



Araştırma Makalesi (Research Article)

İŞ YAŞAM KALİTESİNİN İŞYERİ TÜKENMİŞLİĞİ ÜZERİNE ETKİSİNDE PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRMEİNİN ARACI ETKİSİ (MEDIATING EFFECT OF PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT ON THE EFFECT OF QUALITY OF WORK LIFE ON WORKPLACE BURNOUT)

Hilal ERTURHAN İŞKIN^{1*} (<https://orcid.org/0000-0003-4380-7528>)

¹Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, İ.İ.B.F, İşletme, Sivas, Türkiye

Özet

İş yaşam kalitesi çalışma ortamının genelini kapsayan önemli bir kavram olarak tanımlanabilir. İş yaşam kalitesi çalışma ortamında yer alan birçok etkenden etkilenmekte ancak diğer taraftan çalışma ortamındaki birçok değişkeni de etkilemektedir. Aslında iş yaşam kalitesi değişkenlerin niteliklerine göre sonuç veya sebep niteliği kazanabilmektedir. Bu çalışmada iş yaşam kalitesi bir neden olarak ele alınmıştır. Çalışmanın amacı iş yaşama kalitesinin, işyeri tükenmişliği üzerine etkisinde psikolojik güçlendirme aracının rolünü belirlemektir. Bu temel amacın altında iş yaşam kalitesinin işyeri tükenmişliği ve psikolojik güçlendirme üzerine etkisinin de tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini Antalya'da faaliyet gösteren turizm işletme belgeli beş yıldızlı otel işletmelerinin iş görenleri oluşturmaktadır. Evrene ilişkin güvenilir veri olmadığı ve söz konusu iş görenlerin sayılarının mevsimsel olarak değişiklik göstermesi nedeniyle örneklem sayısı asgari temsili sağlayacak şekilde 386 olarak belirlenmiştir. Araştırma kapsamında 453 iş görenden veri toplanmıştır. Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır. Anket formunda demografik özelliklerin yer aldığı kısım ve değişkenlere ilişkin ölçeklerin yer aldığı iki ayrı kısım yer almıştır. Veriler toplandıktan sonra ölçeğe ilişkin güvenilirlik analizi yapılmış ve ölçeklerin güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle ölçekten madde çıkarılmamıştır. Analizler sonucunda iş yaşam kalitesi düzeyinin iş görenlerin işyeri tükenmişlikleri üzerinde etkisinde doğrudan ve psikolojik güçlendirme üzerinden dolaylı etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Otel İşletmeleri, İş Yaşam Kalitesi, Psikolojik Güçlendirme, İşyeri Tükenmişliği

Abstract

Quality of work life can be defined as an important concept that covers the working environment in general. Quality of work life is affected by many factors in the working environment, but on the other hand, it also affects many variables in the working environment. In fact, quality of work life can gain the qualities of result or cause according to the qualities of the variables. In this study, quality of work life is considered as a cause. The aim of the study is to determine the mediating role of psychological empowerment in the effect of quality of work life on workplace burnout. Under this main purpose, it is also aimed to determine the effect of quality of work life on workplace burnout and psychological empowerment. The population of the study consists of the employees of five-star hotel enterprises with tourism business certificate operating in Antalya. Due to the lack of reliable data on the universe and the seasonal changes in the number of employees, the sample number was determined as 386 to ensure minimum representation. Within the scope of the research, data were collected from 453 employees. A questionnaire was used as a data collection technique in the research. In the questionnaire form, there were two separate sections including demographic characteristics and scales related to variables. After the data were collected, reliability analysis was performed and it was determined that the scales were reliable. Therefore, no item was removed from the scale. As a result of the analyses, it was determined that the level of quality of work life has a direct effect on the burnout of the employees and an indirect effect through psychological empowerment.

Keywords: Hotel Business, Quality of Work Life, Psychological Empowerment, Workplace Burnout

Giriş

İş yaşam kalitesi birçok sektörde olduğu gibi, otel işletmelerinde çalışanların üzerinde de genel etkilere sahiptir denilebilir. İş yaşam kalitesi kapsamı gereği, çalışma ortamında yer alan birçok etkeni kapsamaktadır (Bağtasos, 2011). Çünkü iş yaşam kalitesinin belirleyicileri olan iş ortamı şartları, işin kendisi ve anlamlılık düzeyi, işten elde edilen maddi kazançlar, yan haklar, iş ortamındaki sosyal ilişkiler, örgütün iklimi ve kültürü ve iş ile özel yaşam arasındaki denge düzeyi gibi etkenlerin çalışanların çalışma ortamlarının önemli bir bölümünde etkili olduğu (Elizur ve Shye, 1990; Easton ve Van Laar, 2018) söylenebilir. İş yaşam kalitesinin

*Sorumlu yazar: herturhan@cumhuriyet.edu.tr

DOI: 10.33083/joghat.2024.471

bileşenlerinin çalışanların psikolojik açıdan güçlü olmalarını destekleyici nitelikte olduğunu belirtebiliriz. Çünkü iş yaşam kalitesi bileşenlerinden işin anlamlılığı, özerklik, sosyal ilişkiler ve iş ve iş dışı yaşam dengesi gibi etkenler çalışanların psikolojik olarak güçlü olma durumları üzerinde etkilere sahip olduğu söylenebilir. Ayrıca iş yaşam kalitesi düzeyinin yüksek düzeyde olduğu işletmelerde çalışan iş görenlerin, iş yeri tükenmişliğine maruz kalma düzeylerinin, düşük olması da beklenen (Leiter, Gascón ve Martínez - Jarreta, 2010) bir sonuçtur denilebilir. Çünkü literatüre göre, iş yaşam kalitesi bileşenlerinin, iş yeri tükenmişliği üzerinde olumsuz yönde etkiye sahip olması beklenen bir durumdur.

İş yaşam kalitesi bileşenleri içerisinde yer alan iş kariyer memnuniyeti, iş ortamında genel iyi olma durumu, işi kontrol edebilme düzeyi, çalışma koşullarının iyi olma düzeyi, iş ortamındaki stres düzeyinin düşük olması, iş ve işi dışı yaşam dengesinin sağlanması gibi etkenlerin iş yeri tükenmişliği üzerinde baskılayıcı etkiye (Irfan, Khalid, Khel, Maqsoom ve Sherani, 2023) sahip olması beklenmektedir. Diğer bir ifadeyle işinden ve kariyerinden memnun olan bir iş görenin, iş yeri tükenmişliği yaşamaması beklenen bir durum değildir denilebilir. Ayrıca çalışmada iş görenlerin psikolojik olarak güçlü olmalarının, iş yeri tükenmişliği düzeyleri üzerinde negatif etkiye sahip olduğu varsayılmıştır.

Literatür taramaları sonucunda elde edilen bilgiler bu varsayımı desteklemektedir. Nitekim psikolojik olarak güçlü durumda olan iş görenlerin iş yerlerinde tükenmişlik yaşamları beklenen bir durum değildir. Çünkü iş gören yaptığı işi anlamlı buluyorsa ve yaptığı işi konusunda kendini yeterli görüyorsa iş yeri tükenmişliği yaşamaması beklenen bir durum değildir. Diğer taraftan iş gören çalışma ortamında özerk hareket edebiliyor ve işyerinde yapılan işlerin sonuçlarına etki etki ettiğini düşünüyorsa yine iş yeri tükenmişliği yaşamaması beklenmez (Boudrias, Morin ve Brodeur, 2012; Sun, Yang, Chau, Cheong ve Wu, 2023). Görüldüğü üzere teorik olarak iş yaşam kalitesi ve psikolojik güçlendirme iş yeri tükenmişliğini negatif etkileyecek nitelikte değişkenlerdir. Çalışma kapsamında yapılan analizlerle teoride yer alan genel kabulün test edilmesi amaçlanmıştır.

Çalışmada iş görenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerinin, iş yeri tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisinde, psikolojik olarak güçlü olma durumlarının aracı rolü tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda öncelikle iş görenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerinin, iş yeri tükenmişlikleri üzerine etkisi tespit edilmiştir. Ardından iş yaşam kalitesi düzeyinin, psikolojik olarak güçlü olma düzeyleri üzerine etkisi belirlenmiştir. Daha sonra iş görenlerin psikolojik olarak güçlü olma düzeylerinin, iş yeri tükenmişlikleri üzerine etkisi tespit edilmiştir. Sonrasında ise ilgili etki düzeyleri kullanılarak iş yaşam kalitesi düzeyinin, psikolojik güçlendirme üzerinden, iş yeri tükenmişliği düzeyi üzerine etkisi belirlenmiştir. Böylelikle iş yeri tükenmişliği yaşayabilecek çalışanların bu duruma düşmelerini engellemekte, iş yaşam kalitesi ve psikolojik güçlendirmenin rolü belirlenmiş ve literatüre kazandırılmış olacaktır.

Kavramsal Çerçeve

İş yaşam kalitesi kavramı, çalışanların iş ortamlarındaki birçok etkeni, bünyesinde barındıran bir unsur olarak kabul edilebilir. Çünkü iş yaşam kalitesi, çalışanların çalışma ortamlarında karşılaştıkları ve deneyimledikleri etkenlere ilişkin genel algılarının yansıması olarak ortaya çıkmaktadır. Aslında iş yaşam kalitesinin düzeyi, iş yaşam kalitesini etkileyen unsurların yanı sıra, söz konusu etkenlerin çalışan tarafından nasıl algılandığına da bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle iş yaşam kalitesi, aynı şartlarda çalışan kişiler arasında dahi farklı algılanabilmektedir. Ancak bu farklılıklara rağmen iş yaşam kalitesi çalışanların, çalışma ortamlarında maruz kaldıkları fiziksel, sosyal ve psikolojik etkenlere ilişkin algıları sonucu ortaya çıkmaktadır. Çalışma ortamında karşılaşılan fiziki, sosyal ve psikolojik etkenlere ilişkin, çalışmada olumlu algının oluşması sonucunda iş yaşam kalitesinden bahsedilebilir. Bu durumun tam tersinin yaşanmasında ise iş yaşam kalitesizliğinden bahsedilebilir (Sareminia ve Sajedi Haji, 2024). İş yaşam kalitesi sadece fiziki ve maddi kazanımlarla sınırlı değildir. İş yaşam kalitesi maddi kazanımlarla sağlanabilir ancak maddi kazanımlarla sağlanacak iş yaşam kalitesinin kalıcı olma düzeyi düşük olmaktadır. Bu nedenle iş yaşam kalitesi algısının olumlu olması için sadece maddi kazanımlar yeterli olmayabilir. İş yaşam kalitesinin algılanmasında rol oynayan etkenlerin çeşitlilik gösterdiği ve sadece tek bir etkene bağlı olmadığı söylenebilir. Söz konusu etkenlere ilişkin bir sınıflandırma yapılacak olursa, bu etkenler iş ortamı şartları, işin kendisi ve anlamlılık düzeyi, işten elde edilen maddi kazançlar, yan haklar, iş ortamındaki sosyal ilişkiler, örgütün iklimi ve kültürü ve iş ile özel yaşam arasındaki denge düzeyi olarak sıralanabilir. İş yaşam kalitesini iş görenlerin çalışma ortamlarındaki memnuniyet düzeyleri olarak ifade edebiliriz. İş yaşam kalitesi çalışanların çalışma ortamlarına ilişkin genel algılarını içermektedir. İş yaşam kalitesi genel olarak çalışma ortamında bulunan birçok faktörden etkilenmektedir. Diğer taraftan iş yaşam kalitesinin düzeyi iş hayatındaki birçok unsuru etkilemektedir. İş yaşam kalitesi ve iş ortamındaki unsurlar arasında karşılıklı bir etkileşimden söz edilebilir. İş yaşam kalitesi

düzeinin belirlenmesinde kullanılan kriterler iş kariyer memnuniyeti, iş ortamında genel iyi olma durumu, işi kontrol edebilme düzeyi, çalışma koşullarının iyi olma düzeyi, iş ortamındaki stres düzeyi, iş ve işi dışı yaşam dengesi olarak belirtilebilir (Madraswale ve Velmurugan, 2023; Rahiman ve Kodikal, 2024). Söz konusu kriterler etrafında yapılabilecek bir değerlendirme çalışanların iş yaşam kalitesinin belirlenmesi için yeterli olacaktır denilebilir.

Çalışmanın bir diğer değişkeni olan iş yeri tükenmişliği, çalışma ortamında yaşanan stresin sürekliliği halinde ortaya çıkmaktadır denilebilir. Çalışma ortamında stres olması doğal kabul edilebilir. Ancak çalışma ortamında yaşanan aşırı düzeydeki stres çalışanlar üzerinde işyeri tükenmişliğine neden olabilmektedir (Garini ve Muafi, 2023). İş yeri tükenmişliğine neden olan birçok etken olduğu için, iş yeri tükenmişliği düzeyinin belirlenmesinde söz konusu etkenlerin sonucuna bağlı olarak ortaya çıkan durumlar ele alınmaktadır. Bu doğrultuda çalışanların duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hislerinin azalması durumları değerlendirilerek iş yeri tükenmişliği düzeyi tespit edilmektedir (Ullah ve Ribeiro, 2024). Bu noktadan hareketle iş yeri tükenmişliğinin düzeyinin belirleyicileri olarak duygusal tükenme, duyarsızlaşma düzeyi ve kişisel başarı hissinin azalması sayılabilir. İş yeri tükenmişliği yukarıda belirtilen etkenlere bağlı olarak farklılık göstermektedir. Diğer taraftan iş yeri tükenmişliğe neden olan çeşitli etkenlerde bulunmaktadır. Söz konusu etkenler iş yükünün yüksek olması, yapılan işe ilişkin süreçlere katılımın düşük veya hiç olmaması, işyerindeki sosyal destek düzeyinin düşük oluşu, örgütsel adaletle ilişkin olumsuz algı, kişisel değerler ile işyerinde hakim olan değerlerin çatışması durumu ve çalışma ortamındaki belirsizlik düzeyinin yüksek olması olarak sıralanabilir (Chirico, F. (2024). İş yeri tükenmişliği genel olarak duygusal, zihinsel ve fiziksel tükenmişlik olarak ortaya çıkmaktadır. İş yeri tükenmişliği yaşayan çalışanların işletmeler ve bireysel olarak kendi üzerlerinde bir takım olumsuzluklara neden oldukları görülebilir. İş yeri tükenmişliği yüksek düzeyde olan çalışanların bireysel olarak performanslarında düşüşler olabilir. Bunun yanında iş yeri tükenmişliği yüksek olan çalışanlar bireysel olarak sağlık sorunları yaşayabilirler. Ayrıca motivasyon kaybına bağlı olarak işten ayrılma gibi sonuçlarda gözlemlenebilir (Hegazy, El-Deeb, Hamdy ve Halim, 2023). Bu etkenlere bağlı olarak işletme düzeyinde de verimlilik düzeyinde düşüşler görülebilir.

Psikolojik güçlendirme değişkeni çalışanların çalışma ortamların ve işlerinde kendilerini yetkin görme durumunu ifade etmektedir. Psikolojik güçlendirme çalışanın işini etkili veya verimli yaptığı durumlarda içerisinde bulunduğu duygu durumu olarak da ifade edilebilir. Diğer bir ifade ile psikolojik güçlendirme çalışanların yaptıkları işe ve çalıştıkları iş yerine değer kattığına inanması sonucu ortaya çıkmaktadır denilebilir (Zimmerman, 1995). Aslında yukarıda belirtilen durumlarda çalışanların psikolojik olarak güçlü olma durumunu yaşadıkları söylenebilir. Çalışanların psikolojik olarak güçlü olabilmeye durumlarının ise iş ortamındaki etkenler doğrultusunda şekillendiği söylenebilir. Çalışanların işleri ile ilgili olarak psikolojik açıdan güçlü olmaları için işletmelerce gerçekleştirilen faaliyetlere psikolojik güçlendirme denilebilir. Çalışanların psikolojik olarak güçlü olmalarını sağlayacak bileşenler işin anlamlılığı, çalışanın iş ile ilgili yetkinliği, iş ortamında inisiyatif alabilmesi, özerk hareket edebilmesi ve çalışanın iş ile ilgili sonuçlara etkisi olarak ifade edilebilir (Spreitzer, 1995; Siegall ve Gardner, 2000). Psikolojik güçlendirme sürecinin uygulandığı işletmelerin bir takım faydalar gözlemlediği görülmektedir. Söz konusu faydaların ilki çalışanların iş tatmini, motivasyon düzeylerinin artması olarak ifade edilebilir. Bu etkenlere bağlı olarak psikolojik güçlendirme sonrasında, işe devam etmeme oranlarının ve iş stresinin azalması da beklenen faydalar arasında yer almaktadır. Diğer taraftan psikolojik güçlendirme faaliyetleri sonrasında çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin artması da beklenmektedir (Joo ve Shim, 2010).

Araştırma değişkenleri ile ilgili verilen bilgiler doğrultusunda, iş yaşam kalitesinin yüksek düzeyde olmasının, iş yeri tükenmişliğini azaltacak nitelikte olduğunu söylenebilir. Çünkü iş yaşam kalitesi kavramı içerisinde yer alan etkenlerin birçoğu iş yeri tükenmişliğini azaltacak niteliktedir. Çalışma koşullarının iyi düzeyde olması, işin içeriğinin anlamlı ve iş yaşam dengesinin optimum düzeyde olması çalışanların iş yerinde yaşayacağı tükenmişlik durumunu azaltacak niteliktedir. Diğer taraftan iş yaşam kalitesi ile psikolojik güçlendirme arasında da pozitif yönlü bir etkileşimin var olduğu söylenebilir. Çünkü iş yaşam kalitesi düzeyinin belirleyicileri olan etkenler, psikolojik güçlendirme kapsamında gerçekleştirilen faaliyetleri etkileyecek niteliktedir. Ayrıca psikolojik güçlendirme kapsamında yapılan faaliyetlerin de iş yeri tükenmişliğine olumsuz yönde etki edeceği varsayılmaktadır. Çünkü psikolojik güçlendirme kapsamında gerçekleştirilen çalışanlara yetki devri yapılması, örgüt içi iletişimde şeffaf ve açık olunması, iş gören geliştirme faaliyetleri ve pozitif örgüt kültürünün geliştirilmesi uygulamaları çalışanların iş yeri tükenmişlik düzeylerinin artmasını engelleyici niteliktedir (Srivastava ve Pathak, 2016). Diğer taraftan psikolojik güçlendirme uygulamalarının iş yaşam kalitesi düzeyinin, iş yeri tükenmişliği üzerindeki etkisini artıracığı varsayımında bulunulmuştur.

Yapılan alan yazın taraması sonucunda elde edilen bilgiler doğrultusunda çalışmanın hipotezleri oluşturulabilir. Söz konusu bilgiler doğrultusunda;

H1: “İş yaşam kalitesi düzeyi çalışanların iş yeri tükenmişliği düzeyleri üzerinde negatif yönlü etkiye sahiptir”

H2: “İş yaşam kalitesi düzeyi çalışanların psikolojik olarak güçlü olma düzeyleri üzerinde pozitif yönlü etkiye sahiptir”

H3: “Çalışanların psikolojik olarak güçlü olma düzeyleri çalışanların işyeri tükenmişliği düzeyleri üzerinde negatif yönlü etkiye sahiptir.”

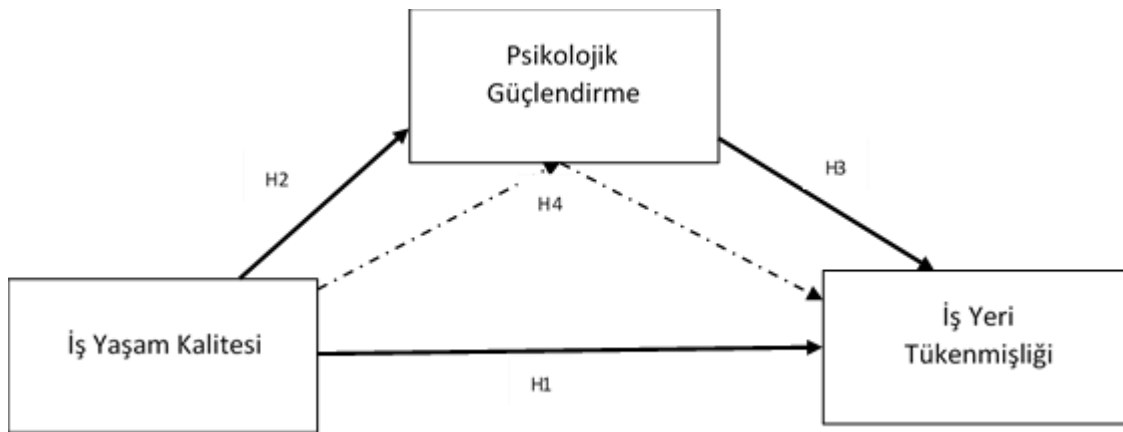
Yöntem

Çalışmanın amacı iş yaşam kalitesi düzeyinin, çalışanların iş yeri tükenmişliği düzeyleri üzerine etkisinde, psikolojik güçlendirmenin aracı etkisini tespit etmektedir. Bu doğrultuda değişkenler arasındaki ilişkilerin ve etkileşimin belirlenmesi amacı ile deneysel olmayan araştırma yaklaşımı benimsenerek analiz yapılmıştır. Deneysel olmayan araştırma yaklaşımları içerisinde ise ilişkisel yaklaşımların alt yaklaşımlarından olan çıkarımsal ilişki istatistikleri kullanılarak analiz gerçekleştirilmiştir (Gliner vd., 2015). Araştırmada veri toplamak için anket formu oluşturulmuştur. Anket formu demografik özelliklerin ve aralık ölçeklerinin yer aldığı iki kısımdan oluşmuştur (Karagöz, 2017). Araştırma Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Etik Kurulunun 23.06.2023 tarihli, E-60263016-050.06.25-126142 sayılı iznine dayanılarak gerçekleştirilmiştir.

Araştırma Modeli

Çalışma kapsamında yapılan araştırma ve literatür taramaları sonucunda elde edilen bilgiler doğrultusunda araştırmanın hipotezi belirlenmiştir. Belirlenen hipotez yazılı olarak ifade edilmiştir. Ancak hipotezin daha iyi anlaşılması için görsel olarak araştırma modeli oluşturulmuştur. Oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’de verilmiştir. Araştırma modelinde görüldüğü üzere çalışmanın üç değişkeni mevcuttur. Söz konusu değişkenlerden iş yaşam kalitesi araştırma modelinde bağımsız değişken olarak yer almaktadır. Araştırmanın bağımsız değişkeni olan örgütsel sinizmin altı alt boyutu bulunmaktadır. Söz konusu alt boyutlar iş kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, işi kontrol edebilme, iş yaşamı stresi, çalışma koşulları ve yaşam-ış yaşamı dengesi boyutlarıdır. Araştırma modelinde bulunan iş yeri tükenmişliği değişkeni bağımlı değişken olarak araştırma modelinde yer almaktadır. İş yeri tükenmişliği değişkeninin ise üç alt boyutu bulunmaktadır. Söz konusu alt boyutlar duygusal tükenme, zihinsel tükenme ve fiziksel tükenme boyutlarıdır. Araştırma modelinde aracı değişken olarak psikolojik güçlendirme değişkeni yer almaktadır. Psikolojik güçlendirme değişkeninin dört alt boyutu bulunmaktadır. Söz konusu alt boyutlar işin anlamlılığı, çalışanın yeterlilik düzeyi, çalışanın özerklik düzeyi ve çalışanın etki düzeyi boyutlarıdır. Bu çalışmada model doğrultusunda ana değişkenler düzeyinde analizler gerçekleştirilmiştir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



Literatür taraması sonucunda elde edilen bilgiler doğrultusunda araştırmanın hipotezleri belirlenmiştir. Model içerisinde yer alan ve alan yazın kapsamında oluşturulan araştırma hipotezleri;

H1: “İş yaşam kalitesi düzeyi çalışanların iş yeri tükenmişliği düzeyleri üzerinde negatif yönlü etkiye sahiptir”

H2: “İş yaşam kalitesi düzeyi çalışanların psikolojik olarak güçlü olma düzeyleri üzerinde pozitif yönlü etkiye sahiptir”

H3: “Çalışanların psikolojik olarak güçlü olma düzeyleri çalışanların işyeri tükenmişliği düzeyleri üzerinde negatif yönlü etkiye sahiptir”

H4: “İş yaşam kalitesi düzeyinin çalışanların iş yeri tükenmişliği düzeyleri üzerine etkisinde psikolojik güçlendirme aracı etkiye sahiptir” olarak belirlenmiştir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Antalya’da faaliyet gösteren turizm işletme belgeli beş yıldızlı otellerde görev yapan çalışanlar oluşturmaktadır. Söz konusu çalışanların sayısına ilişkin güvenilir bilgi bulunmadığı için gerekli örneklem sayısı %5 hata payı ve %95 güven şartları altında 386 olarak belirlenmiştir (Can, 2019; Büyüköztürk, 2010). Bu doğrultuda kolayda örnekleme kapsamında basılı olarak 600 anket dağıtılmıştır. Ayrıca çevrimiçi kanallar kullanılarak anket formu çalışanlara dağıtılmıştır. Toplamda 453 adet anket formunun dönüşü sağlanmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplamak için anket formu oluşturulmuştur. Anket formu demografik özelliklerin ve aralık ölçeklerinin yer aldığı iki kısımdan oluşmuştur (Karagöz, 2017). Anket formunda yer alan demografik özellikler çalışmanın uygulama alanına göre belirlenmiştir. Çalışmada kullanılan iş yaşam kalitesi ölçeği Van Laar, Edwards ve Easton (2007) tarafından geliştirilmiş olup, Akar ve Üstüner (2017) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Çalışmada kullanılan ölçek Akar ve Üstüner (2017) tarafından yapılan çalışmadan olduğu şekli ile alınmıştır. Çalışmada kullanılan psikolojik güçlendirme ölçeği Spreitzer (1995) tarafından geliştirilmiş olup, Sürgevil, Tolay ve Topoyan (2013) tarafından Türkçeye uyarlandığı çalışmadan olduğu şekli ile alınmıştır. Çalışmada kullanılan iş yeri tükenmişliği Wharton (1993) tarafından geliştirilmiş olup, Günay (2021) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Çalışmada kullanılan ölçek Günay (2021) tarafından yapılan çalışmadan olduğu şekli ile alınmıştır. Ölçekler değişiklik yapılmadan oldukları şekilleri ile alındıkları için geçerlilik analizi yapılmamıştır. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda iş yaşam kalitesi ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı 0,981, psikolojik güçlendirme ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı 0,967 ve iş yeri tükenmişliği ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı 0,932 olarak tespit edilmiştir. Güvenilirlik testi sonucuna göre ölçeğin yüksek derecede güvenilirlik sağladığı söylenebilir (Büyüköztürk, 2010). Ayrıca ölçeklere keşfedici faktör analizi uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin faktör analizi sonuçlarına bulgular kısmında yer verilmiştir.

Bulgular

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerde yer alan ifadelerin ölçülmek istenen temel değişkenlere yük taşıyıp taşımadığı ve yük taşıyorlarsa ne düzeyde yük taşıdığını belirlemek için keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Diğer taraftan keşfedici faktör analizi sonucunda elde edilen verilerin ölçeğin yapı geçerliliğine uygun olup olmadığı da tespit edilmeye çalışılmıştır. Elde edilen verilere keşfedici faktör analizi uygulanarak, iş yaşam kalitesi ölçeğinin altı, psikolojik güçlendirme ölçeğinin dört alt boyutlu ve iş yeri tükenmişliğinin bir boyutlu yapısının elde edilen veriler doğrultusunda korunup korunmadığı değerlendirilmiştir. Keşfedici faktör analizine ilişkin sonuçlar Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Ana Değişken	Alt Boyutlar	İfadeler	Faktör Yükleri	Cronbach’s Alpha Değeri	KMO ve Barlett Testi Sonuçları
İş Yaşam Kalitesi	Kariyer memnuniyeti	İş Yaşam1	0,748	0,974	0,872
		İş Yaşam2	0,534		
		İş Yaşam3	0,763		
		İş Yaşam4	0,523		
		İş Yaşam5	0,836		
		İş Yaşam6	0,647		
	İş ortamında genel iyi olma	İş Yaşam7	0,573		
		İş Yaşam8	0,836		
		İş Yaşam9	0,792		
		İş Yaşam10	0,575		
		İş Yaşam11	0,756		
		İş Yaşam12	0,626		
		İş Yaşam13	0,765		

İş kontrol edebilme	İş Yaşam14	0,685	0,943	0,861	
	İş Yaşam15	0,835			
Çalışma koşulları	İş Yaşam16	0,668			
	İş Yaşam17	0,836			
	İş Yaşam18	0,713			
İş ortamındaki stres düzeyi,	İş Yaşam19	0,831			
	İş Yaşam20	0,696			
İş ve işi dışı yaşam dengesi	İş Yaşam21	0,679			
	İş Yaşam22	0,794			
	İş Yaşam23	0,861			
Psikolojik Güçlendirme	İşin anlamlılığı	Psikolojik Güçlendirme 1			0,517
		Psikolojik Güçlendirme 2			0,637
		Psikolojik Güçlendirme 3			0,648
	Çalışanın iş ile ilgili yetkinliği	Psikolojik Güçlendirme 4			0,867
		Psikolojik Güçlendirme 5			0,742
		Psikolojik Güçlendirme 6			0,781
	Özerk hareket edebilme	Psikolojik Güçlendirme 7			0,684
		Psikolojik Güçlendirme 8			0,816
		Psikolojik Güçlendirme 9			0,636
	İş sonuçlarına etki	Psikolojik Güçlendirme 10			0,852
		Psikolojik Güçlendirme 11			0,521
		Psikolojik Güçlendirme 12			0,624
İşyeri Tükenmişliği	İşyeri Tükenmişliği1	0,776			
	İşyeri Tükenmişliği2	0,898			
	İşyeri Tükenmişliği3	0,746			
	İşyeri Tükenmişliği4	0,617			
	İşyeri Tükenmişliği5	0,513			
	İşyeri Tükenmişliği6	0,762			

Çalışmada yer alan ölçeklerde yer alan ifadelerin iş yaşam kalitesi düzeyini ölçme derecelerini belirlemek için keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Ölçekte yer alan ifadelerin ölçülmek istenen alt değişkenlere 0,50 üzerinde yük taşıdığı tespit edilmiştir. Bu nedenle ölçekten madde çıkarılmamıştır. Ayrıca yapılan faktör analizi sonucunda iş yaşam kalitesi ölçeği için, psikolojik güçlendirme ölçeği için KMO katsayısı 0,817 p(sig.) = 0,000, iş yeri tükenmişliği ölçeği için KMO katsayısı 0,824 p(sig.) = 0,000 olarak tespit edilmiştir. Bu durum ölçeklerin ve örneklemin yeterli olduğunu göstermektedir (Karagöz, 2017). Ayrıca yapılan normallik testleri sonucunda verilerin normal dağıldığı tespit edilmiştir. Verilerin normalliği test edildiğinde, iş yaşam kalitesi ölçeğinin basıklık değeri ,235, çarpıklık değeri 1,240, psikolojik güçlendirme ölçeğinin basıklık değeri ,345 ve çarpıklık değeri 1,113, işyeri tükenmişliği ölçeğinin basıklık değeri -,474 ve çarpıklık değeri -1,343 olarak tespi edilmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen verilere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin +2 ila -2 arasında olması araştırmaya ilişkin değişkenlerin normallik varsayımını yerine getirdiği şeklinde değerlendirilmektedir (Büyüköztürk, 2010). Bu sonuca göre değişkenler arasında yüksek korelasyon mevcuttur ve veriler çoklu normal dağılımdan gelmiştir (Karagöz, 2017: 408). Bu sonuçlar elde edilen verilerin yapılmak istenilen analize uygun olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerine ilişkin yapılan frekans analizi sonucunda, katılımcıların %58,7'sinin erkek, %41,3'ünün ise kadın olduğu belirlenmiştir. Diğer taraftan araştırmaya katılan çalışanların %57,4'ünün evli olduğu belirlenmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Betimleyici Analiz Sonuçları

<i>Cinsiyet</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>Gelir Durumu</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Kadın	188	41,3	20000 ve altı	125	27,5
Erkek	265	58,7	20001-40000	258	57,1
Toplam	453	100	40001-65000	33	7,2
<i>Medeni Durum</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	65001-85000	31	6,8
Evli	260	57,4	85001 ve üzeri	6	1,4
Bekar	193	42,6	Toplam	453	100
Toplam	453	100			
<i>Eğitim Durumu</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>Yaş</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
İlk Öğretim	55	12,1	18-30	193	42,6
Lise	196	43,2	31-40	129	28,4
Ön Lisans	56	12,3	41-50	67	14,8

Lisans	133	29,4	51-60	42	9,3
Yüksek Lisans	11	2,6	61-65	17	3,7
Doktora	2	0,4	65 ve üzeri	5	1,2
Toplam	453	100	Toplam	453	100

Ayrıca araştırmaya katılan çalışanların %29,4'ünün lisans düzeyinde, %43,2'sinin lise düzeyinde, %12,1'inin ise ilköğretim düzeyinde eğitim aldıkları tespit edilmiştir. Diğer taraftan çalışanların gelir düzeylerine ilişkin analizler sonucunda, çalışanların büyük çoğunluğu olan %42,6'lık kesimin aylık 20001-40000 TL aralığında gelire sahip oldukları belirlenmiştir. 85000 ve üzeri gelire sahip olan çalışanlar ise katılımcılar içerisinde %1,4'lük paya sahiptir. Araştırmaya katılan çalışanların yaş aralıklarına ilişkin yapılan analiz sonucunda söz konusu çalışanların %42,6'sının 18-30 yaş aralığında oldukları tespit edilmiştir. Diğer taraftan toplam çalışanlar arasında 31-40 yaş aralığında yer alanların yüzdesi 28,4'tür.

Elde edilen verilerin normalliğine ilişkin yapılan analiz sonucunda ölçeklerde yer alan ifadelerle katılımcıların vermiş oldukları cevapların basıklık ve çarpıklıklarının +2 ve -2 arasında yer aldığı tespit edilmiştir. Araştırma modelinin test edilmesi için, aracılık modellerinin analizinde kullanılan çağdaş yaklaşım olarak ifade edilen bootstrap testi uygulanmıştır. İlgili test uygulanmadan önce model içerisinde yer alan değişkenlere ilişkin ölçeklere keşfedici faktör analizi uygulanmış ve ölçeklerin yapısı belirlenmiştir. Sonrasında araştırma modelinin doğrulanması amacı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizine ilişkin sonuçlar ve uyum iyiliği değerleri Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Elde Edilen Uyum İyiliği Değerleri

İndeks	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri		
			İş Yaşam Kalitesi	Psikolojik Güçlendirme	İş Yeri Tükenmişliği
X²/df	<3	3<(X ² /df)<5	2,886	3,674	2,763
CFI	> .95	> .90	0,964	0,951	0,932
SRMR	< .05	< .08	0,032	0,035	0,027
RMSEA	< .05	< .08	0,012	0,034	0,41

Tablo 3'te görüldüğü üzere araştırma kapsamında oluşturulan modelin ve ölçeklerin uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir ve iyi uyum aralığında yer almaktadır. Bu sonuçlar araştırmada kullanılan ölçeklerin ve modelin verilerle doğrulandığı tespit edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları doğrultusunda hipotezlerin test edilmesi süreci başlatılmıştır. Araştırma sürecinde oluşturulan hipotezlerin test edilmesinde Process Makro kullanılmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen veriler normal dağıldığı için Maximum Likelihood yöntemi kullanılarak kovaryans matrisi oluşturulmuştur. Daha sonra iş yaşam kalitesi, psikolojik güçlendirme ve iş yeri tükenmişliği değişkenlerinin yer aldığı araştırma modeli test edilmiştir. Yapılan test, uyum iyiliği değerlerinin araştırma modelini doğruladığını göstermiştir.

Otel işletmelerinde görev yapan iş görenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerinin, iş yeri tükenmişlikleri düzeyi üzerindeki etkisinde, psikolojik güçlendirme faaliyetlerin aracı rolünün olup olmadığını belirlemek için bootstrap yöntemi kullanılmıştır. Bootstrap yönteminin kullanıma nedeni, Baron ve Kenny'nin geleneksel yönteminden ve Sobel analizinden daha güvenilir sonuçlar verdiğinin belirtilmesidir (Gürbüz, 2019: 65). Araştırma sürecinde yapılan analizlerde process makro uygulaması kullanılmıştır. Process makro uygulamasında model 4 kullanılarak analizler gerçekleştirilmiştir. Bootstrap tekniği kapsamında 5000 yeniden örneklem tekniği seçilmiştir. Bootstrap tekniğinin uygulanması için asgari şart olan, değişkenlerin %95 güven aralığında alacakları değerlerin (0) değerini (Gürbüz, 2019: 65) almamaları şartı sağlanmıştır. Bu şarta ilişkin yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir. Araştırmaya katılan iş görenlerin, iş yaşam kalite düzeylerinin, iş yeri tükenmişlik düzeyleri üzerinde, dolaylı etkiye sahip olup olmadığı, bootstrap tekniği kullanılarak elde edilen güven aralıkları referans olarak belirlenmiştir. Yapılan analiz sonucunda araştırmaya katılan iş görenlerin, iş yaşam kalite düzeylerinin, iş yeri tükenmişlik düzeyleri üzerinde dolaylı ve anlamlı etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Tespit edilen dolaylı etkide iş görenlerin psikolojik olarak güçlendirilmelerinin, iş yaşam kalitesi ile iş yeri tükenmişliği arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir ($\beta = ,137$, %95, BCA CI [.2221, .1543]). Aracılık etkisine ilişkin sonuçlara bakıldığında, düzleştirilmiş yanlılık ve hızlandırılmış güven değeri aralığı sonuçları (BCA CI) 0 (sıfır) değerini almamıştır. Diğer taraftan aracılık etkisinin tam standardize etki büyüklüğünün (K2) 0,185 olduğu tespit edilmiştir. Tam standardize etki büyüklüğü orta değere yakındır.

Tablo 4. Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları (N:453)

Tahmin Değişkeni	Sonuç Değişkenleri					
	Psikolojik Güçlendirme			İş yeri Tükenmişliği		
	a	β	S. H.	β	S.H.	
İş yaşam Kalitesi	a	,272***	,045	c'	-,581	,124
Psikolojik Güçlendirme	-	-	-	b	-,236***	,117
Sabit	İhk	3,577	,176	İki	4,754	,474
Dolaylı Etki: -,158 , %95, CI [.22, .15]						
Toplam etki: -,739 , p > ,05						

Yapılan analizler sonucunda araştırma modelinde yer alan ilişkiler üzerine kurulmuş olan hipotezlerden H1: "İş yaşam kalitesi düzeyi çalışanların iş yeri tükenmişliği düzeyleri üzerinde negatif yönlü etkiye sahiptir", H2: "İş yaşam kalitesi düzeyi çalışanların psikolojik olarak güçlü olma düzeyleri üzerinde pozitif yönlü etkiye sahiptir", H3: "Çalışanların psikolojik olarak güçlü olma düzeyleri çalışanların işyeri tükenmişliği düzeyleri üzerinde negatif yönlü etkiye sahiptir" ve H4: "İş yaşam kalitesi düzeyinin çalışanların iş yeri tükenmişliği düzeyleri üzerine etkisinde psikolojik güçlendirmenin aracı etkisi vardır" hipotezleri kabul edilmiştir.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Araştırma sonucunda elde edilen verilerle yapılan analizler sonucunda, öncelikle çalışanların algıladıkları iş yaşam kalitesi düzeylerinin, işyeri tükenmişlik düzeylerini negatif yönlü etkilediği tespit edilmiştir. İşgörenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerinde yaşanacak 1 birimlik artış, iş yeri tükenmişlik düzeylerinin 0,58 birim azalmasına neden olmaktadır. İş yaşam kalitesi düzeyinin iş yeri tükenmişliği düzeyi üzerinde negatif yönlü %58'lik bir etkiye sahip olduğu da söylenebilir. İş yaşam kalitesi düzeyinin, iş yeri tükenmişliği düzeyi üzerindeki etkisinin bu düzeyde olması beklenen bir durumdur. Çünkü iş yaşam kalitesi bileşenleri, çalışma ortamının genelini kapsayan oldukça kapsamlı niteliklerdir. Bu nedenle iş yaşam kalitesi düzeyinin, iş yeri tükenmişliği üzerinde önemli düzeyde negatif etkisi vardır denilebilir. Elde edilen sonuçlar teori ve daha önce konu ile ilgili yapılan çalışmaların (Ashrafi, Ebrahimi, Khosravi, Navidian ve Ghajar, 2018; Salehi, Seyyed ve Farhangdoust, 2020; Leitão, Pereira ve Gonçalves, 2021) sonuçlarını desteklemektedir. Ancak bu çalışmada elde edilen sonuçlar, farklı sektörlerde yapılan çalışmalardan düşük düzeyde de olsa farklılık göstermektedir. Bu çalışma sonucunda genel olarak emek yoğun ve insan ilişkilerinin ön plana çıktığı otel işletmelerinde iş yaşam koşullarının, iş yeri tükenmişliği düzeyi üzerinde daha fazla etkiye sahip olduğu söylenebilir. Farklı sektörlerde yapılan çalışmalarla, yapılan araştırma sonucunda elde edilen sonuçlar karşılaştırıldığında otel işletmelerinde iş yaşam kalitesi düzeyinin, iş yeri tükenmişliği düzeyini negatif yönlü olarak daha fazla etkilediği söylenebilir. Bu nedenle otel işletmeleri yöneticilerinin iş yaşam kalitesi olgusunu daha fazla önemsemeleri gerektiği önerisinde bulunulabilir.

Diğer taraftan psikolojik açıdan güçlü olma durumunun da, iş yeri tükenmişliği üzerinde negatif yönlü etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. İşgörenlerin psikolojik olarak güçlü olma düzeylerinin, iş yeri tükenmişliği düzeylerini azaltıcı etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Yapılan analiz sonuçlarına göre işgörenlerin psikolojik olarak güçlü olma düzeylerinde yaşanacak 1 birimlik artışın, işgörenlerin iş yeri tükenmişlik düzeyleri üzerinde 0,23 birimlik bir düşüş sağlayacağı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle işgörenlerin psikolojik olarak güçlü olma düzeylerinin, iş yeri tükenmişliği üzerinde negatif yönlü %23'lük bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. İşgörenlerin psikolojik olarak güçlü olma düzeylerinin yüksek olmasının, işgörenlerin iş yeri tükenmişlik düzeyleri üzerinde negatif etkiye sahip olması beklenen bir sonuçtur. Çünkü psikolojik olarak güçlü olma durumunu sağlayan bileşenler, iş yeri tükenmişliği üzerinde negatif etki ortaya çıkaracak niteliklerdir. Söz konusu bileşenler işin anlamlılığı, çalışanın iş ile ilgili yetkinliği, özerk hareket edebilme ve iş sonuçlarına etki olarak sıralanmıştır. Söz konusu bileşenlere ilişkin yapılan değerlendirmeler ve literatür taramasında, psikolojik güçlendirme bileşenlerinin, iş yeri tükenmişliği düzeyini düşürmesi beklenmektedir (Sakal ve Macit 2018; Şenol Çelik, Sarıköse ve Çelik, 2024). Çalışmada literatür ve daha önce yapılmış çalışmaların sonuçlarını destekleyecek bulgulara (Livne ve Rashkovits, 2018) ulaşılmıştır. Aslında işgörenlerin psikolojik olarak güçlü olmalarının, iş yeri tükenmişliği yaşama düzeyleri üzerinde negatif etkiye sahip olması, psikolojik güçlendirme faaliyetlerinin niteliğinden kaynaklandığı görülebilmektedir. Nitekim işgörenler için işlerinin anlamlı olma düzeyi, işgörenlerin işlerini sevmelerini ve işlerinden tatmin olma düzeylerini arttıracak niteliktedir. Diğer taraftan işgörenlerin çalışma ortamlarında özerk olmaları, işgörenlerin işlerini daha fazla benimsemelerini beraberinde getirecek niteliktedir. Bu nedenle çalışma ortamlarında özerk olan işgörenlerin, iş yeri tükenmişliği yaşama olasılıkları daha düşük olacaktır denilebilir.

Ayrıca iş görenlerin iş yaşam kalitesi algı düzeylerinin, psikolojik olarak güçlü olma düzeyleri üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle iş görenlerin iş yaşam kalitesi düzeyleri arttıkça, psikolojik olarak daha güçlü hissettikleri söylenebilir. Çalışma kapsamında yapılan analiz sonuçlarına göre, iş yaşam kalitesi düzeyinin, psikolojik olarak güçlü olma düzeyini %27 düzeyinde etkilediği tespit edilmiştir. İş yaşam kalitesi düzeyinde yaşanacak 1 birimlik artışın, psikolojik olarak güçlü olma düzeyinde 0,27'lik artış sağladığı belirlenmiştir. Söz konusu etki literatür taramasında (Srivastava ve Pathak, 2016 ; Al-Obiedat, Allari ve Gharaibeh, 2024). elde edilen bilgilerle uyumludur.

İş yaşam kalitesi düzeyinin, işyeri tükenmişliği üzerinde etkisinde, psikolojik güçlendirmenin aracı rolüne ilişkin yapılan analiz sonucunda, iş yaşam kalitesi düzeyinin psikolojik olarak güçlü olma durumu üzerinden, işyeri tükenmişliğini etkilediği tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile iş yaşam kalitesi düzeyinin psikolojik güçlendirme üzerinde etkisinin olduğu ve söz konusu etkiden kaynaklı olarak, iş yaşam kalitesi düzeyinin işyeri tükenmişliği düzeyini %16 düzeyinde azalttığı belirtilebilir. Böylelikle iş yaşam kalitesinin iş yeri tükenmişliği üzerinde %58 oranında doğrudan ve psikolojik güçlendirme üzerinden %16 toplamda ise %74 düzeyinde negatif etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Elde edilen sonuç geçmişte yapılmış çalışmaları ve literatürü (Permarupan, Al Mamun, Samy, Saufi, ve Hayat, 2020; Baek ve Bae, 2022) desteklemektedir. Araştırma sonucunda geçmiş çalışmaları destekleyici sonuçlara ulaşılmıştır.

Elde edilen sonuçlar araştırma kapsamında oluşturulan hipotezleri desteklemektedir. Ayrıca otel işletmelerinin ve hizmet sektörünün karakteristik özelliklerinden dolayı, iş yaşam kalitesinin doğrudan ve psikolojik güçlendirme üzerinden işyeri tükenmişliği düzeyini diğer sektörlere göre daha fazla etkilediği söylenebilir. Çünkü otel işletmelerinde üretim ve tüketimin eş zamanlı olarak gerçekleşmesi, emek yoğun bir karakterde olması ve standartlaşmanın zor sağlanabilmesi gibi etkenler iş yaşam kalitesi, psikolojik olarak güçlü olma ve işyeri tükenmişliği değişkenlerini etkileyecek niteliktedir. Bu nedenden dolayı otel işletmelerinde iş yaşam kalitesi, psikolojik güçlendirme ve işyeri tükenmişliği gibi değişkenler daha önemli bir yere sahip olmaktadır.

Çalışma sonucunda otel işletmelerine çalışanların daha verimli ve etkin performans sergilemeleri için iş yaşam kalitesini arttıracak faaliyetler ve uygulamalar geliştirmeleri önerilebilir. Çünkü işyeri tükenmişliği iş gören performansını üzerinde önemli etkilere sahiptir. İş yaşam kalitesinin ise iş görenlerin işyeri tükenmişlik düzeylerini düşürdüğü çalışma sonucunda tespit edilmiştir.

Diğer taraftan daha sonra konu ile ilgili çalışmalar yapacak araştırmacılara, benzer çalışmanın farklı sektörlerde yapılması ve sonuçların hizmet sektörü ile karşılaştırılması önerilebilir. Ayrıca bu çalışmada ana değişkenler düzeyinde analizler gerçekleştirilmiştir. İleride yapılacak çalışmalarda alt boyutlar arasındaki ilişkiler detaylı olarak değerlendirilebilir. Bunun yanında katılımcıların demografik özelliklerinin değişkenler arasındaki ilişkilerde düzenleyici rollerinin olup olmadığı da araştırılabilir.

Kaynakça

- Akar, H. ve Üstüner, M. (2017). İş yaşam kalitesi ölçeğinin Türkçe uyarlaması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 18(2), 159-176. DOI: 10.17679/inuefd.302675.
- Ashrafi, Z., Ebrahimi, H., Khosravi, A., Navidian, A. and Ghajar, A. (2018). The relationship between quality of work life and burnout: A linear regression structural-equation modeling. Health Scope, 7(1).
- Baek, E. B. and Bae, S. H. (2022). Relationship between a university hospital nurses' structural empowerment and quality of nursing work life: mediating effect of psychological empowerment. Journal of Health Informatics and Statistics, 47(2), 159-166.
- Bagtasos, M. R. (2011). Quality of work life: A review of literature. DLSU Business and Economics Review, 20(2), 1-8.
- Boudrias, J. S., Morin, A. J. and Brodeur, M. M. (2012). Role of psychological empowerment in the reduction of burnout in Canadian healthcare workers. Nursing and health sciences, 14(1), 8-17.
- Büyüköztürk, Ş. (2010). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı (23. Baskı). Ankara: Pegem Akademi
- Can, A. (2019). SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi. (7.Baskım). Ankara: Pegem Akademi.

- Chirico, F. (2024). Navigating global challenges in the workplace: Innovative strategies for combating burnout, preventing workplace violence, and enhancing psychosocial well-being. *Advances in Medicine, Psychology and Public Health*, 1(3), 108-109.
- Easton, S. and Van Laar, D. (2018). User manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale: a measure of quality of working life. University of Portsmouth.
- Elizur, D. and Shye, S. (1990). Quality of work life and its relation to quality of life. *Applied Psychology*, 39(3), 275-291.
- Garini, R. A. and Muafi, M. (2023). The effect of digital competence, work life balance and work stress towards service performance with moderation of emotional intelligence on employees of PT. X. *International Journal of Business Ecosystem and Strategy* (2687-2293), 5(2), 01-11.
- Gliner, A. J. Morgan, A. G. and Leech, L. N. (2015). *Uygulamada Araştırma Yöntemleri: Desen ve Analizi Bütünleştirilen Yaklaşım*. (Çev: V. Bayar ve S. A. Bayar). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Günay, A. (2021). İşe bağlı duygusal tükenmişlik: bir ölçek uyarlama çalışması, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 30 (1), 142-149.
- Gürbüz, S. (2019). *Sosyal bilimlerde aracı, düzenleyici ve durumsal etki analizleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Hegazy, M., El-Deeb, M. S., Hamdy, H. I. and Halim, Y. T. (2023). Effects of organizational climate, role clarity, turnover intention, and workplace burnout on audit quality and performance. *Journal of Accounting and Organizational Change*, 19(5), 765-789.
- Joo, B. K. and Shim, J. H. (2010). Psychological empowerment and organizational commitment: the moderating effect of organizational learning culture. *Human resource development international*, 13(4), 425-441.
- Karagöz, Y. (2017). *Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği*, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Leitão, J., Pereira, D. and Gonçalves, Â. (2021). Quality of work life and contribution to productivity: Assessing the moderator effects of burnout syndrome. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2425.
- Leiter, M. P., Gascón, S. and Martínez - Jarreta, B. (2010). Making sense of work life: A structural model of burnout. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(1), 57-75.
- Livne, Y. and Rashkovits, S. (2018). Psychological empowerment and burnout: Different patterns of relationship with three types of job demands. *International Journal of Stress Management*, 25(1), 96.
- Madraswale, M. A. and Velmurugan, R. (2023). A Study on Quality of Work Life of Software Professionals in Bengaluru City. *International Journal of Professional Business Review*, 8(2), e01149-e01149.
- Permarupan, P. Y., Al Mamun, A., Samy, N. K., Saufi, R. A. and Hayat, N. (2020). Predicting nurses burnout through quality of work life and psychological empowerment: A study towards sustainable healthcare services in Malaysia. *Sustainability*, 12(1), 388.
- Permarupan, P. Y., Al Mamun, A., Samy, N. K., Saufi, R. A. and Hayat, N. (2020). Predicting nurses burnout through quality of work life and psychological empowerment: A study towards sustainable healthcare services in Malaysia. *Sustainability*, 12(1), 388.
- Rahiman, H. U. and Kodikal, R. (2024). Quality of work life: an impact on bankers productivity. *International Journal of Business Innovation and Research*, 35(3), 372-392.
- Sakal, Ö. ve Macit R. (2018). İşyükü, psikolojik güçlendirme ve tükenmişlik arasındaki ilişkiler: PTT örneği. *The Journal of Academic Social Science*. DOI:10.16992/ASOS.14284.
- Salehi, M., Seyyed, F. and Farhangdoust, S. (2020). The impact of personal characteristics, quality of working life and psychological well-being on job burnout among Iranian external auditors. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 23(3), 189-205.
- Sareminia, S. and Sajedi Haji, F. (2024). Enhancing employees' quality of work life and engagement to foster corporate social responsibility: a data mining approach. *Industrial and Commercial Training*.

- Siegall, M. and Gardner, S. (2000). Contextual factors of psychological empowerment. *Personnel review*, 29(6), 703-722.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Srivastava, S. and Pathak, D. (2016). Investigating the mediating effect of psychological empowerment on quality of work life-organisational commitment relationship: a study on Indian IT sector managers. *International Journal of Management Development*, 1(3), 196-214.
- Sun, R., Yang, H. M., Chau, C. T., Cheong, I. S. and Wu, A. M. (2023). Psychological empowerment, work addiction, and burnout among mental health professionals. *Current Psychology*, 42(29), 25602-25613.
- Sürgevil, O., Tolay, E. ve Topoyan, M. (2013). Yapısal güçlendirme ve psikolojik güçlendirme ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri. *Journal of Yasar University*, 8(31), 5371-5391.
- Şenol Çelik, S., Sariköse, S. ve Çelik, Y. (2024). Structural and psychological empowerment and burnout among nurses: A systematic review and meta - analysis. *International Nursing Review*, 71(1), 189-201.
- Ullah, A. and Ribeiro, N. (2024). Workplace bullying and job burnout: the moderating role of employee voice. *International Journal of Manpower*, 45(9), 1720-1737.
- Wharton, A. S. (1993). The affective consequences of service work: Managing emotions on the job. *Work and occupations*, 20(2), 205-232.
- Zimmerman, M. A. (1995). Psychological empowerment: Issues and illustrations. *American journal of community psychology*, 23, 581-599.