



PANDEMİ DÖNEMİNDE AŞIRI İŞ YÜKÜNÜN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: GIDA SEKTÖRÜ ÇALIŞMASI TRABZON İLİ ÖRNEĞİ

THE EFFECT OF WORK OVERLOAD ON TURNOVER INTENTION DURING THE PANDEMIC PERIOD: AN EXAMPLE OF A FOOD SECTOR STUDY IN TRABZON PROVINCE

Esra ÖN*, Güler DİNÇEL YANIK**

* Doktora Öğrencisi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, esra_on17@erdogan.edu.tr, 

** Doçent Doktor, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, guler.yanik@erdogan.edu.tr, 

MAKALE BİLGİSİ	ÖZ
<p>Gönderilme Tarihi 31.05.2023</p> <p>Revizyon Tarihi 17.06.2023</p> <p>Kabul Tarihi 30.06.2023</p> <p>Makale Kategorisi Araştırma Makalesi</p> <p>JEL Kodları M10 M12 M51</p>	<p>Çalışmada, çalışanların aşırı iş yükü algıları, işten ayrılma niyetleri ve demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, medeni durum, iş deneyim süresi, öğrenim durumu ve gelir düzeyi) arasındaki ilişkileri ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu amaçla Trabzon ilinde bulunan perakende zincir mağazasının 103 çalışanından elde edilen veriler analiz edilmiştir. Araştırma sonuçları işten ayrılma niyeti ile çalışma süresi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğunu buna karşın cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu ve gelir düzeyi ile anlamlı bir ilişki olmadığı yönündedir. Ayrıca, aşırı iş yükünün işten ayrılma niyetini istatistiksel açıdan pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.</p> <p>Anahtar Kelimeler: Aşırı İş Yükü, İşten Ayrılma Niyeti, Demografik Değişkenler, Pandemi Dönemi</p>

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Received 31.05.2023</p> <p>Revized 17.06.2023</p> <p>Accepted 30.06.2023</p> <p>Article Classification: Research Article</p> <p>JEL Codes M10 M12 M51</p>	<p>In the study, it was aimed to reveal the relationships between the employees' perceptions of work overload, their turnover intention and their demographic characteristics (gender, age, marital status, work experience, education and income level). For this purpose, the data obtained from 103 employees of the retail chain store in Trabzon province were analyzed. The results of the research show that there is a negative significant relationship between the turnover intention and working time, but there is no significant relationship with gender, age, marital status, education level and income level. In addition, it was concluded that work overload affected the turnover intention in a statistically positive and significant way.</p> <p>Keywords: Work Overload, Turnover İntention, Demographic Variables, Pandemic Period</p>

Atf (Citation): Ön, E. & Dinçel Yanık, G. (2023). "Pandemi Döneminde Aşırı İş Yükünün İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Gıda Sektörü Çalışması Trabzon İli Örneği", *Ekonomi Maliye İşletme Dergisi*, 6(1): 48-63



Content of this journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

PANDEMİ DÖNEMİNDE AŞIRI İŞ YÜKÜNÜN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ
ETKİSİ: GIDA SEKTÖRÜ ÇALIŞMASI TRABZON İLİ ÖRNEĞİ

Extended Abstract

With the transformation of the disease caused by the Covid-19 virus into a global epidemic, people's lives have been adversely affected in many areas, especially in health. The pandemic process has caused people to reshape their lifestyles (Kılınç and Çalış, 2021). The pandemic conditions, which adversely affected many sectors, led to the growth and value increase of some sectors.

With the declaration of a pandemic by the World Health Organization as a result of the Covid-19 epidemic showing its effect all over the world, the density for the primary needs specified in Maslow's hierarchy of needs has increased. It has been observed that people's demands for meeting their basic needs have increased as a result of the uncertainty created by the pandemic. While the increased volume of work/activity to meet the increasing demand, especially in the food sector, resulted in profitability for the sector, it caused negative organizational behavior outcomes such as intention to leave the job due to excessive workload on the employees (Huffman et al., 2021).

It is seen that the concept of excessive workload, which is expressed as not having enough time to complete the determined tasks (Elloy and Smith, 2003), has become more concentrated with the pandemic (Özdemir and İsmailçebi, 2020). The intention to leave the job, which is expressed as the employee's conscious and planned desire to leave the job or the organization (Tett and Meyer, 1993), is considered as an outcome variable related to the concept of excessive workload, which is considered an antecedent of it in the literature (Greenberg et al., 2012; Zeytinoğlu et al., 2007). When the literature on the concepts of excessive workload and turnover intention is examined, it is seen that the problematic of the study is based on the theory of social change (Blau, 1986), and it has been stated that an unbalanced social change between the employee and the organization can lead to perceptions of excessive workload (Barr et al., 2008). Both the actual workload and the perceived workload are an issue that employees focus on, even so that a negative perception of excessive workload can exacerbate the undesirable feelings of the employee, and ultimately inevitably cause unwanted employee attitudes and behaviors in the organization, such as intention to leave (Huffman et al., 2021).

In the study, it was aimed to reveal the relationships between the employees' perceptions of work overload, their turnover intention and their demographic characteristics (gender, age, marital status, work experience, education and income level). For this purpose, the data obtained from 103 employees of the retail chain store in Trabzon province were analyzed. The results of the research show that there is a negative significant relationship between the turnover intention and working time, but there is no significant relationship with gender, age, marital status, education level and income level. In addition, it was concluded that work overload affected the turnover intention in a statistically positive and significant way.

Giriş

Covid-19 virüsünün yol açtığı hastalığın, küresel bir salgına dönüşmesiyle birlikte başta sağlık olmak üzere birçok alanda insanların hayatını olumsuz etkilenmiştir (Kılınç ve Çalış, 2021). Pandemi süreci insanların yaşam tarzlarını yeniden şekillendirmesine neden olmuştur. Birçok sektörü olumsuz etkileyen pandemi koşulları, bazı sektörlerin büyümesi ve değer artışı için fırsat sağlamıştır.

Covid-19 salgınının tüm dünyada etkisini göstermesi sonucu Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi ilan edilmesi ile birlikte Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde belirtilen ve birçok insan için karşılandığı düşünülen birincil ihtiyaçlar tekrar büyük bir önem kazanmıştır. İnsanların, pandeminin yarattığı belirsizliğin de sonucu olarak, temel ihtiyaçlarını karşılamak konusundaki taleplerinin arttığı gözlemlenmiştir. Birçok ülkede uzun market kuyrukları oluştuğuna, market raflarında gıda ürünlerinin hızla tükendiğine ilişkin haberler konvansiyonel medyada sıklıkla görülmüştür (Kılınç ve Çalış, 2021). Özellikle gıda sektöründe artan talebi karşılamaya yönelik, arttırılan iş/faaliyet hacmi sektör açısından karlılıkla sonuçlanırken, çalışanlar üzerinde ise aşırı iş yükü nedeniyle işten ayrılma niyeti gibi olumsuz örgütsel davranış çıktılarına neden olmuştur (Huffman vd., 2021). Bu bağlamda, pandemi döneminde aşırı iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin ne olduğu, sorusu gündeme gelmiştir.

Belirlenen görevleri tamamlamak için yeterli zamanın olmaması olarak ifade edilen (Elloy ve Smith, 2003) aşırı iş yükü kavramına pandemi ile beraber daha fazla yoğunlaştığı görülmektedir (Özdemir ve İsmailçebi, 2020). Çalışanın bilinçli ve planlı olarak iş veya örgütten ayrılma isteği olarak ifade edilen işten ayrılma niyeti (Tett ve Meyer, 1993), literatürde kendisinin bir öncülü sayılan aşırı iş yükü kavramı ile ilişkili bir sonuç değişkeni olarak ele alınmaktadır (Greenberg vd., 2012; Zeytinoglu vd., 2007). Aşırı iş yükü ve işten ayrılma niyeti kavramlarına ilişkin literatür incelendiğinde çalışmanın sorunsalının sosyal değişim teorisine (Blau, 1986) dayandırıldığı görülmüş, çalışan ve organizasyon arasındaki dengesiz bir sosyal değişimin, aşırı iş yükü algısına yol açabildiği ifade edilmiştir (Barr vd., 2008). Hem fiili iş yükü hem de algılanan iş yükü çalışanların odaklandıkları bir konudur; hatta öyle ki, aşırı iş yükü algısının olumsuz olması çalışanın arzu edilmeyen duygularını şiddetlendirebilir, nihayetinde kaçınılmaz olarak işten ayrılma niyeti gibi örgütte istenmeyen çalışan tutum ve davranışlarına neden olabilir (Huffman vd.,2021). Jensen ve arkadaşları (2013) artan iş talepleri karşısında çalışanların zamanla örgütten ayrılmayı düşündüklerini belirtmişlerdir. Buna göre, aşırı iş yükü algısı, çalışanın daha fazla işten ayrılma niyeti taşımasıyla sonuçlanmaktadır.

Bu çerçevede çalışmanın temel amacı, aşırı iş yükü ve demografik özelliklerin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini bir model yardımıyla incelemektir. Çalışmada, aşırı iş yükü kavramının pandemi döneminde ele alınıyor olmasının ve demografik değişkenlerin modele dahil edilmesinin, çalışmayı benzer çalışmalardan farklılaştırdığı düşünülmektedir.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Aşırı İş Yükü Kavramı

İş yükü bir görevin gereklilikleri, gerçekleştirildiği koşullar ile çalışanın becerileri, davranışları ve algıları arasındaki etkileşimden ortaya çıkar (Hart ve Staveland, 1988). Çalışan ile iş arasında, iş yükü açısından uyum; yapılması gereken işlerin çalışanın beklentilerini karşılaması olarak ifade edilmektedir. Çalışan ile iş arasında iş yükü açısından bir uyum varsa çalışanın yaptığı iş, belirli bir düzene sahiptir (Ardıç ve Polatçı, 2009). Kısaca iş yükü, bir çalışanın yapması gereken iş miktarını ifade etmektedir (Wefald vd.,2008).

Aşırı iş yükü ise, çalışanın mevcut zamanı, kaynakları veya yetenekleri ile tanımlanan rol davranışı arasındaki uyumsuzluk olarak da tanımlanmaktadır (Rizzo vd., 1970). Karasek (1979) benzer bir şekilde aşırı iş yükünü, çevresel bir durum olarak, çalışanın yeteneklerini aşan taleplerle karşılaşması olarak ifade etmiştir. Buna ek olarak Elloy ve Smith (2003)' e göre, talebin niteliksel veya niceliksel olarak kaynakları aştığı durumlarda aşırı iş yükü ortaya çıkmaktadır. Niteliksel aşırı iş yükü, bir görevin tamamlanmasının çok zor olduğu bir durumu ifade ederken, niceliksel aşırı iş yükü ise yapılması gereken çok fazla görev olduğunu ve çalışanın bunları yerine getirememesini ifade

etmektedir. Bu çerçevede, çalışan için gerektirdiği bilgiye, yeteneğe ve kişisel özelliklere tam olarak sahip olmadığı takdirde, yaptığı iş kendisine zor gelecektir (Cam, 2011).

Yazında, çalışanların aşırı iş yükü düzeyleri ile farklı değişkenler arasındaki ilişkiyi ele alan bazı araştırmalar yürütülmüştür. Kanbur (2018) ve Keser (2006) çalışmasında, aşırı iş yükü altında görev yapan çalışanların iş doyumlarının düşük olduğunu belirtmektedir. Çelik ve Çıra (2013) çalışmalarında; aşırı iş yükü ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş performansı arasında negatif, aşırı iş yükü ile işten ayrılma niyeti arasında ise pozitif bir ilişkinin (Çalışkan ve Bekmezci, 2019; Jones, Chonko, Rangarajan ve Roberts, 2007) olduğunu ifade etmektedirler. Beehr ve arkadaşları (1976) yürüttükleri çalışmalarında, aşırı rol yükünün, örgütsel olarak değer verilen sonuçlarla (katılım, niceliğe ve kaliteye yönelik çaba) pozitif korelasyon gösterdiğini, aynı zamanda iş tatminsizliği, yorgunluk ve gerginlik ile ilişkili olduğunu saptamışlardır. Buna karşın Dwyner ve Ganster (1991) çalışmalarında; öznel iş yükü ile hastalık izni ve gecikme arasında ilişki olmadığını ifade etmektedirler. Altay ve Turunç (2018) çalışmalarında; iş yükünün, çalışma yaşam kalitesi ile lider-üye etkileşim kalitesini negatif yönde etkilediğini belirtmektedirler. Uysal ve arkadaşları (2015) çalışmalarında; muhasebe meslek mensuplarının algıladığı aşırı iş yükünün negatif çalışma psikolojisini pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilediğini, bunun sonucunda ortaya çıkan stres ve tükenmişlik sendromlarının da çalışan performansını önemli ölçüde düşürdüğünü ifade etmektedir.

1.2. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı

Literatürde işten ayrılma niyeti kavramı için yapılan tanımlar benzerlik göstermektedir. İşten ayrılma niyeti, işten ayrılma davranışından farklıdır. İşten ayrılma niyeti, çalışanın işten ayrılmasını ifade etmez, uygun koşullar sağlanmadığında işyerinden ayrılabilceğini ifade etmektedir (Özdemir ve İsmailçebi, 2020).

Yazında, çalışanların işten ayrılma niyetleri ile farklı değişkenler arasındaki ilişkiyi ele alan bazı araştırmalar yürütülmüştür. Turunç ve Çelik (2010) çalışmalarında; çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin süreç kontrol ve karar kontrol algılarını, işten ayrılma niyetlerini ve iş performanslarını anlamlı bir şekilde etkilediğini ifade etmektedirler. Yenihan, Öner ve Çift yıldız (2014) çalışmalarında; mavi yakalı çalışanların beyaz yakalı çalışanlardan, 1.001 – 3.000 TL arası gelire sahip olan çalışanların diğer gelir gruplarında yer alan çalışanlardan daha yüksek iş stresi ve işten ayrılma niyeti tutumlarına sahip oldukları bulunmuştur. Ayrıca çalışmada, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Wayne ve arkadaşları (1997) çalışmalarında; algılanan örgütsel destek ve duygusal bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif bir ilişkinin olduğunu belirtmektedirler.

1.3. Literatür Taraması ve Hipotezler

Örgütte dikkat gerektiren işlerin çokluğu aşırı yüklenmeye neden olabilmektedir (Peterson vd., 1995). Çalışanların kapasitelerinin üzerinde bir iş yükünden sorumlu oldukları durum olarak ifade edilen aşırı iş yükü kavramı (Cam, 2011), çalışan ve iş arasındaki (iş yükü açısından) uyumsuzluğa ve genellikle tükenmişliğin temelindeki bitkinliğe (duygusal tükenmeye) neden olmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2009). Ayrıca çalışanın, aşırı iş yükü karşısında performansının azalması beklenen bir durumdur (Elden, 2020).

Aşırı iş yükü, çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkileyen en önemli faktörlerden biridir (Çelik ve Çıra, 2013; Jones vd., 2007; Golden ve Jorgensen, 2002). İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın bir organizasyondan beklentileri karşılanmadığında verebileceği en şiddetli tepki olarak kabul edilebilir (Aytaç ve Basol, 2019). Aşırı iş yükü nedeniyle yüksek stres ve tükenmişlik yaşayan çalışanların iş ortamında mutlu olamayacakları, yaptıkları işten zevk alamayacakları ve dolayısıyla performanslarında düşüş olabileceği, bir fırsat ortaya çıktığında işlerinden ayrılmayı isteyebilecekleri düşünülmektedir (Çelik ve Çıra, 2013). Bazı araştırmacıların ulaştıkları bulgular, aşırı iş yükü ve işten ayrılma niyeti arasındaki pozitif ilişkiyi desteklemektedir (Qureshi vd., 2013; Aytaç ve Basol, 2019).

İşten ayrılma niyetinin, örgütsel faktörlere (statü, örgüt kültürü ve çevre, örgütsel destek eksikliği vb.), işle ilgili faktörlere (aşırı iş yükü, stres, özerklik, gelir ve vardiyalı çalışma) ve kişisel faktörlere

(yaş, deneyim ve sektör) bağlı olduğu düşünülmektedir (Takase, 2010). İşten ayrılma niyetinin, çalışanların demografik özelliklerden cinsiyete (Cho ve Lewis, 2012; McNall vd., 2009; Blomme vd., 2010; Russ ve McNeilly, 1995; Carmeli ve Weisberg, 2006), yaşa (Miller vd., 1979; Carmeli ve Weisberg, 2006; Mobley vd., 1978; McNall vd., 2009; Cho ve Lewis, 2012), medeni duruma (Carmeli ve Weisberg, 2006; Yin-Fah vd., 2010; McNall vd., 2009), iş deneyim süresine (Amah, 2009), öğrenim durumuna (McNall vd., 2009) ve gelir düzeyine (Lum vd., 1998) göre farklılık gösterdiği literatürdeki çalışmalarla desteklenmektedir. Yukarıda belirtilen çalışmalara dayanarak, aşağıdaki hipotezler önerilmiştir:

H₁: İşten ayrılma niyeti çalışanların cinsiyetine göre farklılık göstermektedir.

H₂: İşten ayrılma niyeti çalışanların yaşına göre farklılık göstermektedir.

H₃: İşten ayrılma niyeti çalışanların öğrenim durumuna göre farklılık göstermektedir.

H₄: İşten ayrılma niyeti çalışanların medeni durumuna göre farklılık göstermektedir.

H₅: İşten ayrılma niyeti çalışanların gelir düzeyine göre farklılık göstermektedir.

H₆: İşten ayrılma niyeti çalışanların çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

H₇: Çalışanların aşırı iş yükü algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H₈: Çalışanların aşırı iş yükü algıları, işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

2. Araştırma Metodolojisi

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı; çalışanların aşırı iş yükü algıları, işten ayrılma niyetleri ve demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, medeni durum, iş deneyim süresi, öğrenim durumu ve gelir düzeyi) arasındaki ilişkileri incelemektir.

2.2. Araştırmanın Ana Kütle ve Örneklemi

Araştırmanın ana kütlelerini, Trabzon ilinde faaliyetlerini sürdüren zincir bir gıda işletmesinin şubelerinde görev yapan çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini 103 market çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri kesitsel olarak ve kolayda örneklem yöntemi ile belirlenmiştir. Analizlerde yapılacak olan temel analiz Regresyon analizidir. Kullanılacak olan bu test doğrultusunda orta etki düzeyinde testin gücü 0,95 olarak belirlendiğinde %5 hata oranı ile ulaşılması gereken örneklem sayısı G*Power 3.1.9.4 programı ile hesaplanmış olup, örneklem sayısının minimum 97 olması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmaya 115 katılımcı dahil edilmiştir. Eksik veri sebebiyle 12 katılımcı analizlerden çıkartılarak 103 örneklem ile çalışma tamamlanmıştır. G*Power analizine göre örneklem sayısı yeterli olduğu ifade edilebilir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırma izni için Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'na başvurulmuş, 14.12.2021 tarihli 2021/273 sayılı toplantı sonucu anket formunun uygulanması izni alınmıştır.

Araştırma için hazırlanan anket 2 bölümden oluşturulmuş ilk bölümde katılımcıların demografik bilgilerine, ikinci bölümde araştırmaya konu edilen değişkenlerin ölçeklerine yer verilmiştir. Araştırmada değişkenleri ölçmek için kullanılan anketler, literatürde yer alan diğer çalışmalardan alınmıştır. Örneklemin ankette yer alan ifadelere katılım düzeyleri 5' li Likert tipi ölçek ile belirlenmiştir.

Ankette Aşırı İş Yükü değişkenini ölçmek için Peterson vd. (1995) tarafından geliştirilen 11 maddelik, tek boyutlu "Aşırı İş Yükü Ölçeği" nin Derya (2008) tarafından Türkçeye uyarlanmış hali kullanılmıştır. Peterson vd. (1995) tarafından geliştirilen ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0,93 olduğu hesaplanmıştır. Ölçekte "İşimde benden talep edilenler kapasitemin üstündedir.", "İş yüküm oldukça

ağırdır.”, “İşim hafta sonları ve akşamları da çalışmamı gerektiriyor.”, “İş yüküm beni aşıyor.” gibi ifadeler yer almaktadır.

Katılımcıların işten ayrılma niyetlerini tespit etmek için Wayne ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilen 5 maddelik, tek boyutlu “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” nin Avcı ve Küçükusta (2009) tarafından Türkçeye uyarlanmış hali kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı Wayne ve arkadaşlarının (1997) çalışmasında 0.89 olarak hesaplanmıştır. Türkçe’ye Avcı ve Küçükusta (2009) tarafından çevrilen ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0.72 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin ifadeleri, “Dışarıda sürekli olarak başka bir iş arıyorum.”, “Daha iyi bir iş bulur bulmaz, şu anki işimden ayrılacağım.”, “Ciddi olarak işimi bırakmayı düşünüyorum.”, “Sıklıkla bu işten ayrılmayı düşünüyorum.”, “Gelecekte de bu işte çalışacağıma inanıyorum.” şeklindedir.

Anketlerin bir kısmı yüz yüze görüşme yoluyla, bir kısmı ise mağaza müdürleri tarafından uygulanarak daha sonra teslim alınmıştır. Anketlerin uygulama süreci, 2021 yılı Aralık, Ocak ve Şubat aylarını kapsamaktadır. Çalışanlara toplamda 175 anket dağıtılmış ve 115 geri dönüş sağlanmıştır. Geri dönüş sağlanan anketlerin incelenmesi sonucunda; eksik ve hatalı doldurulan anketlerin elenmesiyle 103 anket analize dahil edilmiştir.

2.4. Verilerin Analizi

Elde edilen her bir anket sırasıyla numaralandırılacak IBM SPSS (Statistical Package for Social Sciences) Windows 20.0 paket programına yüklenmiş ve araştırmanın amaçları doğrultusunda belirlenen istatistiksel analizlere tabi tutulmuştur.

Analizlere başlamadan önce sayısal verilerin normal dağılıma uygunluğu Kolmogorov-Smirnov, Shapiro Wilk ile Skewness (çarpıklık) ve Kurtosis (basıklık) testleri, Histogram ve Q-Q Plot grafikleri ile incelenmiştir. İşten ayrılma niyetine ait Skewness ve Kurtosis değerleri 0,414 ve -0,478, Aşırı iş yüküne ait Skewness ve Kurtosis değerleri 0,496 ve -0,219 olarak elde edilmiştir. Skewness ve Kurtosis değerlerinin +1,5 ile -1,5 aralığında bulunması verilerin normal dağılım gösterdiğini göstermektedir (Tabanick ve Fidell, 2013).

Araştırmadan elde edilen veriler; yüzde gibi tanımlayıcı istatistik kullanılarak belirtilmiştir. Ardından güvenilirlik testleri ve geçerlilik analizi yapılmıştır. Araştırmanın modeline uygun olarak oluşturulan hipotezlerin sınanması amacıyla; parametrik testlerinden, t testi, ANOVA (tek yönlü varyans analizi) testi kullanılmıştır.

2.5. Değişkenlere ilişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmaya katılanların %45,6’sı kadın, %26,2’si 18-25 yaş aralığında, %23,3’ü 26-30 yaş aralığında, %14,6’sı 31-35 yaş aralığında, %18,4’ü 36-40 yaş aralığında, %7,8’i 41-45 ve 46-50 yaş aralığında, %1,9’u 51 ve üstü yaş aralığındadır. Katılımcıların %9,7’si ilköğretim, %57,3’ü lise, %20,4’ü ön lisans, %12,6’sı lisans mezunudur ve %49,5’i 1-5 yıl arası iş deneyimine sahiptir.

2.6. Güvenirlilik ve Geçerlilik Analizleri

Araştırmada ölçeklerin güvenilirlikleri için Cronbach Alpha değerleri hesaplanmış ve geçerlilik analizleri yapılmıştır. Faktörlerin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 1’de verilmiştir. Tablo 1’de değişkenlere ait Cronbach Alfa değerlerinin ölçeklerin güvenilirlikleri konusunda tatminkâr sonuçlar olduğu görülmektedir (Field, 2009).

Tablo 1: Ölçeklerin Güvenirlilik Analizleri

Değişkenler	Cronbach's Alfa
Aşırı İş Yükü	0,834
İşten Ayrılma Niyeti	0,862

Araştırmada kullanılan değişkenlere ilişkin faktör yapısını ortaya çıkarmak için Varimax dönüşümlü keşifsel faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda 4 ifadeden oluşan işten ayrılma niyeti

değişkeninin tek faktörde (KMO=0,717 ve Barlett Testi 0,00 seviyesinde) toplandığı görülmüştür. Ayrıca 9 ifadeden oluşan aşırı iş yükü değişkenine ait faktör analizi sonucunda değişkenin tek faktörde (KMO=0,783 ve Barlett Testi 0,00 seviyesinde) toplandığı görülmüştür.

3. Bulgular

Araştırmada; çalışanların işten ayrılma niyetleri ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması için T Testi, işten ayrılma niyetleri ile; yaş, öğrenim durumu, medeni durum, gelir düzeyi ve çalışma süresi arasındaki ilişkileri ortaya koymak için ANOVA Testi yapılmıştır. İşten ayrılma niyeti ölçeğine ilişkin ifadelerle ait ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 2’ de gösterilmektedir.

Tablo 2: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği İfadelerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

İfadeler	\bar{X}	S
Dışarıda sürekli olarak başka bir iş arıyorum	2,28	1,22
Daha iyi bir iş bulur bulmaz, şu anki işimden ayrılacağım	2,71	1,32
Ciddi olarak işimi bırakmayı düşünüyorum	2,35	1,27
Sıklıkla bu işten ayrılmayı düşünüyorum	2,28	1,20

Tablo 2 incelendiğinde en yüksek ortalamaların “Daha iyi bir iş bulur bulmaz, şu anki işimden ayrılacağım” ve “Ciddi olarak işimi bırakmayı düşünüyorum” ifadelerine ait olduğu görülmektedir. Katılımcıların çalıştıkları işten memnun oldukları görülmektedir.

Araştırmada; çalışanların işten ayrılma niyetlerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini anlamak için T testi yapılmış, sonuçlar Tablo 3’ te verilmiştir. T testi sonucuna göre işten ayrılma niyetinin cinsiyet değişkenine göre ($t(101) = 0,37$; $p > 0,05$) anlamlı bir farklılığa sahip olmadığı görülmüştür. Bu sonuca göre H1 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3: İşten Ayrılma Niyeti ile Cinsiyet Değişkenine İlişkin T Testi Sonuçları

	Gruplar	N	\bar{X}	S	t	Sd	P
İşten Ayrılma Niyeti	Kadın	47	2,41	0,99	0,37	101	0.28
	Erkek	56	2,40	1,11			

Tablo 4’ te yaş değişkenine göre çalışanların işten ayrılma niyeti ölçeğinden aldıkları puanların ortalamaları ve standart sapmaları verilmektedir.

Tablo 4: İşten Ayrılma Niyeti ile Yaş Değişkenine göre Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Gruplar	N	\bar{X}	S
İşten Ayrılma Niyeti	18-25 Yaş	27	2,37	1,24
	26-30 Yaş	24	2,75	0,78
	31-35 Yaş	15	2,62	1,28
	36-40 Yaş	19	1,93	0,84
	41-45 Yaş	8	2,25	0,76
	46-50 Yaş	8	2,37	1,10
	51 ve üzeri Yaş	2	2,37	1,94
	Toplam	103	2,40	1,10

Yaş değişkeni açısından çalışanların işten ayrılma niyetlerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek için ANOVA testi yapılmış ve sonuçları Tablo 5’ te sunulmuştur.

Tablo 5: İşten Ayrılma Niyeti ile Yaş Değişkenine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
İşte Ayrılma Niyeti	Gruplar Arası	7,973	6	1,329	1,209	0,308
	Gruplar İçi	105,541	96	1,099		
	Toplam	113,515	102			

PANDEMİ DÖNEMİNDE AŞIRI İŞ YÜKÜNÜN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ
ETKİSİ: GIDA SEKTÖRÜ ÇALIŞMASI TRABZON İLİ ÖRNEĞİ

Tablo 5' e bakıldığında, yaş değişkeni açısından çalışanların işten ayrılma niyetlerinde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Bu sonuca göre H2 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 6' da öğrenim durumu değişkenine göre çalışanların işten ayrılma niyeti ölçeğinden aldıkları puanların ortalamaları ve standart sapmaları verilmektedir.

Tablo 6: İşten Ayrılma Niyeti ile Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Gruplar	N	\bar{X}	S
İşten Ayrılma Niyeti	İlköğretim	10	1,88	1,02
	Lise	59	2,42	0,95
	Ön Lisans	21	2,37	1,12
	Lisans	13	2,77	1,34
	Toplam	103	2,41	1,05

Öğrenim durumu değişkeni açısından çalışanların işten ayrılma niyetlerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek için ANOVA testi yapılmış ve sonuçları Tablo 7' de sunulmuştur.

Tablo 7: İşten Ayrılma Niyeti ile Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

		Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
İşten Ayrılma Niyeti	Gruplar Arası		4,60	3	1,531	1,391	0,250
	Gruplar İçi		108,923	99	1,100		
	Toplam		113,515	102			

Tablo 7'ye bakıldığında, öğrenim durumu değişkeni açısından çalışanların işten ayrılma niyetlerinde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Bu sonuca göre H3 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 8' de medeni durum değişkenine göre çalışanların işten ayrılma niyeti ölçeğinden aldıkları puanların ortalamaları ve standart sapmaları verilmektedir.

Tablo 8: İşten Ayrılma Niyeti ile Medeni Durum Değişkenine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Gruplar	N	\bar{X}	S
İşten Ayrılma Niyeti	Evli	56	2,29	0,99
	Bekar	43	2,57	1,10
	Boşanmış/Dul	4	2,31	1,51
	Toplam	103	2,41	1,05

Medeni durum değişkeni açısından çalışanların işten ayrılma niyetlerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek için ANOVA testi yapılmış ve sonuçları Tablo 9' da sunulmuştur.

Tablo 9: İşten Ayrılma Niyeti ile Medeni Durum Değişkenine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

		Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
İşten Ayrılma Niyeti	Gruplar Arası		1,998	2	0,999	0,896	0,411
	Gruplar İçi		111,516	100	1,115		
	Toplam		113,515	102			

Tablo 9' a bakıldığında, medeni durum değişkeni açısından çalışanların işten ayrılma niyetlerinde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Bu sonuca göre H4 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 10' da gelir düzeyi değişkenine göre çalışanların işten ayrılma niyeti ölçeğinden aldıkları puanların ortalamaları ve standart sapmaları verilmektedir.

Tablo 10: İşten Ayrılma Niyeti ile Gelir Düzeyi Değişkenine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Gruplar	N	\bar{X}	S
İşten Ayrılma Niyeti	2000-2500 tl	2	3,38	0,53
	2501-3000 tl	18	2,67	1,18
	3001-4000 tl	19	2,32	0,82
	4001-5000 tl	52	2,41	1,11
	5001 ve üstü	12	1,96	0,95
	Toplam	103	2,41	1,05

Gelir düzeyi değişkeni açısından çalışanların işten ayrılma niyetlerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek için ANOVA testi yapılmış ve sonuçları Tablo 11’ de sunulmuştur.

Tablo 11: İşten Ayrılma Niyeti ile Gelir Düzeyi Değişkenine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

		Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
İşten Ayrılma Niyeti	Gruplar Arası		5,663	4	1,416	1,287	0,281
	Gruplar İçi		107,851	98	1,101		
	Toplam		113,515	102			

Tablo 11’ e bakıldığında, gelir düzeyi değişkeni açısından çalışanların işten ayrılma niyetlerinde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Bu sonuca göre H5 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 12’ de çalışma süresi değişkenine göre çalışanların işten ayrılma niyeti ölçeğinden aldıkları puanların ortalamaları ve standart sapmaları verilmektedir.

Tablo 12: İşten Ayrılma Niyeti ile Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Gruplar	N	\bar{X}	S
İşten Ayrılma Niyeti	1-5 yıl	51	2,53	1,13
	6-10 yıl	22	2,44	0,96
	11-15 yıl	10	2,47	1,03
	16-20 yıl	14	2,23	0,90
	21 yıl ve üstü	6	1,46	0,75
	Toplam	103	2,41	1,05

Çalışma süresi değişkeni açısından çalışanların işten ayrılma niyetlerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek için ANOVA testi yapılmış ve sonuçları Tablo 13’ te sunulmuştur.

Tablo 13: İşten Ayrılma Niyeti ile Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

		Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
İşten Ayrılma Niyeti	Gruplar Arası		6,729	4	1,69	1,544	0,195
	Gruplar İçi		106,785	98	1,09		
	Toplam		113,515	102			

Tablo 13’ e bakıldığında, çalışma süresi değişkeni açısından çalışanların işten ayrılma niyetlerinde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Bu sonuca göre H6 hipotezi reddedilmiştir.

Araştırmada değişkenler ve kontrol değişkenlerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon değerleri IBM SPSS programında hesaplanmış Tablo 14’te verilmiştir.

Tablo14: Değişkenler Arası Korelasyon Değerleri

		İşten Ayrılma Niyeti	Aşırı İş Yükü
İşten Ayrılma Niyeti	Korelasyon katsayısı	1	,352**
	p değeri		<,001

PANDEMİ DÖNEMİNDE AŞIRI İŞ YÜKÜNÜN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ
ETKİSİ: GIDA SEKTÖRÜ ÇALIŞMASI TRABZON İLİ ÖRNEĞİ

Aşırı İş Yükü	Korelasyon katsayısı	,352**	1
	p değeri	<,001	
Çalışma Süresi	Korelasyon katsayısı	-,200*	,170
	p değeri	,043	,087
Toplam Çalışma Süresi	Korelasyon katsayısı	-,095	,225*
	p değeri	,338	,022
Gelir Düzeyi	Korelasyon katsayısı	-,179	,193
	p değeri	,070	,051
Öğrenim Durumu	Korelasyon katsayısı	,157	,079
	p değeri	,112	,428
Yaş	Korelasyon katsayısı	-,104	,411**
	p değeri	,294	<,001

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Aşırı iş yükü ile işten ayrılma niyeti arasında %99 güven aralığında pozitif yönlü ve düşük düzeyde ($r=0,352$) bir korelasyon olduğu (Cohen, 1988) görülmüştür. Bu korelasyon analizi bulgusuna göre H7 hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışma süresi, toplam çalışma süresi, gelir düzeyi, öğrenim durumu ve yaş değişkenleri sıralı kategorik değişkenlerdir. Sıralı kategorik değişkenlerde kategoriler belirli bir hiyerarşide artıp azalmaktadır. Bizim verilerimizde kategorilerde artış görülmektedir. Örneğin çalışma süresi, 1-5 yıl arası cevabı 1 numaralı kategoriye 21 yıl ve üzeri cevabı 5 numaralı kategoriye aittir. Kategori sayısı arttıkça çalışma süresi de artmaktadır. Bu durumda sıralı kategorik değişkenler ile sayısal değişkenler arasında korelasyona bakılabilir.

İşten ayrılma niyeti ile çalışma süresi arasında düşük seviyede negatif ilişki saptanmıştır ($r=-0,200$). Çalışma süresi arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır. Aşırı iş yükü ile toplam çalışma süresi arasında düşük seviyede pozitif ilişki saptanmıştır. Toplam çalışma süresi arttıkça aşırı iş yükü de artış göstermektedir. Aşırı iş yükü ile yaş arasında ise orta düzeyde pozitif ilişki saptanmıştır ($r=0,411$). Yaş arttıkça aşırı iş yükü artmaktadır.

Tablo15: Değişkenlere İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Standartlanmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig.
	B	Standart Hata	Beta		
(Sabit)	1,192	,336		3,550	<,001
Aşırı Yük	,464	,123	,352	3,776	<,001

R=0,312; R²=0,124

Tablo 15' te görüldüğü üzere, aşırı iş yükü ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($R=0,312$; $R^2=0,124$, $p<0,001$). Aşırı iş yükü, işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir ($B=0,464$). Aşırı iş yükü, işten ayrılma niyetini %12 oranında açıklamaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde aşırı iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu söylenebilir ($t=3,776$, $p<0,001$). Bu Regresyon analizi bulgusuna göre H8 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo16: Çalışmanın Hipotezlerine İlişkin Sonuçlar

Hipotezler	Kabul/Ret
H1: İşten ayrılma niyeti çalışanların cinsiyetine göre farklılık göstermektedir.	Ret
H2: İşten ayrılma niyeti çalışanların yaşına göre farklılık göstermektedir.	Ret

H3: İşten ayrılma niyeti çalışanların öğrenim durumuna göre farklılık göstermektedir.	Ret
H4: İşten ayrılma niyeti çalışanların medeni durumuna göre farklılık göstermektedir.	Ret
H5: İşten ayrılma niyeti çalışanların gelir düzeyine göre farklılık göstermektedir.	Ret
H6: İşten ayrılma niyeti çalışanların çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.	Ret
H7: Çalışanların aşırı iş yükü algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H8: Çalışanların aşırı iş yükü algıları, işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.	Kabul

Tablo 16' ya bakıldığında H1, H2, H3, H4, H5 ve H6 hipotezlerinin reddedildiği, H7 ve H8 hipotezlerinin ise kabul edildiği görülmektedir.

4. Sonuç ve Tartışma

COVID-19 salgını ve sonrasında insanların çalışma biçimlerinde önemli değişiklikler ortaya çıkmıştır. Bu değişikliklerden biri, salgınla birlikte yaşanan evde kalma emirleri ve insanların birincil ihtiyaçlarına yönelik ürünleri stoklama isteklerinin, gıda sektöründe artan iş yükü ile sonuçlanmasıdır. Artan iş yüküne bağlı olarak çalışanlarda yoğun stres, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz örgütsel davranışlar ortaya çıkmıştır. Çalışmanın sorunsalı bu bağlamda ele alınmış olup, çalışmada, pandemi döneminde ortaya çıkan aşırı iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin ne olduğu sorusuna cevap aranmıştır. Bu çerçevede, aşırı iş yükü ve demografik özelliklerin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri incelenmiştir. Çalışma sonuçlarına göre; cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu ve gelir düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki olmadığı, çalışma süresi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Ayrıca aşırı iş yükü ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Sonuçların yazında da desteklendiği görülmüştür (Pradana ve Salehudin, 2013; Aytaç ve Basol, 2019; Jones vd.,2007; Farooq Abbasi, 2015; Kunte, Gupta, Bhattacharya ve Neelam; 2017; Amah, 2009).

Blomme vd. (2010) 'nin yaptıkları çalışmada, özellikle kadınlar için terfi fırsatları ve iş-aile dengesinin işten ayrılma niyetleriyle ilişkili olduğu, erkekler için ise iş tanımının netliğinin işten ayrılmanın önemli bir yordayıcısı olduğu ifade edilmektedir. Yazıcıoğlu (2009)'nun çalışmasında ise cinsiyet ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Yapılan anket sonucunda çalışanların cinsiyetleri ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki olmamasının nedeni gıda sektöründe iş tanımlarının açık ve net olması ayrıca yüksek bir terfi pozisyonu içermemesi şeklinde açıklanabilir.

Yenihan vd. (2014)' nin çalışmasında düşük gelir düzeyine sahip çalışanların yüksek gelir düzeyine sahip çalışanlara göre daha yüksek işten ayrılma niyeti gösterdiği bulunmuştur. Ayrıca Yazıcıoğlu (2009)'nun yapmış olduğu çalışmada, eğitim, yaş, kıdem yılı değişkenleri açısından konaklama işletmelerinde çalışanların örgütsel güven düzeylerinin, iş tatmin düzeylerinin ve işten ayrılma niyetlerinin anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Buna göre konaklama işletmelerinde eğitim, yaş ve kıdem yılı örgütsel güven düzeyinin, iş tatmin düzeyinin ve işten ayrılma niyetinin oluşmasında etkili faktörler olduğu tespit edilmiştir. Yapılan anket sonucunda çalışanların yaş ve öğrenim durumları ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişkiye ulaşılamamasının nedeni gıda sektörü işletmelerinin; kolay anlaşılır ve uygulanır iş tanımı ve süreçlerini içermesi, gelir düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişkinin bulunamamasının nedeni ise pandemi döneminde çalışanların üzerinde oluşan pandemi sürecine bağlı kaygıyı var olan işleri ile meşgul olarak azaltmak ya da görmezden gelmeye çalışmak istemeleri şeklinde açıklanabilir.

Büyükeşe ve Gökaslan (2018)' in çalışmasında çalışanların demografik özelliklerinden olan cinsiyet, yaş, eğitim durumu, meslekte çalışma süresi ve mevcut işyerinde çalışma süresi ile işe gömülmürlük ve işe adanmışlık arasında da anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır. İşten ayrılma niyeti için ise cinsiyet, eğitim durumu, meslekte çalışma süresi ve mevcut işyerinde çalışma süresi açısından herhangi bir anlamlı farklılık bulunmazken, işten ayrılma niyetinin 18-25 yaş

PANDEMİ DÖNEMİNDE AŞIRI İŞ YÜKÜNÜN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ
ETKİSİ: GIDA SEKTÖRÜ ÇALIŞMASI TRABZON İLİ ÖRNEĞİ

grubundaki çalışanlarda daha düşük, 26-35 yaş grubundaki çalışanlarda ise daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırma sonucunda demografik değişkenlerden çalışma süresi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde bir ilişkinin olması pandemi döneminde yaşa göre gelen kısıtlamalar ve alınacak tedbirlerin daha çok olması şeklinde ifade edilebilir.

Yaman (2021) 'ın yapmış olduğu çalışmasında, iş yükü düzeylerinin çalışanlar tarafından olması gerekenden yüksek olarak algılanması, örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenme düzeyinin azalmasına, işten ayrılma niyeti gibi üretkenlik karşıtı iş davranışlarının artmasına yol açabileceği sonucuna varmıştır. Yapılan araştırma sonucunda, aşırı iş yükü ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Zira aşırı iş yükü, işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde aşırı iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ifade edilebilir. Yaşanan pandemi döneminde aşırı iş yükünün çalışanlarda işten ayrılma niyeti davranışı oluşturduğu söylenebilir.

İşten ayrılma niyeti değişkeninin; iş stresi, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve devamsızlık gibi değişkenlerle birlikte analiz edilmesinin dikkat çekici sonuçlar verebileceği düşünülmektedir. Çalışmanın değişkenleri arasındaki ilişkilerin daha açıklayıcı olarak ortaya konulabilmesi için bu uygulamanın gıda sektörünün yanı sıra farklı sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerde yapılmasının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Altay, M., & Turunç, Ö. (2018). "İş Yükü, Çalışma Yaşam Kalitesi ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Lider-Üye Etkileşiminin ve Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü". *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(17): 191-229.
- Amah, O. E. (2009). "Job Satisfaction And Turnover Intention Relationship: The Moderating Effect Of Job Role Centrality And Life Satisfaction". *Research & Practice In Human Resource Management*, 17(1): 24-35.
- Ardıç, K., & Polatçı, S. (2009). "Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme". *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (32): 21-46.
- Avcı N., & Küçükusta, D. (2009). "Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki". *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1): 33-44.
- Aytaç, S., & Basol, O. (2019). "Mediating Role of Loneliness and Organizational Conflict between Work Overload and Turnover Intention". In Proceedings Of The 20th Congress Of The International Ergonomics Association (IEA 2018) Volume X: Auditory and Vocal Ergonomics, Visual Ergonomics, Psychophysiology in Ergonomics, Ergonomics in Advanced Imaging". *Springer International Publishing*. 20: 291-301.
- Barr, C. D., Spitzmüller, C., & Stuebing, K. K. (2008). "Too Stressed Out To Participate? Examining the Relation between Stressors and Survey Response Behavior". *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(3): 232.
- Beehr, T. A., Walsh, J. T., & Taber, T. D. (1976). "Relationships of Stress to Individually and Organizationally Valued States: Higher Order Needs as a Moderator". *Journal Of Applied Psychology*, 61(1): 41.
- Büyükbeşe, T., & Gökaslan, M. O. (2018). "İşe Gömülmürlük, İşe Adanmışlık ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Alan Çalışması". *Mukaddime*, 9(2): 135-154.
- Blau, P. (1986). *Exchange and Power in Social Life*. Routledge. Second Ed., Printed In The United States Of America.
- Blomme, R. J., Van Rheede, A., & Tromp, D. M. (2010). "The Use of the Psychological Contract to Explain Turnover Intentions in the Hospitality Industry: A Research Study on the Impact of Gender on the Turnover Intentions of Highly Educated Employees". *The International Journal Of Human Resource Management*, 21(1): 144-162.
- Bozdoğan, S. C. (2020). *Aşırı İş Yükünün, Tükenmişlik, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi*. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora tezi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi.
- Cam, E. (2011). "Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar". *Journal Of Human Sciences*, 8(1): 1-10.
- Carmeli, A., & Weisberg, J. (2006). "Exploring Turnover Intentions among Three Professional Groups of Employees". *Human Resource Development International*, 9(2): 191-206.
- Cho, Y. J., & Lewis, G. B. (2012). Turnover Intention and Turnover Behavior: Implications For Retaining Federal Employees". *Review Of Public Personnel Administration*, 32(1): 4-23.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Second Edition, New York.
- Çalışkan, A., & Bekmezci, M. (2019). "Aşırı İş Yükünün İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde İş Tatmini ve Yaşam Tatmininin Rolü, Sağlık Kurumu Çalışanları Örneği". *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31(11):381-431.

- Çelik, M., & Çıra, A. (2013). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü”. *Ege Akademik Bakış*, 13(1), 11-20.
- Derya S. (2008). *Crossover of Work-Family Conflict: Antecedent and Consequences of Crossover Process in Dual-Earner Couples*. Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Koç Üniversitesi.
- Dwyer, D. J., & Ganster, D. C. (1991). “The Effects of Job Demands and Control on Employee Attendance and Satisfaction”. *Journal Of Organizational Behavior*, 12(7): 595-608.
- Elden, B. (2020). *Sosyal ve Beşeri Bilimlerde Teori ve Araştırmalar 2*. Gece Kitaplığı, 1.baskı, Ankara
- Elloy, D. F., & Smith, C. R. (2003). “Patterns of Stress, Work-Family Conflict, Role Conflict, Role Ambiguity and Overload among Dual-Career And Single-Career Couples: An Australian Study”. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 10(1), 55-66.
- Farooq Abbasi, T. (2015). “Impact of Work Overload on Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intentions with Moderating Role of Islamic Work Ethics”. *Management Studies And Economic Systems*, 2(1): 27-37.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*. Sage, Third Ed., London.
- Golden, L., & Jorgensen, H. (2002). “Time After Time”. *Mandatory Overtime in the US Economy*. Washington, DC: Economic Policy Institute, 1-18.
- Greenberg, E. S., Sikora, P. B., Grunberg, L., & Moore, S. (2012). “Work Teams and Organizational Commitment: Exploring the Influence of the Team Experience on Employee Attitudes”. *Institute of Behavioral Science, University of Colorado at Boulder University of Puget Sound*, 1-46.
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). “Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of Empirical and Theoretical Research”. *In Advances In Psychology, North-Holland*, 52:139-183.
- Huffman, A. H., Albritton, M. D., Matthews, R. A., Muse, L. A., & Howes, S. S. (2021). “Managing Furloughs: How Furlough Policy and Perceptions Of Fairness Impact Turnover Intentions Over Time”. *The International Journal Of Human Resource Management*, 1-28.
- Jensen, J. M., Patel, P. C., & Messersmith, J. G. (2013). “High-Performance Work Systems and Job Control: Consequences for Anxiety, Role Overload, and Turnover Intentions”. *Journal Of Management*, 39(6): 1699-1724.
- Jones, E., Chonko, L., Rangarajan, D., & Roberts, J. (2007). “The Role of Overload on Job Attitudes, Turnover Intentions, and Salesperson Performance”. *Journal Of Business Research*, 60(7): 663-671.
- Kanbur, E. (2018). “Aşırı İş Yükünün İş ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi: İşe Bağlı Gerginliğin Aracı Rolü”. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(2): 125-143.
- Karasek Jr, R. A. (1979). “Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign”. *Administrative Science Quarterly*, 285-308.
- Keser, A. (2006). “Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi ile İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması”. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11: 100-119.
- Kılınç, F., & Çalış, Y. E. (2021). “Covid-19 Pandemisinin Gıda Sektörü Üzerinde Etkisi ve Finansal Performans ile İlişki”. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(3): 499-508.

- Kunte, M., Gupta, P., Bhattacharya, S., & Neelam, N. (2017). "Role Overload, Role Self Distance, Role Stagnation as Determinants of Job Satisfaction and Turnover Intention in Banking Sector". *Indian Journal Of Psychological Medicine*, 39(5): 590-599.
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F., & Sirola, W. (1998). "Explaining Nursing Turnover Intent: Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commitment? Journal of Organizational Behavior". *The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology And Behavior*, 19(3): 305-320.
- McNall, L. A., Masuda, A. D., & Nicklin, J. M. (2009). "Flexible Work Arrangements, Job Satisfaction, and Turnover Intentions: The Mediating Role of Work-to-Family Enrichment". *The Journal of Psychology*, 144(1): 61-81.
- Miller, H. E., Katerberg, R., & Hulin, C. L. (1979). "Evaluation of the Mobley, Horner, and Hollingsworth Model of Employee Turnover". *Journal of Applied Psychology*, 64(5): 509.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). "An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover". *Journal Of Applied Psychology*, 63(4): 408.
- Özdemir, H. Ö., & İsmailçebi, Y. Z. (2020). "Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisinde İşten Ayrılma Niyetinin Rolünün Yapısal Eşitlik Modeli ile Analizi". *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(1): 261-274.
- Peterson, M. F., Smith, P. B., Akande, A., Ayestaran, S., Bochner, S., Callan, V., & Viedge, C. (1995). "Role Conflict, Ambiguity, And Overload: A 21-Nation Study". *Academy Of Management Journal*, 38(2): 429-452.
- Qureshi, M. I., Iftikhar, M., Abbas, S. G., Hassan, U., Khan, K., & Zaman, K. (2013). "Relationship between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know". *World Applied Sciences Journal*, 23(6): 764-770.
- Pradana, A., & Salehudin, I. (2013). "Role of Work Overload Toward Turnover Intention Among Newly Hired Public Accountants". *Munich Personal Repec Archive*, 1-16.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). "Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations". *Administrative Science Quarterly*, 150-163.
- Russ, F. A., & McNeilly, K. M. (1995). "Links Among Satisfaction, Commitment, and Turnover Intentions: The Moderating Effect of Experience, Gender, and Performance". *Journal of Business Research*, 34(1): 57-65.
- Tabachnick, B.G., Fidell, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Allyn & Bacon, 6th Ed., Boston.
- Takase, M. (2010). "A Concept Analysis of Turnover Intention: Implications for Nursing Management". *Collegian*, 17(1), 3-12.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). "Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings". *Personnel Psychology*, 46(2): 259-293.
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). "Örgütsel Özdeşleşme ve Kontrol Algılamalarının, Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti ve İş Performansına Etkileri". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3): 163-181.
- Uysal, H. T., Akbulut, H., & Ertan, S. (2015). "Aşırı İş Yükünün Performans Perspektifinden Çalışma Psikolojisinde Negatifliğe Etkisi: Muhasebe Meslek Mensuplarına Yönelik Bir Araştırma". *Journal Of International Social Research*, 8(38).

- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). "Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective". *Academy of Management Journal*, 40(1): 82-111.
- Wefald, A. J., Smith, M. R., Savastano, T. C., & Downey, R. G. (2008). "A Structural Model of Workload, Job Attitudes, Stress, and Turnover Intentions". *K-State Research Exchange (1-14)*, Paper Presented At The Midwest Academy Of Management 2008 Annual Conference. St. Louis: MO.
- Yaman, Ü. T. (2021). *Pozitif Psikolojik Sermaye ve İş Yükü Algısının İstenen ve İstenmeyen Rol Ötesi Davranışlara Etkisinin İncelenmesi*. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi.
- Yazıcıoğlu, İ. (2009). "Konaklama İşletmelerinde İş Görenlerin Örgütsel Güven Duyguları ile İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetleri Üzerine Bir Alan Araştırması". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(30): 235-249.
- Yenihan, B., Öner M., & Çiftçiyıldız, K. (2014). "İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Otomotiv İşletmesinde Bir Araştırma". *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(1): 38-49.
- Yin-Fah, B. C., Foon, Y. S., Chee-Leong, L., & Osman, S. (2010). "An Exploratory Study on Turnover Intention among Private Sector Employees". *International Journal Of Business And Management*, 5(8): 57.
- Zeytinoglu, I. U., Denton, M., Davies, S., Baumann, A., Blythe, J., & Boos, L. (2007). "Deteriorated External Work Environment, Heavy Workload and Nurses' Job Satisfaction And Turnover Intention". *Canadian Public Policy*, 33(1): 31-47.