özdeşleşmemesi, geçmiş kararlarını sorgulamalarını ve mevcut rollerinde anlamsızlık hissetmelerini beraberinde getirebilmektedir. Bu durum, özellikle beyaz yaka çalışanları gibi zihinsel emek yoğun işlerde çalışan bireyler açısından daha belirgin hale gelmektedir. Çivilidağ (2018, s.1-232), zihinsel emek üretiminin bireyin benliğine ve kişisel değerlerine daha doğrudan temas ettiğini ve bu sebeple anlam arayışlarının iş yaşamında daha sık yüzeye çıktığını ifade etmektedir. İşe bağlılık, yalnızca görev tanımına uyum değil, aynı zamanda çalışanın işine bir anlam yüklemesiyle ilişkilidir. Ancak birey, geçmiş yaşam seçimlerinden pişmanlık duyuyorsa, mevcut iş yaşamını da bu bağlamda anlamsızlaştırabilmektedir. Varoluşsal pişmanlık; “Başka türlü olabilirdi” düşüncesiyle şekillenen, geçmişe yönelik duygusal bir sorgulamadır. Bu sorgulama, bireyin sadece kişisel hayatını değil, profesyonel yaşamını da yeniden değerlendirmesine yol açmaktadır. Hazar (2019, s. 23-32), Spinoza’nın felsefî terapi anlayışı çerçevesinde bireyin geçmiş seçimleriyle yüzleşmesini ve bu seçimleri anlamlandırmasını, ruhsal bir iyileşmenin başlangıç noktası olarak görür. Bu bağlamda, çalışanların yalnızca bugünkü iş yükleri değil, geçmişteki kariyer tercihleri, eğitim seçimleri ve kaçırılan fırsatlara ilişkin düşünceler de psikolojik dayanıklılıklarını etkileyebilmektedir. Ayrıca Kelly ve Kelly (1998, s. 1-296), örgütlerin bireyin varoluşsal ihtiyaçlarını karşılamadığı sürece, işin bir “yaşam alanı” değil yalnızca bir “geçim aracı” olarak algılanacağına dikkat çekmiştir. İş yerinde kendini gerçekleştiremeyen, değerleriyle örtüşmeyen bir amaç doğrultusunda çalışan bireylerin, zamanla tükenmişliğe sürüklenmesi olasıdır. Bu nedenle, varoluşsal pişmanlıkla başa çıkamayan çalışanlar, iş yaşamlarını da bir tür telafi veya kaçış alanına çevirebilmektedir.

Ancak bu kaçış sürdürülebilir değildir ve nihayetinde duygusal tükenmişliğe neden olabilmektedir.

Literatürde yer alan çalışmalara bakıldığında ise bu araştırmanın bulguları ile örtüşen sonuçlar yer almaktadır. Adriaenssens ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada tükenmişlik ile işe dair memnuniyetsizliğin ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğuna dair sonuçlar yer almaktadır (2015, s. 649-661). Doktorlarla yapılan başka bir çalışmada ise tükenmişliğin kariyer seçimi pişmanlığı ile güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu sonucuna varılmıştır (Shanafelt v.d., 2012, s. 1377-1385). Yaklaşık 8.000 Amerikalı cerrah üzerinde yapılan bir çalışmada ise büyük bir çoğunluğunun kariyer kararlarını yeniden gözden geçirme imkanları olması durumunda doktor olmayı seçmeyeceklerini belirtmişlerdir ve bu çalışmada tükenmişlik, kariyer seçiminden pişmanlık duymanın en büyük belirleyicisi olmuştur (Shanafelt v.d., 2009, s. 463-471). Tüm uzmanlık alanlarında çalışan yaklaşık 7.000 Amerikalı hekim üzerinde yapılan bir diğer çalışmada, %54'ünün en az bir tükenmişlik belirtisi gösterdiği ve %33'ünün kariyer kararını yeniden gözden geçirme imkânı olsaydı hekim olmayı seçmeyeceklerini belirttiğine dair sonuçlar yer almaktadır (Shanafelt v.d., 2015, s. 1610-1613).

Literatürde bu çalışmanın sonuçları ile örtüşmeyen bulgular da yer almaktadır. Nerstad ve arkadaşları (2019, s. 1-21) tarafından 1081 çalışan üzerinde yürütülen ileri düzey bir alan çalışmasında, işe bağlılığın tükenmişlik düzeylerinde bir azalış göstermeyebileceği aksine tükenmişlik düzeylerinde artışa neden olabileceği tespit edilmiştir. Bu çalışmada, özellikle bireylerin mesleki yetersizlik hissetmeleri durumunda bunu bir motivasyon kaynağına dönüştürebildikleri, bu durumun tetikleyici olarak işe bağlılığı artırabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada işe bağlılıkları belirli bir seviyeyi aşan çalışanların tükenmişliğe daha yatkın olabilecekleri öne sürülmüştür. Çalışan bireylerin işe bağlılık düzeyleri yüksek olduğunda fazlaca enerji harcamakta ve bu durum duygusal olarak tükenmelerine, diğer çalışanlarla ve işin diğer yönleriyle anlamlı bir şekilde ilgilenmekten uzaklaşmaya (sinizm) neden olabileceği de ifade edilmiştir.

Çinli öğrencilerle yapılan bir çalışmada ise kariyer kararlarına dair yaklaşımlarında, kararlarına ilişkin pişmanlıkların kariyerlerini tekrardan değerlendirmelerine ve daha bilinçli kararlar alabilmelerine yol açabileceğini dair bulgulara varılmıştır (Yu vd., 2021, s. 1-11).

Bir başka çalışmada ise çalışanların iş tatmini, işten ayrılma niyetleri ve örgütsel vatandaşlıkları düzeylerinde pişmanlık düzeylerinin önemli ölçüde etkisi olduğu sonucuna varılmış ve pişmanlığın çalışanların işlerinde motivasyon kaynağı olabileceklerini ifade etmişlerdir (Howard & Smith, 2023, s. 419-450).

Bu araştırmalar doğrultusunda varoluşsal değerlendirme ve geçmiş muhasebesi çalışanlar için yük değil, çoğu zaman bir güç kaynağı olabilmektedir. Özellikle bireylerin pişmanlıklarını yalnızca kayıp olarak görmeyip, onlardan ders çıkarabilme eğilimi ve sistematik olarak bu içsel sorgulamaları gelişimsel öğrenme süreçleriyle birleştirmesi, varoluşsal pişmanlığı dönüştürücü bir mekanizma haline getirmiş olabilmektedir.

Bu çalışmada aynı zamanda beyaz yaka çalışanlarının işe bağlı duygusal tükenmişliklerinin işe bağlılık düzeylerine etkisinde varoluşsal pişmanlığın alt boyutlarının aracılık rolü de incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre, işe bağlı duygusal tükenmişliğin bireylerde içsel çatışma yaşantılarını anlamlı düzeyde yordadığı ve bu değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bulgu, duygusal tükenmişlik yaşayan bireylerin, içsel çatışmalar yaşama eğiliminde belirgin bir artış gösterdiğini ve bu iki olgunun birlikte ele alınmasının önemli olduğunu göstermektedir.

Benzer şekilde, işe bağlı duygusal tükenmişliğin kendine ilişkin pişmanlık alt boyutuyla da anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu saptanmıştır. Bu bulgu, tükenmiş bireylerin geçmiş davranışları, seçimleri ya da kararlarıyla ilgili bir içsel sorgulama ve pişmanlık duygusu yaşadıklarına işaret etmektedir. Bu sonuçlar, literatürde duygusal tükenmişlik ile bireyin kendilik değerlendirmeleri ve içsel yaşantıları arasındaki ilişkiyi vurgulayan çeşitli araştırmalarla örtüşmektedir.

Özellikle Maslach ve Jackson (1981, s. 99-113), duygusal tükenmişliğin bireyde yalnızca iş performansını değil, aynı zamanda kişisel kimlik algısını ve öznel iyi oluşunu da olumsuz yönde etkilediğini ifade etmektedir. Duygusal tükenmişliğin bir yansıması olarak birey, yaşam anlamını ve kişisel bütünlüğünü tehdit altında hissedebilmekte ve bu durum içsel çatışmaların tetiklenmesine neden olabilmektedir (Leiter & Maslach, 1988, s. 297-308). Frankl'ın (2009, s.1-170) varoluşçu kuramında da vurgulandığı gibi, birey anlam boşluğu yaşadığında, yani yaşamın değerli ve anlamlı olduğuna ilişkin inancını kaybettiğinde, bu durum içsel çatışmaların derinleşmesine neden olabilmektedir. Bu çatışmalar, özellikle yoğun iş baskısı ve tükenmişlik durumlarında daha belirgin hale gelmektedir. Nitekim Schnell (2020, s. 1-250) tarafından yapılan çalışmalarda da bireyin yaşadığı tükenmişlik düzeyi ile varoluşsal içsel sorgulamalar arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır. Hicks ve Routledge (2013, s. 1-409), bireylerin geçmişe yönelik değerlendirmelerinde duyulan pişmanlıkların, özellikle anlam arayışında oldukları dönemlerde daha yoğun yaşandığını ve bu duyguların bireyin mevcut yaşam doyumunu olumsuz etkileyebileceğini belirtmektedir.

Ayrıca, King ve Hicks (2009, s. 317-330) tarafından yürütülen araştırmalarda, bireylerin anlamlı yaşam deneyimleri ile baş edemedikleri durumlarda pişmanlık duygusunun arttığı, bu duygunun da psikolojik kaynakların tükenmesine sebebiyet verdiği ifade edilmektedir. Bu bağlamda duygusal tükenmişlik, bireyde yalnızca fiziksel bir yorgunluk hali değil, aynı zamanda kendilikle ve yaşamla ilgili derin bir sorgulama sürecini de beraberinde getirmektedir. Bu süreçte pişmanlık duyguları, bireyin işine olan bağlılığını ve psikolojik dayanıklılığını zayıflatabilmektedir.

İşe bağlı duygusal tükenmişlik, diğer kişilere ilişkin pişmanlık düzeylerini açıklamaktadır. Bu bulgu, Maslach ve Jackson'ın (1981, s. 99-113), tükenmişliğin kişilerarası ilişkilerde empati ve anlayış kaybına yol açtığını belirttiği çalışmalarıyla uyumludur. Benzer şekilde, Pines (1993) duygusal tükenmişliğin suçluluk ve pişmanlık duygularını tetikleyebileceğini vurgulamıştır. Maslach ve Leiter (1997, s. 125-176) bireyin yaşadığı duygusal tükenmişliğin çalıştığı kurumdaki diğer bireylere veya iş arkadaşlarına karşı mesafe almasına neden olduğunu ifade etmiştir.

Yalom (1980, s. 1-712) ise bireylerin kendi sorumluluklarını yerine getirmemesi durumunda varoluşsal bir suçluluk hissettiğini ifade etmiştir. Bu doğrultuda tükenmişlik nedeni ile bireyin diğerlerine karşı olan yükümlülükleri yerine getirememesi durumunda pişmanlık yaşayabileceğine dair bir yorum getirilebilmektedir.

İçsel çatışma, kendine ilişkin pişmanlık, diğerlerine ilişkin pişmanlık gibi varoluşsal pişmanlığı alt boyutlarına dair ortaya çıkan araştırma bulgularına karşı, literatürde benzer olmayan sonuçlar da yer almaktadır. Burke ve arkadaşları (2012, s. 1-32) tarafından hemşireler üzerinde yapılan ve 2094 kişiyi kapsayan büyük ölçekli bir çalışmada, duygusal tükenmişlik ile kendi davranışlarına yönelik pişmanlık (kendine ilişkin pişmanlık-alt boyutu) ve içsel çatışmalar arasında beklenen pozitif ilişki gözlemlenmemiştir. Aksine, tükenmişlik ve pişmanlık/çatışma düzeyleri arasında küçük ya da anlamsız düzeyde ilişkiler bulunmuştur. Tükenmişlik ve işe bağlılığın çeyrek analizine dayalı konfigürasyonel yaklaşımda, katılımcıların %33'ünde hem yüksek tükenmişlik hem yüksek bağlılık durumlarının aynı anda var olabildiği belirlenmiştir. Bu bulgular, duygusal tükenmişliğin her zaman içsel sorgulama veya pişmanlık süreçlerini tetiklemediğini; kimi durumlarda tükenmiş bireylerin işlerine karşı duygusal yatırım yapmayı sürdürebildiklerini göstermektedir.

Bu farklı sonucun nedeni, çalışmada iş yükü–kaynaklar dengesinin yanı sıra yardım ortamı ve sosyal destek gibi dışsal çevresel faktörlerin incelenmiş olması olabileceği öngörülmektedir. Zira kaynakların yeterli olduğu, ekip uyumu yüksek, destekleyici mentor yapılarının bulunduğu ortamlarda, bireyler duygusal tükenme yaşasalar bile, pişmanlık ve içsel çatışma süreçlerinin aktif hale gelmediği gözlemlenmiştir. Yani tükenmişlik yaşansa bile sosyal destek mekanizmalarının güçlü olduğu koşullarda, varoluşsal anlam arayışı ya da pişmanlık gibi kırılmaların her zaman tetiklenmediği ortaya çıkmıştır.

Duygusal tükenmişliğin, varoluşsal pişmanlık alt boyutlarından biri olan kabullenme düzeyini açıkladığı görülmektedir. Bu durum, Lazarus ve Folkman'ın (1984, s. 1-456) stresle başa çıkma kuramına göre tükenmişliğin, bireyin kontrol dışı durumları kabullenmesini artırabileceğiyle açıklanabilir (Biggs v.d., 2017, s. 349-364). Ayrıca, Schaufeli ve Bakker (2004, s. 293-315) da kronik tükenmişliğin pasif başa çıkma stratejilerini artırabileceğini ifade etmiştir.

İşe bağlı duygusal tükenmişlik, bireylerin varoluşsal pişmanlığın alt boyutlarından olan duygusallık düzeylerini açıklamaktadır. Bu bulgu, Gross ve John'un (2003, s. 348-362) duygusal düzenleme kuramına dayalı olarak, tükenmiş bireylerin duygusal kontrolünü kaybederek daha tepkisel hale geldiklerini ileri sürdüğü çalışmalarla tutarlıdır.

Ayrıca, Brotheridge ve Grandey (2002, s. 17-39), iş yerinde duygusal emeğin duygusal tükenmişlikle bağlantılı olduğunu belirtmiştir.

Buna karşılık, Biron ve Van Veldhoven (2012, s. 1259-1282) tarafından yürütülen bir çalışmada, kabullenme düzeyi ile duygusal tükenmişlik arasında beklenen pozitif ilişki gözlemlenmemiş, aksine kabullenme düzeyinin duygusal tükenmişliği azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu, kabullenmenin bireyde pasif bir kaçınma stratejisi değil, bilişsel kaynakları koruyucu ve rahatlatıcı bir mekanizma olduğunu ortaya koymaktadır. Yani bireyler kontrol edemedikleri durumları kabullenerek, duygusal tükenmişliğin tetiklenmesine değil, tam tersine daha düşük düzeyde tükenmişlik deneyimlemeye eğilim göstermektedirler. Bu farklı sonuç, araştırmanın kanser sonrası bireyler gibi ciddi stres yükleri olan ancak aynı zamanda sağlık odaklı psikolojik destek sistemlerine dahil olan bir popülasyonda yapılmış olmasına bağlanabilmektedir. Bu bağlamda, kabullenme stratejisi aktif bir başa çıkma biçimi olarak işlev görmüş ve tükenmişlik yerine kişinin zihinsel kaynaklarını korumasına katkı sağlamış olabileceği öngörülmektedir.

Araştırma bulgularına göre işe bağlılık, işe bağlı duygusal tükenmişliği açıklamaktadır. Bu sonuç, Schaufeli ve arkadaşlarının (2002, s. 71–92) işe bağlılık ve tükenmişliğin zıt yönlü kavramlar olduğunu gösteren bulgularıyla paralellik göstermektedir. Ayrıca, Bakker ve Demerouti (2008, s. 209-223), yüksek işe bağlılık düzeylerinin psikolojik dayanıklılığı artırarak tükenmişliği azalttığını ifade etmiştir.

İşe bağlılık; içsel çatışma, kendine ilişkin pişmanlık, diğerlerine ilişkin pişmanlık, kabullenme ve duygusallık gibi alt boyutları da açıklamakta ve aynı zamanda aralarında negatif yönlü bir ilişki de bulunmaktadır. Bu durum, Frankl'ın (2009, s. 1-170) varoluşçu yaklaşımına göre, kişinin anlamlı bir işle meşgul olması varoluşsal boşluk ve pişmanlık duygularını azaltabilir ifadesi ile örtüşmektedir. Ayrıca Steger ve Dik (2009, s. 303-320), işte anlamlılık deneyimlemenin psikolojik refah üzerindeki olumlu etkilerinin olduğunu hatta anlam arayışı içerisinde olmanın bile bu olumlu etkiyi yarattığını vurgulamaktadır.

İşe bağlı duygusal tükenmişlik ve varoluşsal pişmanlık alt boyutlarının işe bağlılık üzerindeki dolaylı etkisi incelendiğinde, bu değişkenlerin işe bağlılığı açıkladığı görülmektedir. Bu bulgu, Kahn'ın (1990, s. 692–724) kişisel kaynakların tükenmesinin çalışan bağlılığını zedeleyebileceğini öne süren modeliyle örtüşmektedir. Ayrıca, Leiter ve Maslach (2003, s. 91-134), tükenmişlik yaşayan bireylerin işe bağlılıklarının azaldığını belirtmiştir.

Bu araştırmada aynı zamanda beyaz yaka çalışanların işe bağlı duygusal tükenmişlik, işe bağlılık ve varoluşsal pişmanlık düzeylerinde farklılığa yol açabilecek demografik değişkenlerle de analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre cinsiyet değişkeni bağlamında, erkek çalışanların işe bağlılık düzeylerinin kadın çalışanlara göre anlamlı biçimde daha yüksek olduğu görülmüştür. Öte yandan, kadın çalışanların duygusal tükenmişlik ve varoluşsal pişmanlık düzeyleri erkeklere göre daha yüksektir. Bu sonuç, Ashman ve Gibson'un (2010, s. 1-19) iş yaşamındaki ontolojik güvensizlikle ilgili bulgularını desteklemektedir.

Kadın çalışanların toplumsal roller, cam tavan etkisi ve bakım emeği gibi görünmez yüklerle karşı karşıya kalmaları, iş ortamındaki anlam bulma süreçlerini daha çok sorgulamalarına ve bu nedenle pişmanlık düzeylerinin artmasına neden olabilir. Özellikle varoluşsal pişmanlığın kadın çalışanlarda daha yüksek çıkması, iş yaşamının bireyde yalnızca maddi değil, manevi doyum sağlama ihtiyacıyla da ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Literatürde benzer sonuçların yer aldığı çalışmalar da bulunmaktadır. Üniversitede profesör olarak çalışanlar üzerinde yapılan araştırmada kadınların erkeklere oranla daha yüksek duygusal tükenmişlik yaşadığı sonucuna varılmıştır (Redondo-Flórez v.d., 2020, s. 1-10). 8 farklı meslek kategorisinde yer alan çalışanlarla yapılan bir diğer araştırmada ise kadınlar, erkeklere oranla daha fazla tükenmişlik yaşamakta, ancak bu durum meslek kategorileri arasında farklılık göstermektedir. Hemşireler, akademisyenler, öğretmenler gibi insan temelli meslek gruplarında cinsiyete dair farklar daha belirgin görülmektedir (Innstrand v.d., 2011, s. 813-824). Bir diğer çalışmada ise kadınların erkeklere oranla daha çok tükenmişlik ve kariyer seçimlerine dair pişmanlık yaşadığı sonuçlarına ulaşılmıştır (Yan v.d., 2022, s. 1-10). Tıp asistanları ile yapılan bir diğer çalışmada kadın asistanların erkeklere oranla yüksek tükenmişlik ve daha düşük işe bağlılık düzeyleri olduğu bulgular yer almaktadır (Kramer v.d., 2024, s. 1023–1036). Buna karşılık, Norlund ve arkadaşları (2010, s. 326) tarafından Kuzey İsveç'te geniş bir çalışan örneklemiyle gerçekleştirilen çalışmada, başlangıçta gözlemlenen cinsiyete dayalı farklar kadınların daha yüksek duygusal tükenmişlik ve düşük işe bağlılık düzeyleri sonuçları, regresyon analizine dahil edilen iş ortamı ve psikososyal iş koşulları kontrol edildiğinde anlamını yitirmiştir. Yani, cinsiyetin bu değişkenler açısından belirleyici olmadığı; aksine iş yükü, iş kontrolü, iş güvencesi gibi yapısal faktörlerin belirleyici olduğu vurgulanmıştır. Bu durum, demografik değişkenlerden ziyade iş çevresel koşulların işe bağlılık ve tükenmişlik düzeylerini şekillendirmedeki rolünü öne çıkarmaktadır.

Medeni durumun işe bağlılık, tükenmişlik ve pişmanlık üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmaması, iş yaşamında bireysel anlam arayışının yalnızca özel yaşama dair kategorilerle açıklanamayacağını göstermektedir. Hoffman (2010, s. 40-63), bireylerin organizasyonel kimlikleriyle özdeşleşmeleri ve bu kimliği anlamlı bulmaları durumunda, dışsal değişkenlerin etkisinin sınırlı kalacağını ileri sürmektedir. Bu bakış açısıyla değerlendirildiğinde, medeni durumdan ziyade bireyin işyerinde yaşadığı anlamlılık duygusu, pişmanlık ya da tükenmişliğin belirleyicisi olmaktadır. Literatürde çalışmanın bulgularından farklı sonuçlar elde edildiği görülmüştür. Hemşirelerin tükenmişlik düzeylerini inceleyen bir çalışmada bekarların evli bireylere göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları sonucuna varılmıştır. Bunun sebebi ise bekar bireylerin daha az sosyal desteğinin olabileceği ve iş dışındaki stresörler ile birebir maruz kalmalarının etkisi olabileceği şeklinde yorumlanmıştır (Temel v.d., 2020, s. 51-56). Bir diğer çalışmada ise eğitim alanında çalışanlar üzerinde yapılmış ve yine bir önceki çalışmayla benzer sonuçlar elde edilmiştir (Kış, 2014, s. 543-558). Evli bireylerin bekar bireylere göre daha fazla tükenmişlik yaşadıklarına dair çalışmalar da yer almaktadır (Bulgakov, 2023, s. 145–160). Bu çalışmaların sonuçları ise evli bireylerin iş dışı yorgunluklarının ve tükenmişliklerinin işe yansıtılabileceği ve işe bağlı tükenmişliğe sebebiyet verebileceği şeklinde yorumlanmıştır (Chen v.d., 2022, s. 1-13).

Psikolojik destek alma durumu da önemli bir farklılık göstermiştir. Psikolojik destek alan bireylerin varoluşsal pişmanlık düzeyleri, destek almayanlara göre anlamlı biçimde daha yüksek bulunmuştur. Bu durum ilk bakışta paradoksal görünse de Längle'nin (2003, s. 107-121) belirttiği üzere, bireyin kendisiyle yüzleşme ve yaşamına ilişkin bir iç görüş geliştirme süreci, kısa vadede psikolojik yükün artmasına yol açabilmektedir. Destek arayan bireyler, genellikle yaşamlarının anlamı, mesleki seçimleri ve geleceğe dair tercihleri üzerine daha çok düşünme eğilimindedir. Bu bağlamda psikolojik destek süreci, bireyin varoluşsal sorularla karşı karşıya kalmasını ve pişmanlık duygusunu daha yoğun yaşamasını tetikleyebilmektedir. Aynı zamanda çalışmada psikolojik destek almayan bireylerin alanlara göre işe bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna da varılmıştır.

Bu durum işe bağlı olan bireylerin psikolojik, içsel kaynaklarının daha kuvvetli olması sebebi ile psikolojik destek almaya gerek duymadıklarına dair bir yorum getirilebilmektedir (Bakker & Schaufeli, 2008, s. 147-154). Buna karşın, Chari ve arkadaşları (2018, s. 210-225) tarafından 1250 katılımcıyla yapılan çalışmada, psikolojik destek alan bireylerin varoluşsal pişmanlık düzeylerinde anlamlı bir artış gözlenmediği, hatta bazı alt boyutlarda (özellikle kabullenme ve gelecek odaklı pişmanlık) daha düşük skorlar elde edildiği rapor edilmiştir. Yani bu çalışmada psikolojik destek, bireylerin varoluşsal yüklerini artırmak yerine içsel kaynaklarını yeniden yapılandırarak pişmanlık duygularının azalmasına yardımcı olmuş duruma gelmiştir.

Bu farklı sonucun nedeni olarak, çalışmada psikolojik destek sürecinin deneysel, yapılandırılmış ve yönlendirilmiş bir anlamlandırma modülü şeklinde yürütülmüş olması gösterilmiştir. Terapi, yalnızca duygu paylaşımı yerine, katılımcılara geçmiş deneyimlerini yapılandırılmış şekilde yeniden yorumlama ve dönüşümsel içgörüler geliştirme fırsatı sunmuştur. Böylece bireyler pişmanlık hissini yük değil, gelişim fırsatı olarak değerlendirebilmiştir.

Kıdeme ilişkin bulgularda, 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip çalışanların işe bağlılık düzeyleri 1-5 yıl arasındaki çalışanlara kıyasla anlamlı biçimde daha yüksek çıkmıştır. Bu bulgu, Kelly ve Kelly'nin (1998, s. 1-296), organizasyonel bağlanmayı bir varoluşsal süreç olarak ele alan yaklaşımıyla örtüşmektedir. Zamanla çalışanlar, kurumsal değerlerle uyumlanmakta ve yaptıkları işi kendi benlikleriyle bütünleştirmektedir.

Ancak aynı bulgunun varoluşsal pişmanlık ya da tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir farklılığa yol açmaması, bağlılığın artmasının her zaman anlamlılıkla örtüşmediğini de ortaya koymaktadır. Birey, bir kuruma daha uzun süreyle bağlı kalabilir ancak bu süre, geçmişteki seçimleri ve kaçırılmış olasılıklar üzerine duyduğu pişmanlığı etkileyemeyebilmektedir. Hazar'ın (2019, s. 23-32), Spinoza felsefesi bağlamında işaret ettiği gibi, bireyin eylemlerinin ardındaki içsel zorunluluk ve kendilik bilinci gelişmedikçe, zamanın uzaması anlam ifade etmemektedir.

Literatürde kıdemın etkisine bakan çalışmalarda bu araştırmanın sonuçlarından farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür. Çin’de gerçekleştirilen bir çalışmada kıdem yılının artmasının kariyer pişmanlığına ve tükenmişliğe dair riski arttırdığı sonucuna varılmıştır (Yang v.d., 2022, s. 1-13). İtalya’da sağlık mensupları üzerine yapılan bir çalışmada ise kıdem yılının artmasının tükenmişlik düzeylerini arttıracakını bu durumda kariyer tatminini azaltacağı sonucu ortaya çıkmıştır (Nonnis v.d., 2024, s. 1-13). Eğitimcilerin tükenmişlik ve kariyer pişmanlığını inceleyen çalışmada ise tükenmişliğin kariyer pişmanlığını arttırdığını, kıdem yılının artması ile de tükenmişliğin arttığına dair bulgular elde edilmiştir (Tian v.d., 2019, s. 1-10). Sonuç olarak kıdem yıllarındaki artış deneyimin artmasını sağlasa da fazla iş yükü, rutin ve monotonlaşmış işler tükenmişliği beraberinde getirmekte özellikle duygusal emek ağırlıklı olarak çalışan beyaz yakalılarda etkisini daha çok göstermektedir.

Bu durumda kıdem yılının artmasının tükenmişlik ve varoluşsal pişmanlık düzeylerini etkileyebileceği ancak bunun işin kendi doğası, örgütsel destek ve bireyin kişisel özellikleri gibi diğer faktörlerin de etkisinin olabileceğini göz ardı etmemek gerektiği düşünülmektedir.

Araştırma kapsamında yaş değişkeni açısından yapılan analizler; 45-64 yaş aralığındaki çalışanların işe bağlılık düzeyleri 18-24 ve 25-44 yaş aralığındaki çalışanlara göre anlamlı biçimde daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgu, yaş ilerledikçe bireyin çalışmaya dair değer atfının güçlendiğini, işin yaşamın merkezinde daha anlamlı bir yer edindiğini düşündürmektedir. Kelly ve Kelly (1998, s. 1-296), bireyin organizasyonla kurduğu ilişkinin yalnızca maddi çıkarlarla değil, anlam ihtiyacını karşılama motivasyonu da şekillendiğini vurgular. Özellikle geç yaş dönemindeki çalışanların, mesleki rollerini kimliklerinin ayrılmaz bir parçası haline getirmeleri ve bu roller aracılığıyla hayatın anlamına ulaşma çabaları, işe bağlılık düzeylerinde gözlenen artışı açıklayabilir.

Öte yandan, 25-44 yaş grubundaki çalışanların tükenmişlik düzeyleri ve varoluşsal pişmanlık düzeylerinin, 45-64 yaş grubuna göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, bireyin yaşam yolculuğunun ortalarında, yaşamına dair sorgulamaların arttığını ve “şimdiye dek ne başardım?”, “doğru kararlar mı aldım?”, “yeterince anlamlı bir hayat mı yaşıyorum?” gibi sorularla daha fazla yüzleştğini ortaya koymaktadır.

Längle (2003, s. 107-121), tükenmişliğin yalnızca iş yüküne değil, aynı zamanda bireyin yaşamında anlam eksikliği yaşamasına ve varoluşsal düzlemde yön kaybına da bağlı olduğunu belirtmiştir. 25-44 yaş arası bireyler hem kariyer hem de özel hayat açısından kritik kararlar alma döneminde olduklarından, bu dönemde yaşanan varoluşsal pişmanlıkların yoğunluğu tükenmişlik duygusunu da pekiştirmektedir (Swales, 2024).

Araştırmanın sonuçları ile benzerlik gösteren bir meta analiz çalışmasında yaşın ilerlemesi ile tükenmişlik düzeylerinin azalacağı sonucuna varılmıştır (O'Connor v.d., 2018, s. 74-99). Örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyetinin incelendiği bir başka çalışmada ise yaşın ilerlemesinin çalışan bireylerin örgütlerine bağlılıklarında artış sağladığını aynı zamanda işten ayrılma niyetinin de azaldığı sonucuna varılmıştır. Erken kariyer sürecinde olan bireylerin ise işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu görülmüştür (Cohen, 1993, s. 143-159). Varoluşsal pişmanlık ve yaş arasındaki ilişkiye dair literatürde farklı yorumlar bulunmaktadır. Yaşı ilerleyen çalışanların kariyer seçimlerine dair daha az pişmanlık duyduklarına dair sonuçlar yer alırken bir yandan kariyerlerinin son yıllarına yaklaşan çalışanların, varoluşsal bir değerlendirme sürecine girerek pişmanlıklarının artabileceğine dair yorumlar da yer almaktadır (Dijkstra & Barelds, 2008, s. 1663-1667).

Eğitim durumu değişkeni açısından yapılan analizlerde ise varoluşsal pişmanlık düzeyleri anlamlı şekilde farklılık göstermiş; lise ve ön lisans/lisans mezunlarının, lisansüstü mezunlara kıyasla daha yüksek varoluşsal pişmanlık yaşadıkları görülmüştür. Bu durum, bireyin eğitim düzeyi yükseldikçe dünyayı anlamlandırma kapasitesinin ve alternatif yaşam senaryolarını değerlendirme yetisinin artmasına rağmen, geçmişteki kararlarla daha barışık olma eğiliminin de geliştiğini gösterebilir.

Spinoza'dan esinlenen felsefi terapide de vurgulandığı gibi (Hazar, 2019, s. 23-32), birey yaşamın zorunluluklarını kavradıkça, olan biteni kabullenme ve daha az pişmanlık duyma potansiyeline sahip olur. Lisansüstü eğitim almış bireylerin, yaşamda karşılaştıkları zorlukları daha çok kişisel gelişim sürecinin bir parçası olarak değerlendirme eğiliminde olmaları, daha düşük düzeyde varoluşsal pişmanlık yaşamalarını açıklayabilmektedir (Luthar v.d., 2000, s. 543-562).

Literatürdeki çalışmalar da ise farklı sonuçlar yer almaktadır. Sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada eğitim düzeylerinin artması ile bireylerin daha az tükenmişlik belirtileri yaşadıklarına dair sonuçlar ortaya çıkmıştır (De Paiva v.d., 2017, s. 305-309). Kırsal bölgede hizmet veren sağlık çalışanlarına ait yapılan bir çalışmada ise düşük eğitim düzeyinde olan sağlık çalışanlarının daha yüksek tükenmişlik yaşadığını sonucuna varılmıştır. Aynı çalışmada eğitim düzeyine göre iş tatmini arasında anlamlı bir fark bulunmamış olsa da çalışanların tükenmişlikleri düştükçe iş tatmini düzeylerinin de düştüğü sonucuna varılmıştır (Ershad Sarabi v.d., 2020, s. 158-168). Eğitim düzeylerine göre varoluşsal pişmanlık düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığına dair spesifik bir çalışmaya literatürde ulaşılamamıştır (Ivziku v.d., 2024, s. 1452-1467). Ancak alanyazındaki teroik açıklamalar doğrultusunda daha yüksek eğitim düzeyi olan bireylerin kariyerlerine dair seçimlerde ve yaşam doyumlarında pişmanlıklarının daha az olabileceklerine dair ifadeler bulunmaktadır (Roese & Summerville, 2005, s. 1273-1285; Mora, 2010, s. 93-109).

Araştırmanın temel bileşeni olan varoluşsal pişmanlık kavramı, bireyin geçmişteki seçimleriyle yüzleşmesi, potansiyelini ne kadar gerçekleştirdiğine dair değerlendirmeleri ve yaşamına dair içsel bir muhakeme yapma sürecini ifade etmektedir. Ashman ve Gibson (2010, s. 1-19) bireyin varoluşsal kimliğinin, özellikle örgütsel bağlamda yaşadığı ontolojik güvensizlikle sarsılabileceğini ve bunun ruhsal iyilik halini tehdit edebileceğini öne sürerler. Bu çalışmada da görüldüğü gibi, iş yaşamında anlam arayışı ve kişinin hayatına dair pişmanlıkları, işe yönelik tutumlarını ve duygusal dayanıklılığını doğrudan etkileyebilmektedir.

Varoluşsal pişmanlık, yalnızca bireysel bir duygu durumu değil; aynı zamanda organizasyonlar için de dikkate alınması gereken önemli bir yapıdır. Hoffman (2010, s. 40-63), örgütlerin kimliklerinin de anlam arayışı üzerinden şekillendiğini belirtmiş ve organizasyonel düzeyde aidiyet hissinin, bireysel düzeyde anlamlılık algısıyla paralel ilerlediğini savunmuştur. Bu bağlamda çalışanların varoluşsal ihtiyaçlarını tanıyan ve onların yaşamın anlamı ile olan ilişkilerini dikkate alan bir örgüt kültürü, işe bağlılık düzeylerini artırırken tükenmişlik riskini azaltabilmektedir.



### 5.1.Kısıtlılıklar ve Öneriler

Araştırma bulguları doğrultusunda endüstri ve örgüt psikologlarına yönelik öneriler, beyaz yaka çalışanlarının iş yaşamında karşılaştığı duygusal tükenmişliğin, yalnızca bireysel bir psikolojik sorun değil, aynı zamanda iş ortamıyla ilişkili çok boyutlu bir problem olduğunu ortaya koymaktadır. Bu nedenle ruh sağlığı uzmanları, beyaz yaka çalışanların yaşadığı tükenmişliği değerlendirirken yalnızca bireyin geçmişi, kişilik yapısı veya stresle başa çıkma becerilerini değil; aynı zamanda iş ortamındaki anlam yitimin, değer çatışmalarını ve varoluşsal düzeyde yaşanan pişmanlıklarını da göz önünde bulundurmaları önerilmektedir. Özellikle çok boyutlu varoluşsal pişmanlık yaşayan bireylerde işe bağlılık duygusunun zayıfladığı görülmüştür; bu durum, klinik müdahalelerde sadece semptom odaklı yaklaşımların yetersiz kalabileceğine işaret etmektedir. Aynı zamanda klinik alanda çalışan ruh sağlığı çalışanlarının, danışanlarının iş yaşamına dair hissettikleri anlamsızlık, kaçırılmış fırsatlar, içsel tatminsizlik gibi varoluşsal temaları işleyebilecek terapi modellerini (örneğin varoluşçu terapi) daha fazla entegre ederek uygulamaları, bireylerin iş hayatında yeniden anlam bulmasına katkı sağlayabileceğinden, önerilmektedir.

Akademisyenler ve örgütsel paydaşlar açısından öneriler ise, bu çalışmanın bulguları, işe bağlılık ile işe bağlı duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide varoluşsal pişmanlığın aracı rol oynayabileceğini ortaya koyarak örgütsel araştırmaların yalnızca performans, verimlilik veya tükenmişlik gibi değişkenlere odaklanmasının ötesine geçmesi gerektiğini göstermektedir.

Akademik çevreler, özellikle iş psikolojisi, örgütsel davranış ve insan kaynakları alanlarında, çalışan deneyimlerini yalnızca davranışsal çıktılarla değil, aynı zamanda bireylerin yaşam anlamı, tatmin düzeyi ve varoluşsal farkındalık gibi psikolojik süreçlerle ele almalıdır.

Bu bağlamda, ileriki çalışmalarda bu çalışmanın konusu ve sınırlılıkları nedeniyle değinilmemiş olan, varoluşsal pişmanlığın alt boyutlarının sektörel farklılıklar, yaş grupları ya da cinsiyet gibi demografik değişkenlerle etkileşiminin daha detaylı incelenmesi; kurum içi eğitim ve gelişim programlarına psikoeğitimsel içerikler entegre edilmesi önerilmektedir. İnsan kaynakları birimleri, işe alım sürecinden kariyer planlamasına kadar olan tüm süreçlerde çalışanların yalnızca becerilerine değil, aynı zamanda değer uyumu, yaşam doyumu ve anlam ihtiyacına da dikkat edilmesi; çalışan refahını sadece stres azaltıcı yöntemlerle değil, anlam odaklı yaklaşımlarla da desteklenmesi önerilmektedir.



## KAYNAKÇA

Adriaenssens, J., De Gucht, V., & Maes, S. (2015). Determinants And Prevalence Of Burnout İn Emergency Nurses: A Systematic Review Of 25 Years Of Research. *International Journal of Nursing Studies*, 52(2), 649-661.

Agyapong, B., Obuobi-Donkor, G., Burbach, L., & Wei, Y. (2022). Stress, Burnout, Anxiety and Depression among Teachers: A Scoping Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17), 10706.

Akın, Ü., Akın, A., & Abacı, R. (2007). Öz-Duyarlık Ölçeği: Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 1-10.

Akşit Aşık, N. (2016). İş Yerinde Yalnızlığın Tükenmişlik Üzerine Etkisi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 4(3).

Alarcon, G., & Edwards, J. (2011). The Relationship of Engagement, Job Satisfaction and Turnover Intentions. *Stress and Health*, 27(3), 294-298.

Amiri, S., Mahmood, N., Mustafa, H., Javaid, S. F., & Khan, M. A. (2024). Occupational Risk Factors for Burnout Syndrome Among Healthcare Professionals: A Global Systematic Review and Meta-Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21(12), 1583.

Arslantaş, C. (2007). Güçlendirici Lider Davranışının Psikolojik Güçlendirme Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Araştırma. 7(2), 227-240.

Ashman, I., & Gibson, C. (2010). Existential Identity, Ontological Insecurity, and Mental Well-Being in the Workplace. *Comtemporary Readings in Law and Social Justice*, 1(3), 1-19.

Bakan, H., & Tombak, N. (2014). İdari Personelin Tükenmişlik Düzeylerinin Sosyo-Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(35), 681-695.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.

Bakker, A., & Demerouti, E. (2008). Towards a Model of Work Engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.

Bakker, A., & Schaufeli, W. (2008). Positive Organizational Behavior: Engaged Employees in Flourishing Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 147-154.

Basım, H. N., & Çetin, F. (2011). Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği'nin Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22(2), 104-114.

Biggs, A., Brough, P., & Drummond, S. (2017). Lazarus and Folkman's Psychological Stress and Coping Theory. İçinde C. L. Cooper & J. C. Quick (Ed.), *The Handbook of Stress and Health* (1. bs, ss. 349-364). Wiley.

Biron, M., & Van Veldhoven, M. (2012). Emotional Labour in Service Work: Psychological Flexibility and Emotion Regulation. *Human Relations*, 65(10), 1259-1282.

Blau, G., & Boal, K. (1987). Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism. *Academy of Management Review*, 12(2), 288-300.

Brotheridge, C. M., & Grandey, A. A. (2002). Emotional Labor and Burnout: Comparing Two Perspectives of “People Work”. *Journal of Vocational Behavior*, 60(1), 17-39.

Budak, G., & Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95-108.

Bugental, J. (1978). *Psychotherapy and Process: The Fundamentals of an Existential-Humanistic Approach*. New York: McGraw-Hill College.

Buluç, B., & Ersoy Kart, M. (2020). Araştırma Görevlilerinde İş Becerikliliği ve İşle Bütünleşme Arasındaki İlişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 40(2), 591-620.

Burke, R. J., Moodie, S., Dolan, S. L., & Fiksenbaum, L. (2012). Job Demands, Social Support, Work Satisfaction and Psychological Well-Being Among Nurses in Spain. *SSRN Electronic Journal*.

Burke, R., & Greenglass, E. (2001). Hospital Restructuring, Work-Family Conflict and Psychological Burnout Among Nursing Staff. *Psychology and Health*, 16, 583-594 .

Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Erkan Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2018). *Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.

Cañadas-De La Fuente, G. A., Ortega, E., Ramirez-Baena, L., De La Fuente-Solana, E. I., Vargas, C., & Gómez-Urquiza, J. L. (2018). Gender, Marital Status, and Children as Risk Factors for Burnout in Nurses: A Meta-Analytic Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(10), 2102.

Chari, R., Chang, C.-C., Sauter, S. L., Petrun Sayers, E. L., Cerully, J. L., Schulte, P., Schill, A. L., & Uscher-Pines, L. (2018). Expanding the Paradigm of Occupational Safety and Health: A New Framework for Worker Well-Being. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 60(7), 589-593.

Chen, Y.-H., Lou, S.-Z., Yang, C., Tang, H.-M., Lee, C.-H., & Jong, G.-P. (2022). Effect of Marriage on Burnout among Healthcare Workers during the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(23),

Chughtai, A., & Buckley, F. (2008). Work Engagement and its Relationship with State and Trait Trust: A Conceptual Analysis. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 10(1), 47-71.

Chusmir, L. (1982). Job Commitment and the Organizational Woman. *Academy of Management Review*, 7(4), 595-602.

Cohen, A. (1993). Age and Tenure in Relation to Organizational Commitment: A Meta-Analysis. *Basic and Applied Social Psychology*, 14(2), 143-159.

Cropanzano, R., & Mitchell, M. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900.

Çam, O. (1998). Tükenmişlik Üzerine Bir Değerlendirme. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, 14(11), 81-93.

Çankır, B. (2016). Çalışmaya Tutkunluk ve Tükenmişliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çarkı, R. (2022). İnsan Felsefesi Açısından Varoluşçuluk ve Varoluşçu Psikoloji (yayımlanmamış doktora tezi). (776254), 1-213. YÖK Tez Merkezi.

Çivilidağ, A. (2018). Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Perspektifinden İnsan (Cilt 1). İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.

De Paiva, L. C., Canário, A. C. G., De Paiva China, E. L. C., & Gonçalves, A. K. (2017). Burnout syndrome in health-care professionals in a university hospital. *Clinics*, 72(5), 305-309.

Demir, A. (1989). U.C.L.A. Yalnızlık Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenilirliği. *Psikoloji Dergisi*, 7(23), 14-18.

Demirel, Y., & Aslan, Ş. (2008). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(2), 163-178.

Demirel, Y., & Yücel, M. (2017). Sosyal Destek ve Psikolojik Güçlendirmenin Duygusal Tükenmişlik Üzerine Etkisi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 310-321.

Deurzen, E. (1997). *Everyday Mysteries* (Cilt 1). London: Routledge.

Deurzen, E., & Adams, M. (2015). Varoluşçu Danışmanlıkta ve Psikoterapide Beceriler (Cilt 1). (F. İçöz, Dü., K. Yücelen, R. Kahyaoğlu, H. Okçuoğlu, F. İçöz, A. Erbahar, B. Tarçalır, A. Çallıoğlu, Çev.) London: Aletheia Kitap.

Deurzen, E., & Arnold-Baker, C. (2005). İnsan Meselelerine Varoluşçu Bakışlar (Cilt 1). (B. Tarçalır, Dü., & F. J. İçöz, Çev.) İstanbul: Alethia Kitap.

Deurzen, E., & Arnold-Baker, C. (2023). Varoluşçu Terapi (Cilt 1). (T. Göbekçin, Dü., & M. Özçelik, Çev.) İstanbul: Beyaz Baykuş.

Dijkstra, P., & Barelds, D. P. H. (2008). What Dutch Women of Different Ages Regret Most. *Journal of Research in Personality*, 42(6), 1663-1667.

Doğan, B. G., Laçın, E., & Tural, N. (2015). Predicatives of the Workers' Burnout Level: Life Satisfaction and Social Support. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 191, 1801-1806.

Dolgun, U. (2015). Tükenmişlik Sendromu. D. E. Özler (Dü.) içinde, Örgütsel Davranışta Güncel Konular (Cilt 3, s. 287-308). Ekin Yayınevi.

Duman, M., & Çiçek, G. (2018). Siirt İlinde Görev Yapan Lise Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlikleri Üzerine Bir Alan Araştırması. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 11(58), 453-464.

Dyrbye, L. N., West, C. P., Satele, D., Boone, S., Tan, L., Sloan, J., & Shanafelt, T. D. (2014). Burnout Among U.S. Medical Students, Residents, and Early Career Physicians Relative to the General U.S. Population: Academic Medicine, 89(3), 443-451.

Elgat, G. (2020). Heidegger on Guilt: Reconstructing the Transcendental Argument in Being and Time. European Journal of Philosophy, 28(4), 911-925.

Ergin, D., Celasin, N., Akiş, Ş., Altan, Ö., Bakiroğlu, Ö., & Bozkurt, S. (2009). Dahili Kliniklerde Görev Yapan Hemşirelerin Tükenme ve Empatik Beceri Düzeyleri ve Bunları Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi. Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi, 4(1), 51-63.

Ermiş, E., & Bayraktar, S. (2021). Çok Boyutlu Varoluşsal Pişmanlık Envanterinin Türkçeye Uyarlanması: Güvenirlilik ve Geçerlilik Analizi. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar Dergisi, 13(1), 421-440.

Eroğlu, K., & Kahraman, Ç. (2019). Çalışanların Kişilik Özelliklerinin İşe Cezbolma Algıları Üzerine Etkisi: Bir Firma Uygulaması. Gazi İktisat ve İşletme Dergisi, 5(1), 21-33.

Roghayeh Ershad Sarabi, Rezvan Javanmard, Parvin Mangolian Shahrabaki. Study of burnout syndrome, job satisfaction and related factors among health care workers in rural areas of Southeastern Iran[J]. AIMS Public Health, 2020, 7(1): 158-168.

Ersoy, F., Yıldırım, R., & Edirne, T. (2001, Şubat). Tükenmişlik (Staff Burnout) Sendromu. Nisan 2025 tarihinde Türk Tabipleri Birliği: <https://www.ttb.org.tr/sted/sted0201/1.html> adresinden alındı

Eryılmaz, A., & Doğan, T. (2012). İş Yaşamında Öznel İyi Oluş: Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin Psikometrik Niteliklerinin İncelenmesi. Klinik Psikiyatri Dergisi, 15(1), 49-55.

Fayganoğlu, P., Can Yalçın, R., & BeğeniRbaş, M. (2022). The Effect of Role Ambiguity on Alienation From Work: Mediator Role Of Workload. Gaziantep University Journal of Social Sciences, 21(4), 2239-2257.

Frankl, V. (2009). İnsanın Anlam Arayışı (Cilt 1). (S. Budak, Çev.) İstanbul: Okyanus.

Freudenberger, H. (1974). Staff Burn-Out. Journal of Social Issues, 30(1), 159-165.

Friborg, O., Hjemdal, O., Rosenvinge, J., & Martinussen, M. (2003). A New Rating Scale for Adult Resilience: What are the Central Protective Resources behind Healthy Adjustment? International Journal of Methods in Psychiatric Research, 12(2), 65-76.

Fritz , M., & MacKinnon, D. (2007). Required Sample Size to Detect the Mediated Effect. Psychological Science, 18(3), 233–239.

García-Carmona, M., Marín, M. D., & Aguayo, R. (2019). Burnout Syndrome in Secondary School Teachers: A Systematic Review and Meta-Analysis. Social Psychology Of Education, 22(1), 189-208.

Geçtan, E. (1974). Varoluşçu Psikolojinin Temel İlkeleri. Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences, 7(1), 13-17.

Ghahramani, S., Lankarani, K. B., Yousefi, M., Heydari, K., Shahabi, S., & Azmand, S. (2021). A Systematic Review and Meta-Analysis of Burnout Among Healthcare Workers During COVID-19. *Frontiers in Psychiatry*, 12, 758849.

Gómez-Urquiza, J. L., Vargas, C., De La Fuente, E. I., Fernández-Castillo, R., & Cañadas-De La Fuente, G. A. (2017). Age as a Risk Factor for Burnout Syndrome in Nursing Professionals: A Meta-Analytic Study. *Research in Nursing & Health*, 40(2), 99-110.

Gökkaya, D. (2024). İşe bağlı duygusal tükenmişliğin sessiz istifa üzerine etkisinde çalışma yaşam kalitesinin aracılık rolü: Sağlık çalışanlarında bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 12(3), 644-662.

Gross, J. J., & John, O. P. (2003). Individual Differences in Two Emotion Regulation Processes: Implications for Affect, Relationships, and Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(2), 348-362.

Güllüce, A., & İşcan, Ö. (2010). Mesleki Tükenmişlik ve Duygusal Zeka Arasındaki İlişki. *Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(2), 7-30.

Günay, A. (2021). İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 30(1), 142-149.

Gündüz, B., Çapri, B., & Gökçakan, Z. (2013). Mesleki Tükenmişlik, İşle Bütünleşme ve İş Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 29-49.

Gündüz, N. (2019). The Impact of Perceived Social Support on Anxiety, Depression and Severity of Pain and Burnout Among Turkish Females With Fibromyalgia. *Archives of Rheumatology*, 34(2), 186-195.

Hafer, J., & Martin, T. (2006). Job Involvement or Affective Commitment: A Sensitivity Analysis Study of Apathetic Employee Mobility. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 8(1), 2-19.

Halbesleben, J., & Ronald Buckley, M. (2006). Social Comparison and Burnout: The Role of Relative Burnout and Received Social Support Anxiety, *Stress & Coping*, 19(3), 259–278. . *Anxiety, Stress, & Coping: An International Journal*, 19(3), 259-278.

Harter, J., Schmidt, F., & Hayes, T. (2002). Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279.

Hazar, Z. (2019). Life Practice with Philosophical Therapy in the Light of Spinoza. *Universal Journal of History and Culture*, 1(1), 23-32.

Hicks, J. A., & Routledge, C. (Ed.). (2013). *The Experience of Meaning in Life: Classical Perspectives, Emerging Themes, and Controversies*. Springer Netherlands.

Hobfoll, S. (1985). Limitations of Social Support in the Stress Process. *Social support: Theory, research and applications* (Cilt 24, s. 391–414). içinde Netherlands: Springer Netherlands.

Hobfoll, S., Freedy, J., Lane, C., & Pamela, G. (1990). Conservation of Social Resources: Social Support Resource Theory. *Journal of Social and Personal Relationships*, 7(4), 465–478.

Hobfoll, S., Johnson, R., Ennis, N., & Jackson, A. (2003). Resource Loss, Resource Gain, and Emotional Outcomes Among Inner City Women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(3), 632-643.

Hoffman, J. (2010). An Organization's Search for Meaning: A Humanistic and Existential Theory of Organizational Identity and Voice. *Journal of Psychological Issues in Organizational Culture*, 1(2), 40-63.

Holmes, J. (2014). Man's Search for Meaning by Victor Frankl. *British Journal of Psychiatry*, 205(2), 102-102.

Howard, M. C., & Smith, M. B. (2023). Employee regret and disappointment: Creation of a scale and foundational application of the approach/avoidance framework. *Applied Psychology*, 72(2), 419-450.

Innstrand, S. T., Langballe, E. M., Falkum, E., & Aasland, O. G. (2011). Exploring Within- and Between-Gender Differences in Burnout: 8 Different Occupational Groups. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 84(7), 813-824.

Ivziku, D., Biagioli, V., Caruso, R., Lommi, M., De Benedictis, A., Gualandi, R., & Tartaglini, D. (2024). Trust in the Leader, Organizational Commitment, and Nurses' Intention to Leave—Insights from a Nationwide Study Using Structural Equation Modeling. *Nursing Reports*, 14(2), 1452-1467.

İçöz, F. (2020). Kendin Olmanın Dayanılmaz Hafifliği (Cilt 1). (H. Akdemir, Dü.) İstanbul: Doğan Novus.

İnce, A., & Topcu, M. (2017). Girişimcilik Yöneliminin İşe Bağlanma Üzerindeki Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Rolü. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 27(2), 1-27.

Judge, T., Bono, J., Erez, A., & Locke, E. (2005). Core Self-Evaluations and Job and Life Satisfaction: The Role of Self-Concordance and Goal Attainment. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 257-268.

Jyoti, J. (2013). Impact of Organizational Climate on Job Satisfaction, Job Commitment and Intention to Leave: An Empirical Model. *Journal of Business Theory and Practice*, 1(1), 66-82.

Kahn, W. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.

Kahn, W. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *The Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.

Kanbay, Y., & Üstün, B. (2009). Kars ve Artvin İllerinde Hemşirelerin İş Ortamı ile İlgili Stresörleri ve Kullandıkları Başetme Yöntemlerinin İncelenmesi\*. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 2(4), 155-161.

Kanbur, E., & Ay, A. (2020). Psikolojik Sözleşme Algısının İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 531 - 549.

Karagonlar, G., Öztürk, E., & Özmen, Ö. (2015). Çalışanın Örgütle Sosyal Mücadele Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti: İşe Cezbolmanın ve Öz Yeterliliğin Rolü. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 42, 411-433.

Kay, J. (2014). Existential Fulfillment, Work Engagement and Job Burnout. *Kabarak Journal of Research & Innovation*, 2(1), 434-452.

Kaya, A., Balay, R., & Göçen, A. (2012). Öğretmenlerin alternatif ölçme ve değerlendirme tekniklerine ilişkin bilme, uygulama ve eğitim ihtiyacı düzeyleri. *International Journal of Human Sciences*, 9(2), 1229-1259.

Kelly, J., & Kelly, L. (1998). *An Existential-Systems Approach to Managing Organizations*. -, USA: Praeger.

Kerse , G., & Karabey, C. (2019). Örgütsel Sinizm ve Özdeşleşme Bağlamında Algılanan Örgütsel Desteğin İşe Bağlanma ve Politik Davranış Algısına Etkisi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 14(1), 83 - 108.

Khatatbeh, H., Pakai, A., Pusztai, D., Szunomár, S., Fullér, N., Kovács Szebeni, G., Siket, A., Zrínyi, M., & Oláh, A. (2021). Burnout and patient safety: A discriminant analysis of paediatric nurses by low to high managerial support. Nursing Open, 8(2),

Kış, A. (2014). Marital status differences in burnout among educational stakeholders: A meta-analysis. International Journal of Human Sciences./ Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 543-558.

Kim, H. Y. (2017). Is Guilt a Feeling? An Analysis of Guilt in Existential Philosophy. Comparative and Continental Philosophy, 9(3), 230-240.

Kim, H., Ji, J., & Kao, D. (2011). Burnout and Physical Health among Social Workers: A Three-Year Longitudinal Study. Social Work, 56(3), 258-268.

Kim, H., Shin, K., & Umbreit, W. (2007). Hotel Job Burnout: The Role of Personality Characteristics. International Journal of Hospitality Management, 26(2), 421-434.

King, L. A., & Hicks, J. A. (2009). Detecting and constructing meaning in life events. The Journal of Positive Psychology, 4(5), 317-330.

Koole, S. L., & Greenberg, J. (2006). Introducing Science to the Psychology of the Soul: Experimental Existential Psychology. Current Directions in Psychological Science, 15(5), 212-216.

Koole, S., Greenberg, J., & Pyszczyns, T. (2006). Introducing Science to the Psychology of the Soul. *Current Directions in Psychological Science*, 15(5), 212–216.

Köse, F. (2022). Öğretmenlerin Psikolojik Sağlamlıkları ve Kendini İşe Vermeleri Üzerine Korelasyonel Bir Çalışma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 102-110.

Kramer, M., Könings, K. D., Prins, J. T., Van Der Heijden, F. M. M. A., & Heyligers, I. C. (2024). Still Higher Risk for Burnout and Low Work Engagement Among Female Residents After 10 Years of Demographic Feminisation. *Medical Science Educator*, 34(5), 1023-1036.

Kula, T. (2019). VİCTOR FRANKL, LOGOTERAPİ VE VİCDANIN VAROLUŞ ANALİZİ. *Turkish Studies - Comparative Religious Studies*, 14(Comp.Rel. Stud. Vol.14 Issue 1), 177-188.

Längle, A. (2003). Burnout – Existential Meaning and Possibilities of Prevention. *International Society for Logotherapy and Existential Analysis*, 4(1), 107-121.

Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer Publishing Company.

Lee, H.-F., Kuo, C.-C., Chien, T.-W., & Wang, Y.-R. (2016). A Meta-Analysis of the Effects of Coping Strategies on Reducing Nurse Burnout. *Applied Nursing Research*, 31, 100-110.

Leiter, M. P. (2008). A two process model of burnout and work engagement: Distinct implications of demands and values. *Giornale Italiano Di Medicina Del Lavoro Ed Ergonomia*, 30(1 Suppl A), A52-58.

Leiter, M. P., & Maslach, C. (2003). Areas Of Worklife: A Structured Approach To Organizational Predictors Of Job Burnout. *İçinde Research in Occupational Stress and Well-being (C. 3, ss. 91-134)*. Emerald (MCB UP).

Leiter, M., & Maslach, C. (1988). The Impact of Interpersonal Environment on Burnout and Organization Commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9(4), 297-308.

Leka, S., & Cox, T. (2008). PRIMA-EF Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management: A Resource for Employers and Worker Representatives. WHO Protecting Worker's Health Series.

Li, L., Fan, J., Qiu, L., Li, C., Han, X., Liu, M., Zhao, S., & Wang, Y. (2024). Prevalence and factors associated with job burnout among nurses in China: A cross-sectional study. *Nursing Open*, 11(6), e2211.

Li, X., Xu, Y., & Huang, D. (2025). Exploring The Interplay Between Social Connectedness, Job Control, and Organizational Commitment: The Mediating Role of Work Engagement Among Chinese Teachers. *BMC Psychology*, 13(1), 31.

Loonstra, B., Brouwers, A., & Tomic, W. (2009). Feelings of Existential Fulfilment and Burnout Among Secondary School Teachers. *Teaching and Teacher Education*, 25(5), 752-757.

Lorence, J., & Mortimer, J. (1985). Job Involvement Through the Life Course: A Panel Study of Three Age Groups. *American Sociological Review*, 50(5), 618-638.

Lucas, M. (2004). Existential Regret: A Crossroads of Existential Anxiety and Existential Guilt. *Journal of Humanistic Psychology*, 44(1), 58-70.

Luthans, F. (2002). The Need For and Meaning of Essay Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.

Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The Construct of Resilience: A Critical Evaluation and Guidelines for Future Work. *Child Development*, 71(3), 543-562.

Macey, W., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Society for Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30.

Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.

Maslach, C., & Jackson, S. (1984). Burnout in Organizational Settings. *Applied Social Psychology Annual*, 5(1), 133-153.

Maslach, C., & Leiter, M. (1997). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What To Do About It*. San Francisco: Jossey-Bass.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2022). *The Burnout Challenge: Managing People's Relationships with Their Jobs*. Harvard University Press.

Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1997). The Maslach Burnout Inventory Manual. C. Zalaquett, & R. Wood (Dü) içinde, *Evaluating Stress: A Book of Resources* (s. 191-218). Lanham: The Scarecrow Press.

Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.

May, D., Gilson, R., & Harter, L. (2004). The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and The Engagement of The Human Spirit at Work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11-37.

May, R. (1969). *Existential Psychology*. McGraw-Hill College.

May, R. (1983). *The Discovery of Being: Writings in Existential Psychology*. New York: W. W. Norton & Company.

May, R. (2012). *Varoluşun Keşfi (Cilt 1)*. (C. Mumcu, Dü.) İstanbul: Okyanus.

Mehrad, A. (2015). Conflict Management Styles and Staff' Job Satisfaction at Organization. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 4(2), 86-93.

Meriç, E., Öztürk Çiftçi , D., & Yurtal, F. (2019). Algılanan Örgütsel Destek ve İşe Adanmışlık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(1), 65-74.

Millward, L., & Hopkins, L. (1998). Psychological Contracts, Organizational and Jobcommitment. *Journal of Applied Social Psychology*, 28(16), 1530–1556.

Mora, T. (2010). Why Do Higher Graduates Regret Their Field Of Studies? Some Evidence From Catalonia, Spain. *Education Economics*, 18(1), 93-109.

Neff, K. (2003). The Development and Validation of a Scale to Measure Self-Compassion. *Self and Identity*, 2(3), 223–250.

Negucioiu, M., Buduru, S., Ghiz, S., Kui, A., Şoicu, S., Buduru, R., & Sava, S. (2024).

Prevalence and Management of Burnout Among Dental Professionals Before, During, and After the COVID-19 Pandemic: A Systematic Review. *Healthcare (Basel, Switzerland)*, 12(23), 2366.

Nerstad, C. G. L., Wong, S. I., & Richardsen, A. M. (2019). Can Engagement Go Awry and Lead to Burnout? The Moderating Role of the Perceived Motivational Climate. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(11), 1979.

Nonnis, M., Agus, M., Corona, F., Aru, N., Urban, A., & Cortese, C. G. (2024). The Role of Fulfilment and Disillusion in the Relationship between Burnout and Career Satisfaction in Italian Healthcare Workers. *Sustainability*, 16(2), 893.

Norlund, S., Reuterwall, C., Höög, J., Lindahl, B., Janlert, U., & Birgander, L. S. (2010). Burnout, working conditions and gender—Results from the northern Sweden MONICA Study. *BMC Public Health*, 10(1), 326.

O'Connor, K., Muller Neff, D., & Pitman, S. (2018). Burnout in mental health professionals: A systematic review and meta-analysis of prevalence and determinants. *European Psychiatry*, 53, 74-99.

Olkinuora, M., Asp, S., Juntunen, J., & Kauttu, K. (1990). Stress Symptoms, Burnout and Suicidal thoughts in Finnish Physicians. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol*, 25, 81-86.

Otto, L., & Featherman, D. (1975). Social Structural and Psychological Antecedents of Self-Estrangement and Powerlessness. *American Sociological Review*, 40(6), 701-719.

Ören, N., & Türkoğlu, H. (2006). Öğretmen Adaylarında Tükenmişlik. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(16), 1-10.

Polat, S. (2009). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Display Levels of The Teachers at Secondary Schools According to the Perceptions of the School Administrators. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1(1), 1591-1596.

Polatcı, S. (2008). Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10(2), 69-96.

Pyszczynski, T., Greenberg, J., Koole, S., & Solomon, S. (2010). Experimental Existential Psychology. S. Fiske, D. Gilbert, & G. Lindzey (Dü) içinde, Handbook of Social Psychology (s. 724-757). John Wiley & Sons, Inc.

Raharjo, K., & Fernandes, A. (2018). The Influence of Organizational Culture and Job Design on Job Commitment and Human Resource Performance. Journal of Organizational Change Management, 31(7), 1346-1367.

Redondo-Flórez, L., Tornero-Aguilera, J. F., Ramos-Campo, D. J., & Clemente-Suárez, V. J. (2020). Gender Differences in Stress- and Burnout-Related Factors of University Professors. BioMed Research International, 2020(1), 6687358.

Reker, G., & Truckle, S. (2009). Measuring Existential Regret in Older Adults: The Development and Validation of the Multidimensional Existential Regret Inventory (MERI). The Gerontological Society of America 62nd Annual Scientific Meeting November, (s. 18-22). Atlanta.

Revicki, D., May, H., & Whitley, T. (1991). Reliability and Validity of the Work-Related Strain Inventory among Health Professionals. Behavioral Medicine, 17(3), 111-120.

Riethof, N., & Bob, P. (2019). Burnout Syndrome and Logotherapy: Logotherapy as Useful Conceptual Framework for Explanation and Prevention of Burnout. Frontiers in Psychiatry, 10, 382.

Robbins, S., & Judge, T. (2007). Organizational Behavior. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Roese, N. J., & Summerville, A. (2005). What We Regret Most... And Why. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(9), 1273-1285.

Rothbard, N. (2001). Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655-684.

Russell, D., Peplau, L., & Ferguson, M. (1978). Developing a Measure of Loneliness Assessment. *Journal of Personality*, 42(3), 290-294.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.

Ryan, R., & Frederick, C. (1997). On Energy, Personality, and Health: Subjective Vitality as a Dynamic Reflection of Well-Being. *Journal of Personality*, 65(3), 529-565.

Sağlam Arı, G., & Çına Bal, E. (2008). Emine ÇINA BAL. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1), 131-148.

Saks, A. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.

Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiro, J., & Grau, R. (2000). Desde el “burnout” al “engagement”: ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 117-134.

Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204-220.

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2001). Werk en Welbevinden: Naar een Positieve Benadering in de Arbeids- en Gezondheidspsychologie. *Gedrag en Organisatie*, 14(1), 229-253.

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial*. ( , Dü.) *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.

Schaufeli, W., & Salanova, M. (2007). Work engagement: An Emerging Psychological Concept and Its Implications for Organizations. I. Gilliland, D. Steiner, & D. Skarlicki (Dü.) içinde, *Research in Social Issues in Management* (Cilt 5, s. 135-177). Greenwich: Information Age Publishers.

Schaufeli, W., Bakker, A., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.

Schaufeli, W., Salanova, M., Roma, V., & Bakker, A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout and: A Confirmative Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.

Schnell, T. (2020). *The Psychology of Meaning in Life* (1. bs). Routledge.

Seeman, M. (1959). On The Meaning of Alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783-791.

Selvarajan, T., Cloninger, P., & Singh, B. (2013). Social Support and Work–Family Conflict: A Test of an Indirect Effects Model. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 486–499.

Selye, H. (1976). *The Stress of Life* (Revised Ed. New York: McGraw-Hill.

Shanafelt, T. D., Balch, C. M., Bechamps, G. J., Russell, T., Dyrbye, L., Satele, D., Collicott, P., Novotny, P. J., Sloan, J., & Freischlag, J. A. (2009). Burnout and Career Satisfaction Among American Surgeons. *Annals of Surgery*, 250(3), 463-471.

Shanafelt, T. D., Boone, S., Tan, L., Dyrbye, L. N., Sotile, W., Satele, D., West, C. P., Sloan, J., & Oreskovich, M. R. (2012). Burnout and Satisfaction With Work-Life Balance Among US Physicians Relative to the General US Population. *Archives of Internal Medicine*, 172(18), 1377.

Shanafelt, T. D., Hasan, O., Dyrbye, L. N., Sinsky, C., Satele, D., Sloan, J., & West, C. P. (2015). Changes in Burnout and Satisfaction With Work-Life Balance in Physicians and the General US Working Population Between 2011 and 2014. *Mayo Clinic Proceedings*, 90(12), 1600-1613.

Shirom, A. (2004). Feeling Vigorous at Work? The Construct of Vigor and The Study of Positive Affect in Organizations. *Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies*, 3, 135-164.

Shuck, B., Reio, T., & Rocco, T. (2011). Employee Engagement: An Examination of Antecedent and Outcome Variables. *Human Resource Development International*, 14(4), 427-445.

Soares, J. J. F., Grossi, G., & Sundin, Ö. (2007). Burnout among women: Associations with demographic/socio-economic, work, life-style and health factors. *Archives of Women's Mental Health*, 10(2), 61-71.

Steger, M. F., & Dik, B. J. (2009). If One is Looking for Meaning in Life, Does it Help to Find Meaning in Work? *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(3), 303-320.

Stolk, C., Staetsky, L., Hass, E., & Kim, C. (2012). Management of psychosocial risks at work: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Swales, S. (2024, Kasım 3). Is It a Midlife Crisis or Burnout? Mayıs 2025 tarihinde Psychology Today: [https://www.psychologytoday.com/us/blog/lessons-from-a-burnt-out-psychologist/202411/is-it-a-midlife-crisis-or-burnout?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.psychologytoday.com/us/blog/lessons-from-a-burnt-out-psychologist/202411/is-it-a-midlife-crisis-or-burnout?utm_source=chatgpt.com) adresinden alındı

Tabatabaei Barzoki, S., Rafieinia, P., Bigdeli, I., & Najafi, M. (2018). The Role of Existential Aspects in Predicting Mental Health and Burnout. *Iranian Journal of Psychiatry*, 13(1), 40-45

Tan, S., & Yip, A. (2018). Hans Selye (1907–1982): Founder of the stress theory. *Singapore Medical Journal*, 59(4), 170–171.

Tasman, D. R., & Aydoğmuş, M. E. (2022). The Importance of Basic Psychological Needs in Relationship Quality: A Review on the Basis of Self-Determination Theory and Main Relationship Categories. *Nesne Psikoloji Dergisi*, 10(24), 294-315.

Temel, S., Yildiz, T., & Eti Aslan, F. (2020a). The Effect of Marital Status on Burnout Levels of Nurses: A Meta-Analysis Study. *Journal of Clinical Medicine of Kazakhstan*, 4(58), 51-56.

Temel, S., Yildiz, T., & Eti Aslan, F. (2020b). The effect of marital status on burnout levels of nurses: A meta-analysis study. *Journal of Clinical Medicine of Kazakhstan*, 4(58), 51-56.

Tian, L., Pu, J., Liu, Y., Zhong, X., Gui, S., Song, X., Xu, S., Zhou, X., Wang, H., Zhou, W., Chen, J., & Xie, P. (2019). Relationship between burnout and career choice regret among Chinese neurology postgraduates. *BMC Medical Education*, 19(1), 162.

Tolay, E., Sürvegil, O., & Topoyan, M. (2012). Akademik Çalışma Ortamında Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin Duygusal Bağlılık ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri. *Ege Akademik Bakış*, 12(4), 449-465.

Tomic, M., & Tomic, E. (2011). Existential fulfilment, workload and work engagement among nurses. *Journal of Research in Nursing*, 16(5), 468-479.

Topses, G. (2012). Davranış ve Varoluşçu-Hümanistik Psikolojik Danışma Kuramlarının Ayırt Edici ve Örtüşen Nitelikleri. *International Journal of New Trends in Arts, Sports & Science Education*, 1(3), 67-75.

Torun Nalbant, F., & Kuntay Demiral, A. (2019). Çalışma Hayatında Bulunan "Emeklilikte Yaşa Takılanlar"ın Kendini İşe Verme Düzeyleri Üzerine Bir Alan Araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 34, 181-213.

Tourigny, L., Baba, V. V., Han, J., & Wang, X. (2013). Emotional Exhaustion and Job Performance: The Mediating Role of Organizational Commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(3), 514-532.

Udo, G., & Tor Guimaraes, T. (1997). An Investigation of The Antecedents of Turnover Intention for Manufacturing Plant Managers. *International Journal of Operations & Production Management*, 17(9), 912-930.

Uler, E. (2020). Tükenmişlik ve Örgütsel Tükenmişlik Üzerine Literatür Taraması. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 36-43.

Ungur, A.-P., Bârsan, M., Socaciu, A.-I., Râjnoveanu, A. G., Ionuț, R., Goia, L., & Procopciuc, L. M. (2024). A Narrative Review of Burnout Syndrome in Medical Personnel. *Diagnostics*, 14(17), 1971.

Üngüren, E., Özmen, M., Tekin, Ö., & Doğan, H. (2010). Otel Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Tatmin Düzeyleri İlişkisi. *Journal of Yasar University*, 17(5), 2922-2937.

Wang, S., Kim, Y., Lee, H., Lee, K., Lee, C., & Kweon, Y. (2012). The Effect of Resilience on Depression and Life Satisfaction in Patients with Hemodialysis. *Journal of Korean Neuropsychiatric Association*, 51(6), 439-444.

Wayne, S., Shore, L., & Liden, R. (1997). Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111.

Wayne, S., Shore, L., & Liden, R. (1997). Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111.

Wharton, A. (1993). The Affective Consequences of Service Work: Managing Emotions on the Job. *Work and Occupations*, 20(2), 205-232.

White-Truckle, S. E., & Reker, G. T. (2009). Measuring Existential Regret in Older Adults: The development and validation of the Multidimensional Existential Regret Inventory (MERI).

Wittmer, J., & Martin, J. (2010). Emotional Exhaustion Among Employees Without Social or Client Contact: The Key Role of Nonstandard Work Schedules. *J Bus Psychol*, 25(4), 607–623.

Wollard, K., & Shuck, B. (2011). Antecedents to Employee Engagement: A Structured Review of the Literature. *Advances in Developing Human Resources*, 13(4), 429–446.

Wood, R. E., Brown, R. E., & Kinser, P. A. (2022). The connection between loneliness and burnout in nurses: An integrative review. *Applied Nursing Research*, 66, 151609.

Wrosch, C., Bauer, I., & Scheier, M. F. (2005). Regret and quality of life across the adult life span: The influence of disengagement and available future goals. *Psychology and Aging*, 20(4), 657-670.

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. 26(2), 179-201.

Wu, G., Hu, Z., & Zheng, J. (2019). Role Stress, Job Burnout, and Job Performance in Construction Project Managers: The Moderating Role of Career Calling. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13), 2394.

Wu, V., & Short, P. (1996). The Relationship of Empowerment to Teacher Job Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Instructional Psychology*, 23(1), 85–89.

Xanthopoulou, D., Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2009). Reciprocal Relationships Between Job Resources, Personal Resources, and Work Engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235-244.

Yalom, I. (1980). *Varoluşçu Psikoterapi* (Cilt 1). (M. Demirci, Dü., & Z. Babayiğit, Çev.) İstanbul: Pegasus Yayınları.

Yan, L., Zhong, X., Yang, L., Long, H., Ji, P., Jin, X., & Liu, L. (2022). Gender Differences in Job Burnout, Career Choice Regret, and Depressive Symptoms Among Chinese Dental Postgraduates: A Cross-Sectional Study. *Frontiers in Public Health*, 10, 832359.

Yang, L., Yan, L., Zhong, X., Long, H., Chen, F., & Jin, X. (2022). Relationship between Job Burnout, Depressive Symptoms, and Career Choice Regret among Chinese Postgraduates of Stomatology. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(23), 16042.

Yıldırım, M., & İçerli, L. (2010). Tükenmişlik Sendromu: Maslach ve Kopenhag Tükenmişlik Ölçeklerinin Karşılaştırmalı Analizi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 123-131.

Yu, X., Luo, N., Liu, X., Li, H., Li, L., & Mei, Y. (2021). Effect of Proactive Personality on Career Decidedness: The Mediating Role of Career Exploration and the Moderating Role of Anticipated Regret. *Frontiers in Psychology*, 12, 763224.

Zeelenberg, M., Van Dijk, W. W., S.R.Manstead, A., & Der Pligt, J. (1998).  
The Experience of Regret and Disappointment. *Cognition and Emotion*, 12(2),  
221-230.



## **EKLER**

### **Ek A: Demografik Bilgi Formu**

#### **1) Beyaz yaka çalışanı mısınız?**

Evet ( ) Hayır ( )

#### **2) Kaç yıldır beyaz yakalı olarak çalışmaktasınız?**

1 yıldan az ( ) 1-5 yıl arası ( ) 6-10 yıl arası ( ) 11 yıl ve üzeri ( )

#### **3) Yaşınız:**

18-24 ( ) 24-44 ( ) 45-64 ( ) 64 ve üstü ( )

#### **4) Cinsiyetiniz:**

Kadın ( ) Erkek ( ) Diğer ( )

#### **5) Medeni Durumunuz:**

Evli ( ) Bekar ( )

#### **6) Öğrenim Durumunuz (Mezun olduğunuz eğitim düzeyi):**

İlkokul/ Ortaokul ( ) Lise ( ) Ön lisans/Lisans ( ) Lisansüstü ( )

#### **7) Daha önce psikolojik destek aldınız mı/almakta mısınız?**

Evet ( ) Hayır ( )

## Ek B: Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği (UIBÖ)

Aşağıda iş yaşamıyla ilgili ifadeler bulunmaktadır. Her ifadeyi size uygunluk derecesine göre “X” ile işaretleyiniz. Bilimsel bir çalışmaya yaptığınız katkı için teşekkür ederiz.

|     |                                                                      | Hiç Uygun | Uygun Değil | Biraz Uygun | Uygun | Tamamen |
|-----|----------------------------------------------------------------------|-----------|-------------|-------------|-------|---------|
| 1.  | İşimde kendimi enerji dolu hissederim.                               | 1         | 2           | 3           | 4     | 5       |
| 2.  | Yaptığım işi anlamlı ve bir amaca hizmet ediyor buluyorum.           | 1         | 2           | 3           | 4     | 5       |
| 3.  | Çalışırken zaman su gibi akıp gider.                                 | 1         | 2           | 3           | 4     | 5       |
| 4.  | İşimde kendimi güçlü ve dinç hissederim.                             | 1         | 2           | 3           | 4     | 5       |
| 5.  | İşime karşı istekli ve hevesliyim.                                   | 1         | 2           | 3           | 4     | 5       |
| 6.  | Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum.                            | 1         | 2           | 3           | 4     | 5       |
| 7.  | İşim bana çalışma şevki verir.                                       | 1         | 2           | 3           | 4     | 5       |
| 8.  | Sabah kalktığımda işe gitmek için istekliyimdir.                     | 1         | 2           | 3           | 4     | 5       |
| 9.  | Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissederim.               | 1         | 2           | 3           | 4     | 5       |
| 10. | Yaptığım işle gurur duyuyorum.                                       | 1         | 2           | 3           | 4     | 5       |
| 11. | Çalışırken tamamen işime konsantre olur dalar giderim.               | 1         | 2           | 3           | 4     | 5       |
| 12. | Ara vermeden uzun süre çalışabilirim.                                | 1         | 2           | 3           | 4     | 5       |
| 13. | İşimi ilginç ve özel bulurum.                                        | 1         | 2           | 3           | 4     | 5       |
| 14. | Çalışırken kendimi işime kaptırırım.                                 | 1         | 2           | 3           | 4     | 5       |
| 15. | İşimde kendimi zihinsel olarak oldukça dinç hissederim.              | 1         | 2           | 3           | 4     | 5       |
| 16. | Çalışırken bunun hiç bitmemesini isterim.                            | 1         | 2           | 3           | 4     | 5       |
| 17. | Çalışırken işler yolunda gitmese bile azimle çalışmaya devam ederim. | 1         | 2           | 3           | 4     | 5       |

### Ek C: İŖe Bağlı Duygusal TükenmiŖlik Ölçeği (İBDTÖ)

AŖaęıdaki cümlelerin her birine ne derece katıldığınızı, yanındaki kutucuklarda yer alan rakamlardan yalnızca birinin üstüne (X) işareti koyarak gösteriniz.

1                      2                      3                      4                      5

1 = iş yerinde asla bu şekilde hissetmiyorum      5 = her gün bu şekilde hissediyorum

|   |                                                                                  |   |   |   |   |   |
|---|----------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 1 | İşimden dolayı duygusal olarak tükenmiş hissediyorum.                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | İş gününün sonunda kendimi bitkin hissediyorum.                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Sabah kalkmaktan ve iş yerinde yeni bir günle yüzleşmek zorunda olmaktan yıldım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | İşimden dolayı psikolojik olarak yıpranmış hissediyorum.                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | İşimden dolayı hayal kırıklığına uğramış hissediyorum.                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | İşimde çok çalıştığımı hissediyorum                                              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

#### Ek D: Çok Boyutlu Varoluşsal Pişmanlık Ölçeği (ÇBVPÖ)

Aşağıda, insanların genellikle hakkında farklı hissettikleri birtakım ifadeler yer almaktadır. Her bir ifadeyi dikkatlice okuyunuz ve her birinin genel olarak sizin için ne kadar geçerli olduğunu düşündüğünüzü belirtiniz. Lütfen aşağıdaki 7 puanlık ölçeği kullanarak her bir ifadeye ne ölçüde katıldığınızı değerlendiriniz. İfadeyle ilgili duygunuzu en iyi temsil eden cevabı daire içine alınız. Lütfen “Kararsızım” yanıtını dikkatli kullanınız. Doğru ya da yanlış cevap yoktur; sadece kendi dürüst fikirlerinizi belirtiniz.

|                                                                                                      | Kesinlikle<br>Katılmıyorum | Katılmıyorum | Orta<br>Derecede<br>Katılıyorum | Kararsızım | Orta<br>Derecede<br>Katılmıyorum | Katılmıyorum | Kesinlikle<br>Katılıyorum |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|--------------|---------------------------------|------------|----------------------------------|--------------|---------------------------|
| 1. Neler olabileceği hakkında düşünmeyi durduramıyorum.                                              |                            |              |                                 |            |                                  |              |                           |
| 2. Hayatımdaki önemli fırsatları neden kaçırdığıma dair yeteri kadar iyi bir sebep göremiyorum.      |                            |              |                                 |            |                                  |              |                           |
| 3. Geçmişte başkalarını hayal kırıklığına uğratmış olmak beni üzüyor.                                |                            |              |                                 |            |                                  |              |                           |
| 4. Kendimi dinlemeden hayatta seçimler yapmış olduğumu fark etmem beni rahatsız ediyor.              |                            |              |                                 |            |                                  |              |                           |
| 5. Keşke hayatım için daha fazlasını yapsaydım.                                                      |                            |              |                                 |            |                                  |              |                           |
| 6. Geçmişti değiştiremeyeceğim için büyük bir endişe yaşıyorum.                                      |                            |              |                                 |            |                                  |              |                           |
| 7. Kaçırılan fırsatlar için kendimi suçluyorum.                                                      |                            |              |                                 |            |                                  |              |                           |
| 8. Ailemi, onlara yeterince yakın olamadığım için hayal kırıklığına uğratmanın üzüntüsünü yaşıyorum. |                            |              |                                 |            |                                  |              |                           |
| 9. Geçmiş hakkındaki düşüncelerim günlük hayatımı ve aktivitelerimi engelliyor.                      |                            |              |                                 |            |                                  |              |                           |

|                                                                                                                              |  |  |  |  |  |  |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|
| 10. Ailemin, arkadaşlarımla ve hayatımdaki diğer insanların ihtiyaçlarını karşılayamadığım için kendime kızgın hissediyorum. |  |  |  |  |  |  |  |
| 11. Doğru karar verdiğimi bilsem bile kendime güvenmekte zorlanıyorum.                                                       |  |  |  |  |  |  |  |
| 12. Hayatımda belirgin seçimler yapamamış olmayı sıklıkla anlamakta zorlanıyorum.                                            |  |  |  |  |  |  |  |
| 13. Geçmiş seçimlerimin üzerinde neredeyse hiç durmadım.                                                                     |  |  |  |  |  |  |  |
| 14. Hayatımda sıklıkla büyük bir boşluk duygusu deneyimliyorum.                                                              |  |  |  |  |  |  |  |
| 15. Hayatta yeni alternatifleri görmekte zorlanıyorum.                                                                       |  |  |  |  |  |  |  |
| 16. Hayatımı tekrar yaşayacak olsam farklı şekillendirirdim.                                                                 |  |  |  |  |  |  |  |
| 17. Keşke sevdiklerimle daha fazla zaman geçirip onlarla daha fazla şey yapsaydım.                                           |  |  |  |  |  |  |  |
| 18. Çözülmemiş çatışmalarımı düşündüğümde sık sık huzursuz oluyorum.                                                         |  |  |  |  |  |  |  |
| 19. Sadece belirgin fırsatlara göre hareket etseydim sanki işler benim için çok daha iyi olurdu.                             |  |  |  |  |  |  |  |
| 20. Kendimi gelecek yerine geçmişte yaşarken buluyorum.                                                                      |  |  |  |  |  |  |  |
| 21. Hayatımdaki önemli insanları sanki ihmal etmiş olduğumu hissediyorum.                                                    |  |  |  |  |  |  |  |
| 22. İstedğim hayatı yaşamadığım için sık sık kendimi eleştiriyorum.                                                          |  |  |  |  |  |  |  |

|                                                                                                                                                                                 |  |  |  |  |  |  |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|
| 23. Kendimi tekrar hayal kırıklığına uğratmaktan istemediğim için gelecek hakkında seçimler yapmak konusunda korkuyorum.                                                        |  |  |  |  |  |  |  |
| 24. İhtiyacı olan diğer insanlara yardım etmek için daha fazla sorumluluk almıyorum.                                                                                            |  |  |  |  |  |  |  |
| 25. Hayatta yapabileceğimin en iyisini yaptığımı düşünüyorum.                                                                                                                   |  |  |  |  |  |  |  |
| 26. Geçmişteki kararlarımı hayatımı ileride nasıl şekillendireceklerini düşünmeden, verdiğim için kendime kızgınım.                                                             |  |  |  |  |  |  |  |
| 27. Hayatımda yapmadığım her şeye rağmen hayatıma kolayca devam ediyorum.                                                                                                       |  |  |  |  |  |  |  |
| 28. Geçmiş seçimlerimle ilgili sık sık kısıtlanmış hissediyorum.                                                                                                                |  |  |  |  |  |  |  |
| 29. Başkalarına karşı sorumluluklarımı yerine getiremediğimi hissediyorum.                                                                                                      |  |  |  |  |  |  |  |
| 30. Sık sık umutsuzluk ve içsel karmaşa yaşıyorum.                                                                                                                              |  |  |  |  |  |  |  |
| 31. Kendi kapasitemi sanki görmezden geldiğimi hissediyorum.                                                                                                                    |  |  |  |  |  |  |  |
| 32. Geçmişimle ilgili hiçbir şeyi değiştirmeyi istemezdim.                                                                                                                      |  |  |  |  |  |  |  |
| 33. Amaçları ve fırsatları elde etmek hakkında kendimi sık sık suçlu hissediyorum. Hedefe ulaşmada ve başarıya ilişkin fırsatları kaçırma konusunda kendimi suçlu hissediyorum. |  |  |  |  |  |  |  |

|                                                                             |  |  |  |  |  |  |  |
|-----------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|
| 34. Diğer insanlarla sanki olumlu ilişkiler geliştiremediğimi hissediyorum. |  |  |  |  |  |  |  |
|-----------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|

