

# KALKINMA AJANSLARI PERSONELİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER\*

FACTORS AFFECTING THE TURNOVER INTENTION OF  
DEVELOPMENT AGENCY PERSONNEL

Hasan Teyfik ŞENLİ<sup>1</sup>  
ORCID: 0000-0001-6583-6691

## Öz

Bir kurumun etkin biçimde işleyebilmesi ve faaliyetlerini sürdürebilmesi için o kurumda çalışan personelin devamlılığı büyük önem arz etmektedir. Bu çalışma, kalkınma ajansları personelinin işten ayrılma niyetine etki eden faktörlere odaklanarak mevcut literatüre katkıda bulunmayı ve kalkınma ajansları personel yönetim sistemini iyileştirmek üzere politika önerilerinde bulunmayı amaçlamaktadır. Bu çerçevede, kalkınma ajanslarında çalışan personele çevrim içi anket uygulanmış ve 812 personelden elde edilen sonuçlar, SmartPLS 4 uygulamasında kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modeli kullanılarak analiz edilmiştir. Analiz sonucunda iş alternatifleri algısı ve iş stresinin işten ayrılma niyetini pozitif yönde; iş tatmini ve örgütsel adaletin ise işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği görülmüştür. Öte yandan, yenilikçi iş davranışının işten ayrılma niyeti üzerinde bir etkisi tespit edilememiştir. Bu kapsamda personelin iş tatmini düzeyinin yüksek tutulması, personelde stres oluşturacak faktörlerin azaltılarak iş stresi seviyesinin düşürülmesi, ajans içerisinde örgütsel adaletin sağlanması ve bunun personele hissettirilmesi önerilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Kalkınma Ajansları, Personel, İşten Ayrılma Niyeti

## Abstract

In order for an institution to function effectively and continue its activities, the continuity of the personnel working in that institution is of great importance. This study aims to contribute to the existing literature by focusing on the factors affecting the turnover intention of development agency personnel and to make policy recommendations to improve the personnel management system of development agencies. In this context, an online survey was applied to personnel working in development agencies and the results obtained from 812 personnel were analyzed using partial least squares structural equation modeling in the SmartPLS 4 application. The results showed that perceived job alternatives and job stress positively affected turnover intention, while job satisfaction and organizational justice had a negative effect. On the other hand, no effect of innovative work behaviour on turnover intention was found. In this context, it is recommended to keep the level of job satisfaction of the personnel high, to reduce the level of job stress by reducing the factors that cause stress to the personnel, to ensure organizational justice within the agency and to make it perceptible to the personnel.

**Keywords:** Development Agencies, Personnel, Turnover Intention

\* "Kalkınma Ajanslarında Personel Devir Hızını Etkileyen Faktörler" isimli Uzmanlık Tezinden türetilmiştir.

1 Sanayi ve Teknoloji Uzmanı, T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, htsenli@gmail.com

## Giriş

Kurumlar, verimliliklerini ve faaliyetlerinin sürdürülebilirliğini korumak için personelin devamlılığını istemektedir. Özellikle yetişmiş ve tecrübeli olan personelin belirli bir süre sonra uyum sorunu yaşamaması, işten ayrılması veya işten ayrılma niyetine sahip olması; kurumun verimliliğini negatif yönde etkilemekte ve performansının da düşük seviyelerde kalmasına sebep olmaktadır. Bu doğrultuda işten ayrılma niyetinin en önemli sonucu personelin işten ayrılma eylemini gerçekleştirmesidir.

Kurumlar açısından işten ayrılmaların artmasının birçok negatif sonucu bulunmaktadır. İşten ayrılmalar arttıkça kurum için imaj sorunu yaratarak tercih edilmeme riski oluşmaktadır. Personelin kuruma karşı olan güveni azalmaktadır. Yetişmiş ve nitelikli personelin kurum dışına çıkması geçmiş emek ve zamanın kaybı olarak nitelendirilmektedir. İşten ayrılan kalifiye personelin verimliliğine erişene kadar yeni personele yönelik başta ekonomik olmak üzere çeşitli maliyetler oluşması kaçınılmaz olarak görülmektedir. Diğer taraftan yeni başlayan personelin çalışma arkadaşları ve yöneticilerle uyum içinde çalışması ve işi sahiplenmesi zaman almaktadır. Bu süreçte, kurumda çalışmayı sürdüren personele ek görev ve sorumluluklar verilerek iş yükünün artırılması, personelin moral seviyesinin düşmesine neden olurken iş akışlarını da yavaşlatacaktır (Yılmaz ve Halıcı, 2010; Tozlu, 2022: 136-140).

Kamu kurumları açısından işten ayrılmanın olumsuz sonuçları daha kritiktir. Bunun temel sebebi kamu görevlisi alımlarının süre ve mevzuat açısından belirli sınırlar çerçevesinde çizilmesidir. Dolayısıyla belirli kurallar çerçevesinde istihdam edilen ve kalifiye olan bir personelin kurumundan ayrılması önemli bir kayıp olarak görülmektedir. İşten ayrılan personelin yerine yeni personel seçiminin, kamu sektöründe özel sektöre göre daha zor olduğu bilinmektedir (Tozlu, 2022: 114-127).

İşten ayrılmanın yukarıda sayılan olumsuz etkilerini önlemek için, işten ayrılma niyetinin nedenlerini ve etkileyicilerini tespit etmek gerekmektedir. Türkiye’de 2006 yılından itibaren bölgesel kalkınma konusunda faaliyetlerini sürdürmekte olan kalkınma ajanslarında

ise personel istihdamı, kamu görevlisi alımlarına oldukça benzemekte olup işten ayrılma konusu ajanslar için de oldukça büyük öneme sahiptir. Dolayısıyla bu çalışmada, bölgesel kalkınmanın yerel ayağında önemli rol üstlenen; uzman, destek personeli ve sürekli işçi kadrolarında çalışan 1247 personeli ile 26 kalkınma ajansına (STB, 2023:11) odaklanılmaktadır. Çalışmanın temel amacı, Türkiye’de kalkınma ajanslarında çalışan personelin işten ayrılma niyetini etkileyen faktörleri tespit etmektir. Bu doğrultuda çalışmanın ilk bölümünde, işten ayrılma niyeti kavramına ve araştırma hipotezlerinin temelini oluşturan kavramlara yer verilmektedir. İkinci bölümde araştırmanın yöntemi ve analiz süreçleri aktarılmakta, üçüncü bölümde araştırma bulguları açıklanmaktadır. Sonuç ve Öneriler bölümünde araştırma sonuçları değerlendirilerek önerilere yer verilmektedir.

## 1. Kavramsal Çerçeve ve Hipotezler

### 1.1. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, “personelin mevcut işini bırakma ve mevcut işinden ayrılmaya yol açma olasılığı” olarak tanımlanabilir (Siddiqi, 2013). Literatürde işten ayrılma niyeti; çalışanların kurumdaki ayrılma istekleri ve eğilimleri, alternatif iş arama ve diğer beklentileri değerlendirmeden önceki son hareketleri ve personelin mevcut işinden fiilen ayrılmadan önce kendisini ayrılma durumuna hazırlama süreci şeklinde açıklanmaktadır (Schaufeli ve Bakker, 2004; Wang vd., 2012; Siddiqi, 2013).

İşten ayrılma niyetinin kavramsallaştırılması üzerine çeşitli modeller bulunmaktadır. March ve Simon’ın (1958: 119) işten ayrılma niyeti modeli, işin algılanan çekiciliği ve algılanan hareket kolaylığı üzerinden açıklama yapmaktadır. Price (1977: 84), işten ayrılma niyeti modelini iş tatmini ve alt faktörleri ile iş fırsatları denklemi üzerine kurmuştur. Mobley (1977) ise personelin bireysel tutumları üzerinden açıklama yapmakta olup dışsal faktörleri devre dışı bırakmaktadır. Ayrıca modelin temel özelliği; işten ayrılma sürecini, personelin mevcut işinin değerlendirilmesinden başlayan ve işten ayrılma/işte kalma kararı ile sonlanan çeşitli aşamalara ayırmasıdır.

İşten ayrılmanın hem personel hem de kurum için çeşitli sonuçları bulunmaktadır. Mobley'e (1982) göre işten ayrılmanın personel için olası olumsuz sonuçları; kıdem kaybı, kariyer planlamasının tekrarı, ödemeler dengesinin bozulması, geçiş stresi yaşanması ve kariyerinin kesintiye uğraması olarak açıklanmaktadır. Ayrıca kurumda çalışmaya devam eden personel açısından iş arkadaşı kaybı sebebiyle iletişim yapısının bozulması, işe azalan uyum, işe azalan bağlılık ve artan iş yükü gibi sonuçları bulunmaktadır. Kurum açısından olası sonuçlar ise; işe alma, eğitim ve iş süreçlerinin aksaması gibi maliyetlerin doğması, kurumdaki iletişimsel ve sosyal yapının zarar görmesi, üretim kaybı, yüksek performanslı personel kaybı, kalan personelde azalan tatmin ve ayrılan personelin söylemleridir.

Öte yandan işten ayrılmanın olumsuz sonuçları kamu yönetimi açısından oldukça önemlidir. Bunun temel sebebi kamu görevlisi alımlarının süre ve mevzuat açısından belirli sınırlar çerçevesinde yürütülme zorunluluğudur. Dolayısıyla belirli kurallar çerçevesinde istihdam edilen ve kalifiye olan bir personelin kurumundan ayrılması önemli bir kayıptır. Diğer taraftan işten ayrılan personelin yerine yeni personel seçiminin, kamu sektöründe özel sektöre göre daha zor olduğu değerlendirilmektedir (Tozlu, 2022: 114-127). Kalkınma ajansları personel seçimi kamu sektöründeki süreçlere benzer şekilde yürütüldüğünden, işten ayrılma konusu ajanslar için de büyük önem arz etmektedir.

Daha önceki çalışmalarda, işten ayrılma niyetinin gerçek işten ayrılma davranışının kuvvetli nedeni olduğu açıklanmıştır (McBey ve Karakowsky, 2001; Loi vd., 2006). Bu nedenle yapılan çalışmaların işten ayrılma yerine işten ayrılma niyetini temel aldığı tespit edilmiştir.

İşten ayrılma niyeti konusunu ele alan çalışmaların dayandığı kuramlar incelendiğinde çoğunlukla beklenti kuramı, eşitlik kuramı, beşeri sermaye kuramı, sosyal mübadele kuramı, kaynak temelli yaklaşım ve örgütsel denge kuramına referansta bulunulduğu görülmektedir (Ngo-Henha, 2017). Belirtilen kuramlar, işten ayrılma niyetinin nasıl oluştuğunu ve hangi değişkenlerin etkisinin olduğunu keşfetmeye çalışmaktadır.

March ve Simon (1958: 84-90) tarafından geliştirilen örgütsel denge kuramı, personel ve kurumun karşılıklı beklentileri arasında oluşan dengenin işten ayrılma niyetinin temel belirleyicisi olduğunu açıklamaktadır. Dengenin oluşmasında; iş tatmini, kurumun büyüklüğü, alternatif işlerin varlığı ve başka işe geçmenin arzulanma düzeyi arasında etkileşimsel ilişki olduğu görülmektedir. Homans'ın (1958) sosyal mübadele kuramı ise; personel ve kurum arasındaki ilişkiyi güven, sadakat, bağlılık gibi kavramlarla açıklamaktadır.

Kuramsal modellere benzer şekilde Halawi (2014), işten ayrılma niyetinin çoğunlukla iş tatmini ve örgütsel bağlılık değişkenleri aracılığıyla açıklandığını belirtmektedir. Dirik'in (2019) meta analiz çalışması sonucunda, çoğunlukla işten ayrılma niyetiyle ilişkilendirilen 15 değişken belirlenmiştir. Bu değişkenler arasında; iş tatmini, örgütsel bağlılık ve alt boyutları, iş stresi, tükenmişlik ve iş performansı gibi değişkenler yer almaktadır. Bu değişkenler dışında örgütsel adalet (Özer ve Günlük, 2010), yenilikçi iş davranışı (Eroğlu vd., 2018), çatışma (Güzel ve Ayazlar, 2014), iş güvencesizliği (Bıyıklı ve Özkara, 2023), iş yeri kıskançlığı (Yanık, 2023), toksik liderlik (Tenderis ve Uzunçarşılı, 2023) gibi çeşitli değişkenler de işten ayrılma niyeti ile ilişkilendirilmiştir.

Görüldüğü üzere, daha önce yapılmış çalışmalarda birçok farklı değişken kullanılmıştır. Bu çalışmaların bazı ortak sonuçları da bulunmaktadır. Personelin örgütsel bağlılığı, sağlanan eğitimler, algılanan destek, algılanan yönetici desteği, iş tatmini, örgütsel iklim, personele sağlanan faydalar ve fırsatlar ile örgütsel adaletin varlığı, personelin işten ayrılma niyetini azaltmaktadır (Alkahtani, 2015). Bu durumun aksine algılanan iş alternatifi ve iş stresi gibi çeşitli faktörler de personelin işten ayrılma niyetini artırmaktadır (Seyrek ve İnal, 2017; Ahn ve Chaoyu 2019).

## 1.2. Yenilikçi İş Davranışı

Yenilikçi iş davranışı; kişinin mevcut durumunu iyileştirme ve geliştirmesini hedefleyen, kişinin kendisi tarafından başlatılan, gelecek yönelimi olan davranışlarını ifade etmektedir (Parker vd., 2006). Bu açıdan yenilikçi iş davranışı, çalışanın kuruma fayda

sağlayacak fikirleri keşfetmesiyle başlayan; yenilikçi iş davranışının ortaya çıkarılmasıyla devam eden ve yenilikçi iş davranışının kuruma uygulanmasını kapsayan karmaşık bir süreç olarak ifade edilmektedir (Janssen, 2000). Literatürdeki tanımların ortak noktası ise yenilikçi iş davranışının örgütün yararına yürütülen bir süreci ifade etmesi ve personelin bu sürecin merkezinde bulunmasıdır.

Personelin yenilikçi iş davranışı dışsal faktörlerden etkilenen veya etkileyen olabilmektedir. Literatürde yenilikçi iş davranışı ile işten ayrılma arasındaki ilişkiyi inceleyen sınırlı sayıda araştırma (Shih ve Susanto, 2011; Eroğlu vd., 2018; Kaymakçı vd., 2022) bulunduğu gözlemlenmektedir.

Shih ve Susanto (2011) yaptıkları çalışmada, yenilikçi iş davranışı ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu tespit etmiştir. Yenilikçi iş davranışı gösteren personelin diğer personelle çatışma seviyesi artmakta ve dolayısıyla yenilikçi iş davranışına sahip personelin yeni iş arayışının başladığı açıklanmaktadır. Öte yandan Eroğlu ve diğerleri (2018), yenilikçi iş davranışı ile işten ayrılma niyeti arasında herhangi bir ilişkinin bulunmadığını belirtmektedir.

Yaman (2021: 124) Türkiye’de sağlık personeli üzerinde yaptığı çalışmada, çalışanların işten ayrılma niyetlerinin yenilikçi iş davranışlarını negatif yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Çalışmada, personelin işten ayrılma niyeti oluşmaya başladığında mevcut işlerine odaklanamamaları sebebiyle iş performanslarının ve yenilikçi iş davranışlarının negatif yönde etkilendiği belirtilmektedir. Benzer şekilde Çalışkan ve Urtekin’in (2019) muhasebecilere yönelik yaptığı araştırma, yenilikçi iş davranışlarının bireylerin işten ayrılma niyetine doğrudan negatif etkisi bulunduğunu göstermiştir. Benzer şekilde Pakistan’da telekomünikasyon sektörü, Ürdün’deki konaklama sektörü ve özel kuruluşlar dahil olmak üzere çeşitli sektörlerde yapılan uluslararası araştırmaların tamamı yenilikçi iş davranışının işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediğini göstermektedir (Agarwal vd., 2012; Arifin vd., 2022).

Buradan yola çıkarak kalkınma ajanslarında çalışan personelin yenilikçi iş davranışı ile işten ayrılma niyeti

arasında negatif yönlü bir ilişkisi öngörülmektedir. Özellikle yenilikçi iş davranışı arttıkça işten ayrılma niyetinin azalacağı beklenmektedir. Bu doğrultuda çalışmanın ilk hipotezi:

**H1:** “Kalkınma ajansı personelinin yenilikçi iş davranışı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.” şeklinde ifade edilmiştir.

### 1.3. İş Tatmini

Sanayi Devrimi’nin gerçekleşmesinden sonra başta işçiler olmak üzere çalışan grupların bireysel olarak değer kazanmasıyla beraber iş tatmini kavramı farkındalığı oluşmuş ve birçok araştırmacı bu kavram üzerine çalışma yapmaya başlamıştır. Bu bağlamda, iş tatmini kavramı ilk olarak Hoppock (1935: 47) tarafından “çalışana tatmin hissi veren psikolojik ve çevresel şartların birleşimi” şeklinde tanımlanmıştır. İş tatmini, personelin mevcut işine karşı olumlu ve/veya olumsuz hissettiği duyguların bütünüdür ifade etmektedir. Personelin, yaptığı işi ve ilişkili gördüğü iş çevresini değerlendirmesinin ardından ortaya çıkan duygular olumluysa tatmin olma durumundan; olumsuz ise tatminsizlikten söz edilebilmektedir (Keser, 2006: 89-102).

İşten ayrılma niyeti üzerine yapılmış önceki çalışmalarda, yoğunlukla kullanılan değişkenlerden birinin de iş tatmini olduğu görülmüştür. Ayrıca iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisi üzerine yapılan çalışmaların ortak noktası bu ilişkinin yönünün negatif olduğudur (Dirik, 2019).

İş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki farklı alanlarda çalışılmıştır. Çekmecelioğlu’nun (2006) kimya sektöründe çalışan beyaz yakalılara; Davis’in (2006) kamu sektöründe çalışan personele; Tozlu’nun (2022) Türk kamu teşkilatı kapsamında yer alan kariyer uzmanı ve uzman yardımcısı pozisyonlarında çalışan personele yönelik çalışmaları bulunmaktadır. Özer ve Günlük (2010) muhasebeciler; Irkılata ve Irk (2023) motorlu kuryeler; Yaman ve diğerleri (2023) pandemi sürecinde uzaktan çalışan personel üzerine çalışmalar gerçekleştirmiştir. Bu çalışmaların ortak sonucu, iş tatmini arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığını; iş tatmini azaldıkça işten ayrılma

niyetinin arttığını göstermektedir. Benzer şekilde Şimşek ve diğerleri (2016) Türkiye’de kalkınma ajanslarından ayrılan 368 personele uyguladıkları anket çalışmasında, işten ayrılmanın en büyük sebeplerinden birinin ajanstan memnuniyetsizlik olduğunu tespit etmişlerdir. Sonuç olarak iş tatmininin yüksek olmadığı bir kurumda işten ayrılma niyetinin arttığı çıkarımı yapılabilmektedir.

Görüldüğü üzere iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki daha önceki araştırmalarda çalışılmıştır. Buradan yola çıkarak kalkınma ajanslarında çalışan personelin iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu öngörülmektedir. Özellikle iş tatmini arttıkça işten ayrılma niyetinin azalacağı beklenmektedir. Bu bağlamda çalışmanın ikinci hipotezi:

**H2:** “Kalkınma ajansı personelinin iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.” şeklinde ifade edilmiştir.

#### 1.4. Algılanan İş Alternatifleri

Algılanan iş alternatifi kavramı, iş gücü piyasa koşullarının bir fonksiyonu olarak personelin çalıştığı kurum dışında erişebileceği ya da başvurabileceği alternatif işlere yönelik fikrini belirtmesi ile ilgilidir. Personelin mevcut işini değiştirebileceğini ve yeni bir iş seçebileceğini açıklamaktadır. Ekonominin ve iş gücü piyasasının iyi olduğu dönemlerde istihdam olanakları artacağından, kurumdaki personel de iş alternatiflerini daha geniş algılamaktadır. Aksi durumda istihdam olanakları azaldıkça iş alternatiflerine karşı algı da azalmaktadır. Mevcut işinde ve pozisyonunda yaşadığı zorluklar ile birlikte alternatif iş imkanlarının fazla olması çalışanı, mevcut işlerini sorgulamaya itmektedir. Ayrıca, bu alternatif iş fırsatlarının yeterli olması veya erişilebilirliği, personelin iş alternatiflerinin algısını da artırmaktadır (Hwang ve Kuo, 2006).

Daha önce yapılan araştırmalar (Lambert vd., 2001; Gardner vd., 2015), algılanan iş alternatiflerinin işte kalma ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkili bir faktör olduğunu göstermektedir. Özellikle algılanan iş alternatifi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir

ilişki vardır. Dolayısıyla kurumda çalışan personelin algıladığı iş alternatifleri arttıkça işten ayrılma niyeti de artmaktadır (Thatcher vd., 2002; Hwang ve Kuo 2006; Rainayee, 2013).

Şimşek ve diğerleri (2016), kalkınma ajanslarından ayrılan personelin ajanstan ayrılma sebepleri arasında kadrolu bir işe geçme, daha yüksek maaşlı bir iş bulma ve kariyer hedeflerinin ajansın hedefleriyle uyuşmamasının bulunduğunu açıklamaktadır. Dolayısıyla kalkınma ajansları personeline iş alternatifleri algısının yüksek olduğu söylenebilmektedir. Bu durum personelin işten ayrılma niyetini etkileyen unsurlarla paralellik göstermektedir.

Buradan yola çıkarak kalkınma ajanslarında çalışan personelin iş alternatifleri ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu öngörülmektedir. Özellikle algılanan iş alternatifleri arttıkça işten ayrılma niyetinin artacağı beklenmektedir. Bu bağlamda çalışmanın üçüncü hipotezi:

**H3:** “Kalkınma ajansı personelinin iş alternatifleri algısı ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.” şeklinde ifade edilmiştir.

#### 1.5. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet kavramı, Adams (1963) tarafından sunulan eşitlik kuramına dayanmaktadır. Buna göre bir kurumda personel, kendi yaşantısını referans değer kabul edip çevresindeki farklı kurum personeli ile karşılaştırarak kurumdaki adalete yönelik bir düşünce oluşturmaktadır. Değerlendirmeye esas girdiler; yaş, eğitim, kıdem ve benzeri faktörleri içermekte olup çıktılar ise; girdi karşılığı elde edilen ücret, statü, yetki ve ödül gibi kazanımlardan oluşmaktadır. Çalışanlar, kendilerinin girdi ve çıktılarını diğer çalışanların girdi ve çıktılarıyla kıyaslayıp bir dengesizlik fark ederlerse kendilerine yönelik bir adaletsizlik olduğunu algılamaktadırlar. Çalışan, buradan yola çıkarak kurum içerisinde kendisine adil olunup olunmadığına yönelik öznel algısına dayalı yargıya erişmektedir (Adams, 1963). Genel bir anlatımla örgütsel adalet, “bir

organizasyonda çalışanlar tarafından adaletin nasıl algılandığı ve çalışanların buna karşı verdikleri tepkiler” şeklinde tanımlanan bir kavramdır (Greenberg, 1990).

Personelin görevinden memnun; işe bağlı ve sadık olmasını sağlamak için, kurumun örgütsel süreçlerinde adil olması gerekmektedir. Aksi takdirde işten ayrılmalar artacaktır (Alkahtani, 2015). Örgütsel adalet algısının artması işten ayrılma niyetini azalmaktadır. Tam tersi durumda örgütsel adalet algısı azaldıkça işten ayrılma niyeti artmaktadır. Farklı alanlarda farklı çalışma gruplarına yönelik olarak gerçekleştirilen çalışmalar bu durumu teyit etmektedir. Özer ve Günlük'ün (2010) muhasebeciler (mesleki stajyer, serbest muhasebeci ve mali müşavirler); Güzel ve Ayazlar'ın (2014) otel çalışanları; Köse ve Aydoğan'ın (2021) savunma sanayii sektörü çalışanları; Yılmaz'ın (2019) elektrik sektörü çalışanları; Doğrar ve diğerlerinin (2020) telekomünikasyon sektörü çalışanları üzerine; Kılıç ve Aydın'ın (2024) ise kamuda çalışan öğretmenlere yönelik yaptıkları çalışmalarda, örgütsel adalet ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra Şimşek ve diğerlerinin (2016) kalkınma ajansı personeline yönelik çalışmasında, personelin işten ayrılma sebepleri arasında genel sekreter ve yönetim kuruluna dair şikayetlerin yer aldığı belirlenmiştir. Yönetime dair memnuniyetsizlik ve şikayetlerin varlığı, örgütsel adalet sorunlarının bulunduğu düşünülmektedir.

Benzer şekilde uluslararası alanda Güney Kore'de, Kim ve diğerlerinin (2012) sosyal hizmet çalışanları; Etiyopya'da, Mengstie'nin (2020) sağlık çalışanları; İsrail'de, Meisler'in (2012) finans çalışanları ve ABD'de, George ve Wallio'nun (2017) kamu muhasebecileri üzerine yaptıkları çalışmalarda, farklı meslek gruplarının örgütsel adalet algılarının işten ayrılma niyetleri ile ilişkisi incelenmiştir. Söz konusu çalışmalarda, örgütsel adalet algısı arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığı tespit edilmiştir.

Buradan yola çıkarak kalkınma ajanslarında çalışan personelin örgütsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu öngörülmektedir. Özellikle örgütsel adalet

algısı azaldıkça işten ayrılma niyetinin artacağı beklenmektedir. Bu bağlamda çalışmanın dördüncü hipotezi:

**H4:** “Kalkınma ajansı personelinin örgütsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.” şeklinde ifade edilmiştir.

## 1.6. İş Stresi

Stres kavramı psikoloji, sosyoloji ve yönetim bilimi gibi çeşitli bilim dalları tarafından uzun yıllardır incelenen önemli bir konu olarak görülmektedir. Lazarus (1966: 209) stresi, birey ve çevre arasında gerçekleşen zorlu ve başa çıkma yeteneğinin ötesinde olan ilişki olarak tanımlamıştır. İş stresi ise çalışanın ve iş çevresinin arasındaki uygun olmayan ilişkiler olarak tanımlanmaktadır (Beehr ve Newman, 1978). Bir diğer tanıma göre iş stresi, “işten kaynaklanan taleplerin personelin yeteneği, kaynakları veya ihtiyaçları ile uyum sağlamaması halinde ortaya çıkan zararlı fiziksel ve duygusal reaksiyonlar” olarak açıklanmaktadır (Yenihan vd., 2014).

İş stresinin bireysel ve örgütsel sonuçları bulunmaktadır. Bireysel sonuçlar; personelin fiziksel, davranışsal ve psikolojik açıdan olumsuz etkiler yaşaması olarak sıralanabilir. Örgütsel sonuçlar arasında; işe yabancılaşma, tükenmişlik hissi, performansta gözle görülür düşüş yaşanması, personelin işini aksatması veya işe gelmemesi ile personelin mevcut işini bırakmaya veya değiştirmeye yönelik niyet oluşturması yer almaktadır (Tezcan, 2022: 51-57).

Daha önceki çalışmalara göre iş stresi işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemektedir. Dolayısıyla personelin iş stresi arttıkça işten ayrılma niyeti de artmakta; iş stresi azaldıkça işten ayrılma niyeti de azalmaktadır (Beehr ve Newman, 1978; Firth vd., 2004; Avey vd., 2009; Adiguna ve Suwandana, 2023).

İş stresinin işten ayrılma niyetine etkisi sektörel olarak değişiklik göstermemektedir. Türker (2013: 319) bankacılık; Yenihan ve diğerleri (2014) otomotiv; Aydın ve diğerleri (2021) sağlık; Turunç ve Ulusoy (2023) sivil havacılık; Ahn ve Chaoyu (2019) ise

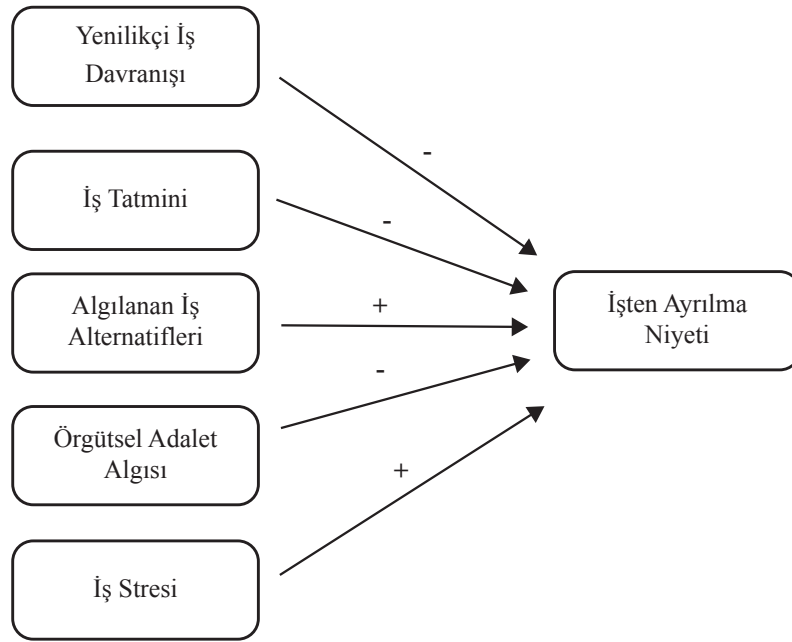
kamu sektöründe yaptıkları araştırmalarda, iş stresinin işten ayrılma niyetini pozitif ve anlamlı şekilde etkilediğini göstermişlerdir.

Buradan yola çıkarak kalkınma ajanslarında çalışan personelin iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu öngörülmektedir. Özellikle iş stresi arttıkça işten ayrılma niyetinin de

artacağı beklenmektedir. Bu bağlamda çalışmanın beşinci ve son hipotezi:

**H5:** “Kalkınma ajansı personelinin iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.” şeklinde ifade edilmiştir.

Yukarıda sayılan hipotezler ışığında oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’de yer almaktadır.



Şekil 1: Araştırma Modeli (Kaynak: Çalışma kapsamında yazar tarafından üretilmiştir.)

## 2. Yöntem ve Analiz

Çalışmanın amacına uygun şekilde nicel araştırma tasarımı benimsenmiştir. Hazırlanan anket iki aşamadan oluşmaktadır: İlk bölümde araştırmanın değişkenlerine ilişkin 5’li likert tipi ölçek kullanılarak hazırlanan 54 ifade yer almakta ardından demografik sorular sıralanmaktadır. Anket uygulanmasının öncesinde ankete katılımın gönüllülük esasına dayandığı ve istenilen zamanda katılımcıların anketi bırakabilecekleri belirtilmiştir. Çalışmada uygulanan anket formu Ek-1’de yer almaktadır.

Yenilikçi iş davranışının ölçümüne ilişkin ifadeler, Işık ve Aydın’ın (2016) çalışmasından; iş tatmini ve iş stresinin ölçümüne ilişkin ifadeler, Firth ve diğerlerinin (2004) çalışmasından; algılanan

iş alternatifleri ölçümüne ilişkin ifadeler, Weng ve diğerlerinin (2010) çalışmasından; örgütsel adalet algısının ölçümüne ilişkin ifadeler, Deniz’in (2022: 95) çalışmasından ve işten ayrılma niyeti ölçümüne ilişkin ifadeler ise Seyrek ve İnal’ın (2017) çalışmasından alınmıştır.

Çalışmanın ana evrenini 26 kalkınma ajansının personeli oluşturmaktadır. T. C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı bünyesinde Kalkınma Ajansları Genel Müdürlüğü’nün yayımlanmış olduğu “2022 Yılı Kalkınma Ajansları Genel Faaliyet Raporuna” (STB, 2023) göre uzman, destek personeli ve sürekli işçilerden oluşan ajans personelinin toplam sayısı 1247’dir. Çalışmanın örnekleme için Krejcie ve Morgan (1970) formülü kullanılmıştır (Eşitlik 1).

$$n = (x^2 * N * P * (1 - P)) / (d^2 * (N - 1) + x^2 * P * (1 - P)) \quad (1)$$

Bu eşitlikte;

$x^2$ : İstenen güven düzeyinde 1 serbestlik derecesi için ki-karenin tablo değerini,

$n$ : güven düzeyi için yeterli örneklem sayısını,

$N$ : Evreni,

$P$ : Popülasyon oranını (maksimum örneklem büyüklüğünü sağlayacağı için 0,5 olduğu varsayılmıştır),

$d$ : 0,05 oranı olarak ifade edilen doğruluk derecesini ifade etmektedir.

Araştırma kapsamında, evren büyüklüğünü de içeren Eşitlik 2; işlem gerçekleştirildikten sonra hesaplama sonucu Eşitlik 3 elde edilmiştir.

$$n = (3,841 * 1247 * 0,5 * (1-0,5)) / ((0,05)^2 * (1247-1) + 3,841 * 0,5 * (1-0,5)) \quad (2)$$

$$n = 293,83 \text{ olarak hesaplanmıştır.} \quad (3)$$

Araştırma sonuçları yüzde 95 güven düzeyinde ve  $\alpha$  değeri= yüzde 5 ve Z tablo değeri=1,96 olarak alınmıştır. Bu bağlamda asgari gereken örneklem hacminin 294 olduğu bulunmuştur. Araştırma

kapsamında toplam 812 personelden veri elde edilmiştir. Dolayısıyla örneklem hacminin yeterli olduğu öngörülmüştür. Tablo 1'de katılımcıların demografik dağılımı yer almaktadır.

**Tablo 1: Katılımcıların Demografik Dağılımları** (Kaynak: Çalışma kapsamında yazar tarafından üretilmiştir.)

Özellikler	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
<b>Cinsiyet</b>		
Erkek	551	67,9
Kadın	261	32,1
<b>Yaş</b>		
18-24	1	0,1
25-34	147	18,1
35-44	531	65,4
45-54	128	15,8
55+	5	0,6
<b>Eğitim Durumu</b>		
Lise ve altı	104	12,8
Yüksekokul	41	5,0
Lisans	358	44,1
Yüksek Lisans	270	33,3
Doktora	39	4,8



**Tablo 1: Katılımcıların Demografik Dağılımları (Devamı)**

<b>Gelir (TL)</b>		
0-9999	40	4,9
10.000-19.999	262	32,3
20.000-29.999	228	28,1
30.000+	282	34,7
<b>Pozisyon</b>		
Birim Başkanı-Hukuk Müşaviri	140	17,2
Uzman	339	41,7
Destek Personeli	133	16,4
Sürekli İşçi	200	24,6
<b>Çalışma Süresi</b>		
0-3 Yıl	66	8,1
4-6 Yıl	90	11,1
7-10 Yıl	226	27,8
10+ Yıl	430	53,0

Çalışmada ilk olarak elde edilen veri, IBM SPSS 22 aracılığıyla kodlanmış olup yüzde ve frekans analizleri bu program aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen literatür araştırması sonucunda ortaya çıkarılan araştırma modeline yönelik elde edilen veri, Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) ile analiz edilmiştir. Veri analizi SmartPLS 4 programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesi olarak da bilinen PLS-SEM modellemesi için verinin normal dağılımının bulunması gerekmemektedir. PLS-SEM, kompleks ilişkileri aynı zamanda tahmin eden ve varsayımları araştıran bir model olarak tanımlanmaktadır (Çakır, 2019). Çalışma için çok değişkenli araştırma modeli oluşturulması sebebiyle bu yöntem seçilmiştir. Bunun yanı sıra Hair ve diğerleri (2017: 110) literatürde önceden belirli bir konuya dair uygulanmamış veya az uygulanmış değişkenlere yönelik PLS-SEM'in tahmin gücünün yüksek ve hata oranının düşük olacağını açıklamaktadır.

Çalışma çerçevesinde, güvenilirlik analizleri öncesinde modelde yer alan ölçeklerin her bir faktörü için faktör yükleri incelemesi gerçekleştirilmiştir. Ardından modele dahil edilen değişkenler üzerinde güvenilirlik analizleri yapılmış ve sırasıyla uyum geçerliliği ile ayırma geçerliliği ölçümleri gerçekleştirilmiştir.

Güvenilirlik açısından sırasıyla Cronbach Alpha, Rho\_C ve Rho\_A değerleri incelenmiştir. Modele dahil edilen değişkenlerin geçerlilik analizlerinde, uyum geçerliliği için modelde yer alan bağımsız değişkenlerin açıklanan ortalama varyans (Average Variance Extracted/AVE) değerleri belirlenmiştir. Geçerlilik analizinin son kısmında ise ayırma geçerliliğinin durumunu tespit etmek için Fornell-Larcker kriterine ve Heterotrait-monotrait korelasyon oranı (Heterotrait-monotrait Ratio of Correlations / HTMT) yöntemine göre değerlendirmeler yapılmıştır (Henseler vd., 2015). Tablo 2'de değişkenlere ilişkin faktör yükleri; Tablo 3'te ise güvenilirlik sonuçları yer almaktadır.

Ölçeklerde yer alan ifadelerle ilişkin faktör yüklerinin 0,70'ten daha yüksek olması gerekmektedir (Hair vd., 2017: 129). Bu doğrultuda, Ek-1'de yer alan ankette sıralanmakla birlikte faktör yüklerinin 0,70'ten düşük olduğu görülen; yenilikçi iş davranışı ölçeğinden birinci ve dokuzuncu soru (YID1 ve YID9 ifadeleri); iş tatmini ölçeğinden dördüncü ve yedinci soru (IT4 ve IT7 ifadeleri) ve örgütsel adalet ölçeğinden ilk beş soru (OA1, OA2, OA3, OA4 ve OA5 ifadeleri) silinmiştir. Tablo 2'de diğer ifadelerle ilişkin faktör yüklerinin 0,70'ten yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 2: Değişkenlerin Faktör Yükleri** (Kaynak: Çalışma kapsamında yazar tarafından üretilmiştir.)

Ölçekler	İfadeler*	Faktör Yükleri	Ölçekler	İfadeler*	Faktör Yükleri
Yenilikçi İş Davranışı	YID2	0,748	Örgütsel Adalet	OA6	0,868
	YID3	0,711		OA7	0,876
	YID4	0,745		OA8	0,881
	YID5	0,783		OA9	0,860
	YID6	0,727		OA10	0,815
	YID7	0,713		OA11	0,791
	YID8	0,712		OA12	0,876
	YID10	0,746		OA13	0,901
İş Tatmini	IT1	0,721		OA14	0,868
	IT2	0,717		OA15	0,915
	IT3	0,704		OA16	0,900
	IT5	0,766		OA17	0,868
	IT6	0,811		OA18	0,910
	IT8	0,750		OA19	0,918
Algılanan İş Alternatifi	AIA1	0,710		OA20	0,902
	AIA2	0,850		IAN1	0,891
	AIA3	0,879		IAN2	0,936
	AIA4	0,904		IAN3	0,937
İş Stresi	IS1	0,798		İşten Ayrılma Niyeti	IAN4
	IS2	0,732			
	IS3	0,833			
	IS4	0,813			
	IS5	0,867			
	IS6	0,848			
	IS7	0,810			
	IS8	0,866			

\* YID: Yenilikçi İş Davranışı, IT: İş Tatmini, AIA: Algılanan İş Alternatifleri, IS: İş Stresi, OA: Örgütsel Adalet, IAN: İşten Ayrılma Niyeti

Hair ve diğerleri (2012) tarafından Chronbach Alpha değerinin 0,70'ten daha yüksek değerde olması gerektiği ifade edilmektedir. Ayrıca PLS-SEM üzerinde modelin içsel tutarlılığı değerlendirilirken Rho\_C katsayısı değerinin 0,70'ten yüksek olması gerektiği vurgulanmıştır. Verinin tutarlı olup olmadığını ve değişkenlerde yer alan faktör ifadelerinin güvenilir olduğunu doğrulamak için Rho\_A katsayısına bakılmakta olup 0,70'in üzerinde yer alan değerler

kabul edilmektedir (Dijkstra ve Henseler, 2015). Ayrıca uyum geçerliliğinin sağlanması için her bir değişkene ait olan AVE değerinin 0,50'den daha yüksek olma koşulu bulunmaktadır (Fornell ve Larcker, 1981). Dolayısıyla araştırmada, uyum geçerliliğinin sağlandığı ve bu kabuller çerçevesinde araştırmanın güvenilirlik sağladığı görülmektedir (Tablo 3).

**Tablo 3: Araştırmanın Güvenirlilik Sonuçları** (Kaynak: Çalışma kapsamında yazar tarafından üretilmiştir.)

Ölçekler	Cronbach's Alpha Değeri	Rho_A Değeri	Rho_C Değeri	AVE Değeri
Yenilikçi İş Davranışı	0,886	0,913	0,904	0,542
İş Tatmini	0,840	0,843	0,882	0,556
Algılanan İş Alternatifi	0,868	0,917	0,904	0,704
İş Stresi	0,932	0,936	0,944	0,680
Örgütsel Adalet	0,978	0,979	0,980	0,770
İşten Ayrılma Niyeti	0,935	0,936	0,953	0,837

Geçerlilik analizinin tamamlanması için ayrışma geçerliliğine bakılması gerekmektedir. Fornell ve Larcker (1981) kriterine göre ayrışma geçerliliğinin sağlanması için modelde yer alan tüm değişkenlerin AVE değerlerinin karekökünde yer alan değerlerin yine bu değişkenler arasında oluşan korelasyonlardan daha yüksek olması gerekmektedir. Bunun yanı sıra ayrışma geçerliliğini kanıtlamaya yönelik Henseler ve

diğerleri (2015) tarafından yapısal eşitlik modellemesi kullanıldığı durumlarda, HTMT yönteminin Fornell-Larcker kriterinden daha yüksek derecede özgünlük ve duyarlılık oranları sağladığı vurgulanmaktadır. HTMT yöntemi sonuçlarının 0,90'dan düşük olması gerekmektedir. Tablo 4 ve Tablo 5'te görüldüğü üzere araştırmada her iki yönetime göre de ayrışma geçerliliği sağlanmaktadır.

**Tablo 4: Fornell-Larcker Kriterine Göre Ayrışma Geçerliliği Sonuçları** (Kaynak: Çalışma kapsamında yazar tarafından üretilmiştir.)

	AIA	IAN	IS	IT	OA	YID
AIA	<b>0,839</b>					
IAN	0,194	<b>0,915</b>				
IS	0,122	0,518	<b>0,825</b>			
IT	-0,011	-0,570	-0,476	<b>0,746</b>		
OA	-0,021	-0,496	-0,440	0,711	<b>0,877</b>	
YID	0,174	-0,147	-0,151	0,274	0,220	<b>0,736</b>

YID: Yenilikçi İş Davranışı, IT: İş Tatmini, AIA: Algılanan İş Alternatifleri, IS: İş Stresi, OA: Örgütsel Adalet, IAN: İşten Ayrılma Niyeti

**Tablo 5: HTMT Yöntemine Göre Ayrışma Geçerliliği Sonuçları** (Kaynak: Çalışma kapsamında yazar tarafından üretilmiştir.)

	AIA	IAN	IS	IT	OA	YID
AIA						
IAN	0,197					
IS	0,123	0,551				
IT	0,062	0,638	0,531			
OA	0,037	0,518	0,459	0,783		
YID	0,217	0,136	0,148	0,289	0,210	

YID: Yenilikçi İş Davranışı, IT: İş Tatmini, AIA: Algılanan İş Alternatifleri, IS: İş Stresi, OA: Örgütsel Adalet, IAN: İşten Ayrılma Niyeti

Analiz aşaması öncesinde, çoklu bağlantı sorunu; ortak yöntem yanlılığı ve uyum iyiliği değerlerinin incelenmesi gerekmektedir. Değişkenler arası güçlü ilişki bulunması sonucu ortaya çıkan çoklu bağlantı sorunu oluşmaması için varyans artış faktörü (Variance Inflation Factor/VIF) değerinin 3'ten küçük olmasının gerekliliği vurgulanmaktadır (Hair vd., 2019). Diğer taraftan kuramsal olarak VIF için minimum değer, 1 (bir) olarak kabul edilmekte ve 1'e yaklaştıkça bağımsız değişkenler arası ilişkinin azaldığı açıklanmaktadır (Hair vd., 2006). Bunun yanı sıra ortak yöntem yanlılığı, Kock (2015)

tarafından “modeldeki nedenler ve etkilerden değil, tercih edilen ölçüm yönteminden kaynaklanan bir olgu” olarak açıklanmakta olup ortak yöntem yanlılığının oluşmaması için her bir örtük değişken için hesaplanan VIF değerlerinin 3,3'ten küçük olması gerektiği belirtilmektedir. Araştırma kapsamında yapılan analiz sonucunda bağımsız değişkenlerin VIF değerlerinin, Tablo 6'da görüldüğü üzere 1,056 - 2,225 aralığında olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla modelde çoklu bağlantı sorunu ve ortak yöntem yanlılığı bulunmamaktadır.

**Tablo 6: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin VIF Değerleri** (Kaynak: Çalışma kapsamında yazar tarafından üretilmiştir.)

	İşten Ayrılma Niyeti
Yenilikçi İş Davranışı	1,056
İş Tatmini	1,355
Algılanan İş Alternatifi	2,225
İş Stresi	2,081
Örgütsel Adalet	1,123

Çalışmada yer alan hipotezler test edilmeden önce son aşamada, yapısal eşitlik modelinin uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir kriterleri sağlaması gerekmektedir. Modelin uyum kriterlerini karşılamak için d\_ULS ve d\_G değerleri incelenmektedir. Kazmî'ye (2020) göre belirtilen bu değerlerin anlamlı olmaması beklenmektedir ( $d_{ULS} > 0,05$  ve  $d_G > 0,05$ ). Normleştirilmiş uyum indeksi (Normed Fit Index/NFI) değeri 0 ile 1 arasında değer almakta olup NFI değerinin 1'e yakın olması durumunda modelin iyi uyuma sahip olduğu kabul edilmektedir

(Yılmaz ve Kınaş, 2020). Son olarak, Henseler ve diğerleri (2016) yapısal modelin uyum iyiliğinin değerlendirilmesine yönelik olarak “gözlemlenen korelasyon ile beklenen korelasyon matrisi arasındaki farkı” açıklayan standartlaştırılmış ortalama hataların karekökü (Standardized-Root Mean Square Residual/SRMR) değerinin de incelenmesi gerektiğini vurgulamaktadırlar. SRMR değerinin uyum iyiliğini sağlaması için 0,08'den küçük olması gerekmektedir. Tablo 7'de görüldüğü üzere araştırma modeli uyum iyiliği kriterlerinin tümünü sağlamaktadır.

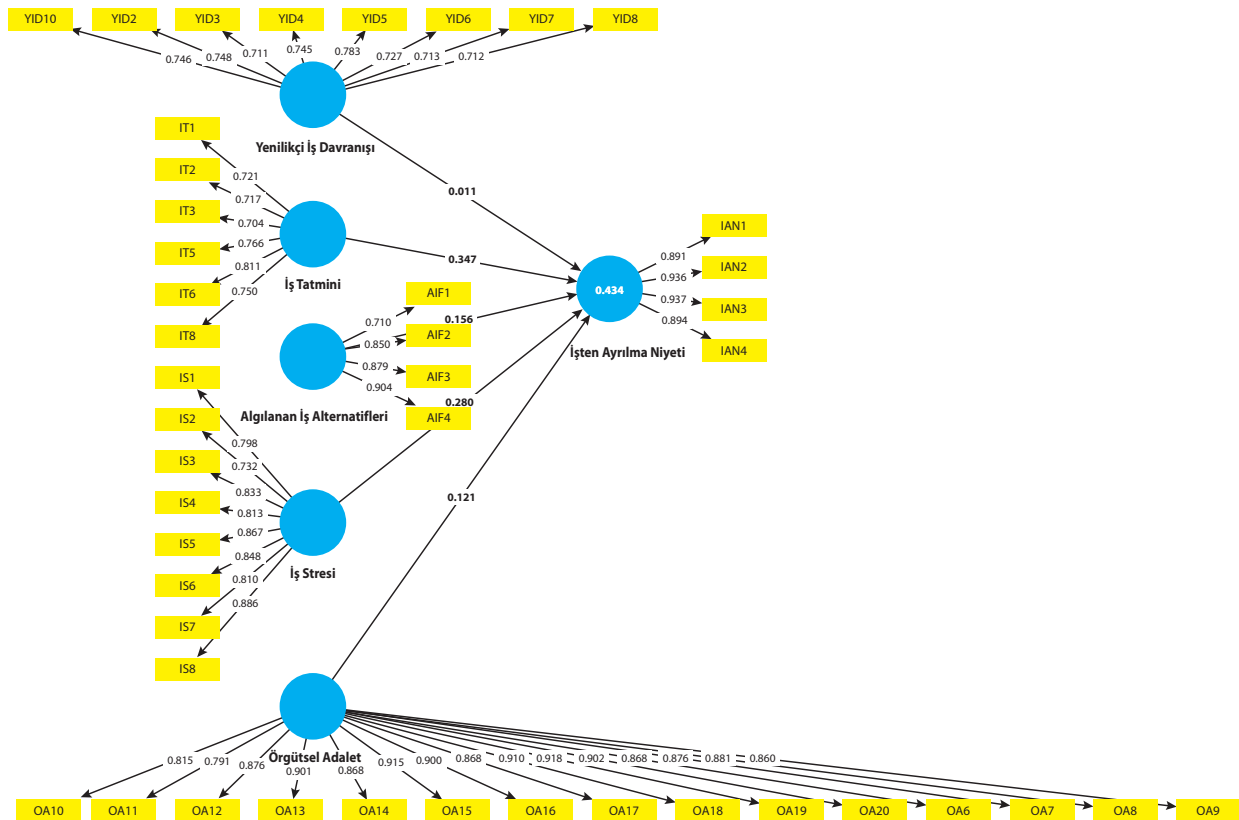
**Tablo 7: Modelin Uyum İyiliği Sonuçları** (Kaynak: Çalışma kapsamında yazar tarafından üretilmiştir.)

Uygunluk Göstergeleri	Doymuş Model	Tahmini Model
SRMR	0,052	0,052
d_ULS	2,838	2,838
d_G	0,890	0,890
Chi-square	4189,369	4189,369
NFI	0,872	0,872

### 3. Bulgular

Değişkenlerin ön analizlerinin tamamlanmasından sonra çalışmanın hipotezlerini test etmek amacıyla yapısal eşitlik modeli analizi kullanılmıştır. Analizde “kısmi en küçük kareler yol analizi (PLS SEM)” kullanılmıştır. Modeldeki ilişkilerin anlamlılığı, “bootstrapping yöntemi” kullanılarak test edilmiştir (Hair vd., 2017: 114). Hair ve diğerleri (2012),

bootstrapping yöntemi için 5000 ön yükleme uygulanmasını önermektedir. Yapısal eşitlik modellemesinde sonuçları anlamlandırmak için t istatistiklerine yüzde 95 anlamlılık düzeyinde bakılmıştır (Sarstedt vd., 2011). Yapısal eşitlik modeli sonuçları, Şekil 2’de; analizin yol katsayıları sonuçları ise Tablo 8’de yer almaktadır.



Şekil 2: Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları (Kaynak: Çalışma kapsamında yazar tarafından üretilmiştir.)

Tablo 8: Araştırma Modeli Yol Katsayıları Sonuçları (Kaynak: Çalışma kapsamında yazar tarafından üretilmiştir.)

	Standardize Beta Katsayısı	Örnek Ortalaması	Standart Hata	T İstatistiği	p Değerleri
(H1) Yenilikçi İş Davranışı → İşten Ayrılma Niyeti	-0,011	-0,018	0,029	0,366	0,715
(H2) İş Tatmini → İşten Ayrılma Niyeti	-0,347	-0,346	0,041	8,429	0,000
(H3) Algılanan İş Alternatifi → İşten Ayrılma Niyeti	0,156	0,159	0,027	5,674	0,000
(H4) Örgütsel Adalet → İşten Ayrılma Niyeti	-0,121	-0,120	0,046	2,624	0,009
(H5) İş Stresi → İşten Ayrılma Niyeti	0,280	0,281	0,036	7,787	0,000

Tablo 8’de görüldüğü üzere çalışmanın ilk hipotezi olan H1: Yenilikçi İş Davranışı → İşten Ayrılma Niyeti,  $p = 0,715$  ( $p < 0,05$ ) denklik değerini sağlayamadığı için desteklenmemektedir. İş tatmininin işten ayrılma niyetine etkisi  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ) ve örgütsel adaletin işten ayrılma niyetine etkisine ait olan anlamlılık değeri  $p = 0,009$  ( $p < 0,01$ ) sağlaması nedeniyle H2 ve H4 hipotezleri desteklenmiştir. Ek olarak etki oranını açıklayan “standardize Beta katsayısı” incelendiğinde, iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerine  $\beta = - 0,347$ ’lik ve örgütsel adaletin işten ayrılma niyeti üzerine  $\beta = - 0,121$ ’lik etkiye sahip olduğu görülmektedir. Standardize Beta katsayılarının da negatif olması sebebiyle H2 ve H4 hipotezlerinin etki yönlerinin olumsuz olduğu görülmektedir. Bu durum hipotezlerin ters yönlü ilişkisini doğrulamaktadır.

Algılanan iş alternatifinin işten ayrılma niyetine etkisi,  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ) ve iş stresinin işten ayrılma niyetine etkisi  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ) eşitliklerini sağlamasından dolayı H3 ve H5 hipotezleri desteklenmiştir. Algılanan iş alternatifinin işten ayrılma niyetine  $\beta = 0,156$ ’lik ve iş stresinin işten ayrılma niyetine  $\beta = 0,280$ ’lik etkisi olduğu görülmektedir. H3 ve H5 hipotezleri pozitif yönlü ilişki ile kurulmuş olup standardize Beta katsayıları bu ilişkiyi doğrulamaktadır.

Hair ve diğerleri (2017: 209), yapısal eşitlik modellemesinde bağımlı değişken üzerinde bağımsız değişkenler tarafından oluşan varyansın ne düzeyde açıklandığını belirten  $R^2$  değerine bakmanın önemini vurgulamaktadır. Ayrıca,  $R^2$  değeriyle birlikte yapısal modelin tahmin geçerliliğini ifade eden  $Q^2$  değerinin de gösterilmesi gerekmektedir. Sosyal bilimlerdeki araştırmalarda,  $R^2$ ’nin 0,02’ye eşit olması durumunda modelin açıklanma düzeyi düşük;  $R^2$ ’nin 0,13’e eşit olması durumunda modelin açıklanma düzeyi orta ve  $R^2$ ’nin 0,26 ve üzeri olduğu durumlarda ise modelin açıklanma düzeyi yüksek kabul edilmektedir (Cohen, 1988: 413-414). Hair ve diğerleri (2014), yapısal modelin tahmin geçerliliğini sağlamak için  $Q^2$  değerinin 0’dan büyük olması gerektiğini açıklamaktadır.

Bu çerçevede araştırmada kullanılan modelin açıklayıcılığını ifade eden  $R^2$  değeri,  $R^2 = 0,434$  olarak hesaplanmış olup modelin açıklanma düzeyinin

yüksek olduğu tespit edilmiştir. Modelin işten ayrılma niyetine ilişkin  $Q^2$  değeri 0,423 olarak elde edilmiştir. Bu durumda modelin tahmin geçerliliğinin olduğu görülmektedir.

Daha önce yapılmış çalışmalarda yenilikçi iş davranışının işten ayrılma niyetine etkisine yönelik farklı sonuçlar elde edildiği H1 hipotezinde belirtilmiştir. Bu çalışmada yer alan yenilikçi iş davranışının işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediğini açıklayan H1 hipotezi desteklenmemiştir. Fakat daha önceki çalışmalarla kıyaslandığında hipotezdeki ilişkinin desteklenmemesi, Eroğlu ve diğerlerinin (2018) bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Öte yandan çalışmanın ikinci hipotezi (H2) olarak iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerine anlamlı ve negatif yönlü etkisi desteklenmiştir. İş tatmininin işten ayrılma niyetinin ana ön göstergesi olduğu ampirik olarak kanıtlanmıştır (Larrabee vd., 2003). Benzer şekilde kalkınma ajanslarından ayrılan personel üzerine çalışma yapmış olan Şimşek ve diğerleri (2016) işten ayrılmanın en güçlü sebeplerinden birinin ajanstan memnuniyetsizlik olduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla bu hipotezin kabul edilmesiyle beraber kalkınma ajanslarında çalışan personelin iş tatmini arttıkça işten ayrılma niyetinin azalacağı, iş tatmininin azalması durumunda işten ayrılma niyetinin artacağı düşünülmektedir.

Araştırmada algılanan iş alternatiflerinin işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği (H3) sonucuna ulaşılmıştır. Daha önceki çalışmalarda personelin sahip olduğu iş alternatifi algısının işten ayrılmayı etkilediği bilinmektedir (Lambert, 2001; Gardner vd., 2015). Şimşek ve diğerlerinin (2016) çalışmasında kalkınma ajansı personelinin işten ayrılma nedenleri arasında kadrolu bir iş alternatifine geçilmesi ve daha yüksek gelirli bir iş alternatifine yönelmesi sayılmaktadır. Bu araştırmada benzer olarak kalkınma ajanslarında çalışan personelin algıladıkları iş alternatiflerinin artmasının işten ayrılma niyetini artıracak sonucuna ulaşılmıştır. Diğer taraftan personelin alternatif iş bulma ihtimalini düşük gördüğü zamanlar veya sektörler için işten ayrılma niyetinin azalacağı öngörülmektedir.

Araştırma sonucunda örgütsel adaletin işten ayrılma niyetine etkisinin (H4) negatif yönlü olduğu görülmüştür. Farklı ülkelerde çeşitli sektörler için yapılmış çalışmalarda benzer olarak örgütsel adaletin işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği açıklanmaktadır (Özer ve Günlük, 2010; Kim vd., 2012; Mengstie, 2020; Köse ve Aydoğan, 2021). Buradan yola çıkarak kalkınma ajansları personelinin örgütsel adalet algısı arttıkça kurumundan ayrılma niyetinin azaldığı; işe ilişkin işlem ve süreçlerin adaletli olmadığı durumlarda, örgütsel adalet algısının zarar gördüğü ve işten ayrılma niyetinin arttığı söylenebilir.

Çalışmanın son hipotezi (H5) ise iş stresi ve işten ayrılma niyeti ilişkisi üzerine kurulmuştur. Yapılan araştırma sonucunda kalkınma ajanslarında çalışan personelin iş stresinin işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Personelin iş stresi arttıkça işten ayrılma niyetinin de artmakta olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Personelin kurumunda yaşadığı stresten kurtulmak için işten ayrılma niyeti oluşturabileceği açıklanmakta olup çeşitli çalışmalarda (Beehr ve Newman, 1978; Avey vd., 2009; Ahn ve Chaoyu, 2019; Aydın vd., 2021) benzer şekilde iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında kuvvetli bir ilişki olduğu belirtilmektedir.

#### 4. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada, Türkiye’de faaliyet göstermekte olan 26 kalkınma ajansının personeline uygulanan çevrimiçi anket yoluyla cevap alınan 812 kişi için işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler tespit edilmiştir. Bu kapsamda kalkınma ajansları personelinin işten ayrılma niyetini etkilediği düşünülen yenilikçi iş davranışı, iş tatmini, algılanan iş alternatifleri, örgütsel adalet ve iş stresi değişkenlerinin etkileri irdelenmiştir.

Sonuçlara göre, yenilikçi iş davranışının işten ayrılma niyetine olan etkisi çalışma tarafından desteklenmemektedir. Bununla birlikte, iş tatmini, algılanan iş alternatifleri, örgütsel adalet ve iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi desteklenmektedir. Kalkınma ajansları personelinin iş tatmini ve örgütsel adalet seviyeleri arttıkça işten

ayrılma niyetleri azalmaktadır. Öte yandan, algılanan iş alternatifleri ve iş stresi arttıkça işten ayrılma niyeti de artmaktadır.

Araştırma sonuçları literatürle paralellik göstermektedir. Çalışma sonucunda iş tatmininde meydana gelen azalmanın işten ayrılma niyetini artırdığı gözlemlenmiş olup daha önceki çalışmaların (Larrabee vd., 2003; Irkılata ve Irk, 2023; Yaman vd., 2023) bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Çalışmada algılanan iş alternatiflerinin artmasının işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği belirlenmiş olup bu sonuç; Lambert (2001), Rainayee (2013) ile Gardner ve diğerlerinin (2015) bulgularını teyit etmektedir. İş alternatiflerinin artmasına karşı olarak görülebilecek olan iş güvencesizliğinin artmasının da işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği bilinmektedir (Bıyıklı ve Özkara, 2023). Dolayısıyla iş alternatifleri yerine iş güvencesizliğinin de kullanılabilmesi değerlendirilmektedir. Çalışma sonuçları, örgütsel adaletin artmasının işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediğini gösteren önceki çalışmaların (Güzel ve Ayazlar, 2014; George ve Wallio, 2017; Kılıç ve Aydın, 2024) bulgularını doğrulamaktadır. Son olarak çalışmanın ortaya koyduğu iş stresinin işten ayrılma niyetini artırdığı şeklindeki bulgu, çeşitli çalışmaların (Firth vd., 2004; Yenihan vd., 2014 Turunç ve Ulusoy, 2023) sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Çalışmada elde edilen sonuçlar birçok farklı yönden literatüre katkı sağlamaktadır. Çalışma, kalkınma ajanslarından ayrılan personelin ayrılma sebeplerini ortaya koyan Şimşek ve diğerlerinin (2016) araştırmasını tamamlar niteliktedir. Ulaşılabilen kaynaklar çerçevesinde bu çalışmada, kalkınma ajanslarında çalışmakta olan personelin işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler ele alınmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkenleri olan yenilikçi iş davranışı, iş tatmini, algılanan iş alternatifleri, örgütsel adalet ve iş stresinin kalkınma ajansı personeline yönelik bir çalışmada kullanılması yönüyle çalışma literatüre katkı sağlamaktadır. Araştırmada, yenilikçi iş davranışı dışında yer alan bütün bağımsız değişkenlerin kalkınma ajansı personelinin işten ayrılma niyetine etkisi tespit edilmiştir.

Öte yandan kalkınma ajansları; mevzuatı, yönetim yapısı, örgütlenme biçimi, personeli ve iş tanımlarıyla farklı bir örgütsel yapı oluşturmuştur. Kalkınma ajansları, çalışan personelinin nitelikleri ve görev tanımlarıyla Türkiye’de kamu yönetimi anlayışına yenilikçi bir yaklaşım getirmektedir. Bu yeniliklerden birisi de kalkınma ajanslarında çalışacak personel için işe alım süreçlerinde bulunan çeşitli prosedürlerdir (Şimşek vd., 2016). Dolayısıyla bu çalışmanın sonuçlarının politika uygulamaya yönelik önerileri de bulunmaktadır. İş tatmini ve örgütsel bağlılığı artırmaya yönelik kalkınma ajanslarında yeni çalışmapozisyonlarının oluşturulması önerilmektedir. Bu doğrultuda kalkınma ajanslarında, kamu teşkilatlanmasında yer alan kariyer uzmanlığına benzer şekilde uzman yardımcılığı kadrosu ve uzmanlıkta belirli bir zaman dilimi geçiren uzmanlar için özlük hakları genişletilmiş kıdemli uzman pozisyonu oluşturulabilir.

İş tatminini etkileyen önemli faktörlerden biri kurumun çalışma biçimi olarak açıklanmaktadır. Kalkınma ajanslarında bölgenin ihtiyaçlarına yönelik olarak belirlenmiş konulara göre seçilen uzman personel, teknik bilgi ve mesleki tecrübe gerektiren işleri yapmaktadır. Dolayısıyla her bölge özelinde farklı görev tanımları ve işe özgü nitelikler belirlenebilmektedir. Kalifiye olan personelin iş tatminini artırmaya yönelik olarak esnek çalışma saatleri veya uzaktan çalışma seçenekleri uygulaması ile personel için iş-yaşam dengesinde iyileştirme sağlanabilir. Bunun yanı sıra kalkınma ajansları personel mevzuatına, uzman personel için “belirli süreli istihdam” veya “kısmi süreli istihdam” yöntemlerinin eklenmesi önerilmektedir. Bu sayede potansiyel işten ayrılmanın maliyetlerinden kaçınılması öngörülmektedir.

İş tatminini etkileyen ve kişiye göre değişiklik gösterebilen bireysel faktörler yerine örgütsel faktörlerin ajansa olan etkisi dikkate alınmalıdır. Personelin iş tatmininin artması, işe ve ajansa olan bağlılığını arttırıp işten ayrılma niyetinin azalmasını sağlamaktadır. Ayrıca personelin memnuniyetinin artması; personelin özgüven kazanmasına ve kişisel yeteneklerini daha iyi ortaya koymasına, iş

verimliliğinin ve dolayısıyla kurumsal verimliliğin artmasına yol açacaktır.

Kurumda kendisine adil davranıldığını algılayan çalışanın iş performansı artmakta, işten ayrılma niyeti ve işe karşı devamsızlığı azalmakta, iletişim seviyesi olumlu yönde gelişmekte ve kuruma olan bağlılığı artmaktadır (Greenberg, 2009). Dolayısıyla yöneticilerin, kurumda eş düzeyler arasında ve ast-üst ilişkilerinde adil davranıldığını; kurumsal yapının ve organizasyonun hakkaniyetli bir süreç ile yönetildiğini ve kariyer basamaklarının buna göre şekillendiğini personele doğru şekilde aktarması gerekmektedir.

İş stresi sonucunda etkilenme durumuna bağlı olarak personelin iş performansında düşüşlerin gerçekleşmesi, işe devamsızlıkların başlaması ve işten ayrılmaların yaşanması gibi sorunlarla karşılaşılabilir (Baker, 1985). Bu yüzden yöneticilerin, personele iş stresi yaratan kaynakları azaltması ve mümkünse ortadan kaldırması gerekmektedir. Benzer şekilde personelin iş stresinin azaltılması, iş tatmininin ve örgütsel adalet hissini artırılması için çalıştığı pozisyona yönelik iş tanımlarının ve personel rollerinin netleştirilmesi gerekmektedir. Personelde işten ayrılma niyetinin oluşmaması için ajansın insan kaynakları politikasının ilkelerine uygun şekilde personelin mesleki bilgi, beceri ve deneyimleri dikkate alınarak görev tanımları oluşturulmalı ve görevlendirilecekleri birimler buna göre belirlenmelidir. Kalkınma ajanslarında, istihdam edilme sürecinin tamamlanmasının ardından personel, ajansın sorumlu olduğu bölge illerinde ihtiyaca göre görevlendirilebilmektedir. Personelin özel hayatını oldukça fazla etkileyen bu tip görevlendirmeler tehdit unsuru olabileceği gibi personelin iş stresi ve tatminini etkilemektedir. Çözüm olarak personelin iş sözleşmesinde, istihdam edileceği pozisyonun ve ilin açık bir şekilde belirtilmesi önerilmektedir. Personel yönetmeliğinde de pozisyonlara ve personelin görevlendirildiği ilin değiştirilme şartlarına yönelik düzenlemelerin yapılabileceği öngörülmektedir.



Dokuzuncu Kalkınma Planı Bölgesel Gelişme Özel İhtisas Komisyonu Raporu'nda kalkınma ajansları “koordinatör, katalizör yapılar” olarak açıklanmaktadır (DPT, 2008: 18). Kalkınma ajanslarına atfedilen bu rol gereği ajans personeli, ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarla etkileşim içerisinde. Ayrıca oldukça geniş iletişim ağı bulunmaktadır. Dolayısıyla ajans personelinin iş alternatiflerine erişmesi hem bilgi açısından hem de insan ilişkileri açısından kolay görünmektedir. Bu kapsamda kalkınma ajanslarındaki çalışma pozisyonlarının pozitif yönleri ile gelecek çalışma hayatına olan olumlu katkılarının ve sunduğu fırsatların, personele doğru bir şekilde aktarılması önemli görülmektedir.

Buradan yola çıkarak yöneticilerin dikkat etmesi gereken durumlardan biri de sektörde yer alan diğer iş pozisyonlarıdır. Personelin alternatif işlerle mevcut işini kıyaslaması kaçınılmazdır. Özellikle personelin mevcut işinde tatmin olmaması ve/veya kariyer fırsatlarının yetersiz olması gibi durumlar işten ayrılma niyetini artırmaktadır. Dolayısıyla personelin sahip olduğu mevcut pozisyonunun diğer iş pozisyonlarına kıyasla olan avantajları, yöneticiler tarafından vurgulanmalıdır.

Çalışma kapsamında geliştirilen son öneri ise kalkınma ajanslarına yönelik algı yönetiminin iyileştirilmesi gerektiğidir. Kalkınma ajansları on beş yıldan fazla süredir varlığını sürdürmektedir. Bu nedenle kurumsallaşma süreçlerini tamamladıkları öngörülebilmektedir. Yerelde ihtiyaç duyulan nitelikli personeli karşıladığı ve bölgelerdeki kurumsal kapasiteyi artırdığı bilinmektedir. Personel açısından ise ajansların çok sektörlü yapısı, nitelikli işlerin varlığı ve personel seçim kriterlerinin yüksek olması iş algısı açısından oldukça önemlidir. Bu açıdan ajans personelinin bağlı bulunduğu iş hukuku kapsamında sahip olduğu hakların ve yerelde yaptığı işlerin ajansların paydaşlarına ve ajanslara başvurmayı

düşünen personel adaylarına daha iyi açıklanması gerekmektedir.

Diğer taraftan çalışmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. 26 kalkınma ajansında çalışan personelin işten ayrılma sebepleri çok farklı olabileceği için çalışmada yalnızca örgütsel faktörler (iş stresi, iş tatmini, algılanan iş alternatifleri, örgütsel adalet ile yenilikçi iş davranışı) dikkate alınmıştır. Demografik faktörlere (cinsiyet, yaş, memleket, aile durumu vb.) bağlı işten ayrılmalar kişisel tercihlere girmesi sebebiyle analize dahil edilmemiştir. Ayrıca işten ayrılma niyetinin, işten ayrılma davranışının temel öncülü olması sebebiyle ajanslardan ayrılan personel yerine mevcut ajans personeline anket çalışması uygulanmıştır.

Gelecek çalışmalarda kalkınma ajansı personelinin hangi bireysel ve demografik faktörler sebebiyle işten ayrılma niyeti oluşturduğu ve hangi değişkenlerden etkilendiği incelenebilir. Bu çerçevede, çalışma kapsamında kullanılan örgütsel faktörler dışında Bıyıklı ve Özkara (2023) tarafından kullanılmış “iş güvencesizliği” veya Tenderis ve Uzunçarşılı (2023) tarafından kullanılmış “toksik liderlik” gibi çeşitli örgütsel faktörler kullanılabilir. Diğer taraftan bu çalışma kapsamında kuşakların kalkınma ajanslarında işten ayrılma niyetine ve personel devir hızına etkisi incelenmemiştir. Gelecek çalışmalarda kalkınma ajanslarında çalışan başta X ve Y kuşakları olmak üzere iş hayatına girmeye başlayan ve ilerleyen yıllarda personelin çoğunluğunu oluşturacak olan Z kuşağının da işten ayrılma niyeti ve personel devir hızına etkileri araştırılabilir.

Son olarak bu çalışma kapsamında kalkınma ajansı personeli üzerinden değerlendirmeler yapılmıştır. Bölgesel kalkınma alanında önemli aktörlerden biri olan bölge kalkınma idaresi başkanlıklarının personelinin işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler de araştırılabilir.

## **Bilgilendirme**

### **Çatışma Beyanı**

Yazar tarafından herhangi bir potansiyel çıkar çatışması beyan edilmemiştir.

### **Fon Desteği**

Bu Çalışmada herhangi bir resmi, ticari ya da kar amacı gütmeyen organizasyondan fon desteği alınmamıştır.

### **Etik Standartlara Uygunluk**

Bu Çalışma için Yalova Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'nun 23.01.2023 tarihli ve 2023/8 numaralı Kararı ile onay alınmıştır.

### **Etik Beyanı**

Yazar tarafından bu Çalışmada bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu; yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan edilmiştir.

### **Teşekkür**

Çalışmaya desteklerinden dolayı T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Kalkınma Ajansları Genel Müdürlüğü Yönetim Hizmetleri Daire Başkanı Deniz ŞAHİN CİNOĞLU'na teşekkürlerimi sunarım.

## Kaynakça

- Adams, J. S. (1963). Towards an Understanding of Inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67 (5), 422-436.
- Adiguna, A. A., and Suwandana, I. G. (2023). The Relationship Between Burnout, Work Stress, and Turnover Intention on Non-permanent (contract) Employees: Study at the Communication and Information Office of Badung Regency, Indonesia. *European Journal of Business and Management Research*, 8 (3), 104-107.
- Agarwal, U. A., Datta, S., Blake-Beard, S., and Bhargava, S. (2012). Linking LMX, Innovative Work Behaviour and Turnover Intentions. *Career Development International*, 17 (3), 208-230.
- Ahn, J. Y., and Chaoyu, W. (2019). Job Stress and Turnover Intention. *Problems and Perspectives in Management*, 17 (4), 52-61.
- Alkahtani, A. H. (2015). Investigating Factors that Influence Employees' Turnover Intention: A Review of Existing Empirical Works. *International Journal of Business and Management*, 10 (12), 152-166.
- Arifin, N., Fu'ad, E. N., and Muhson, A. A. (2022). Innovative Behaviour in Religious-based Theory of Planned Behaviour Perspective. *SA Journal of Human Resource Management*, (20), 1-11.
- Avey, J. B., Luthans, F., and Jensen, S. M. (2009). Psychological Capital: A Positive Resource for Combating Employee Stress and Turnover. *Human Resource Management*, 48 (5), 677-693.
- Aydın, G. Ç., Aytaç, S. ve Şanlı, Y. (2021). İşe İlişkin Duygular, İş Stresi ve Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma. *Journal of Social Policy Conferences*, (80), 1-35.
- Baker, D. B. (1985). The Study of Stress at Work. *Annual Review of Public Health*, 6 (1), 367-381.
- Beehr, T. A., and Newman, J. E. (1978). Job Stress, Employee Health and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model and Literature Review. *Personnel Psychology*, 31 (4), 664-699.
- Bıyıklı, F. ve Özkara, B. (2023). İş Güvencesizliğinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Kendine Güvenin İlimlaştırıcı Rolü. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12 (ÖS), 285-299.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis For The Behavioral Sciences* (2nd edition). New York: Psychology Press.
- Çakır, F. S. (2019). Kısmi En Küçük Kareler Yapısal Eşitlik Modellemesi (PLS-SEM) ve Bir Uygulama. *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri*, 5 (9), 111-128.
- Çalışkan, A. ve Urtekin, S. (2019). Yenilikçi Davranışların Bireylerin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, Çalışma Arkadaşları ile Çatışmanın Aracılık Rolü Üzerine Mersin İli Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerine ve Muhasebe Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 4 (1), 19-34.
- Çekmecelioglu, H. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 8 (2), 153-168.
- Davis, P. J. (2006). In Search of the Common Wealth: A Service-profit Chain for the Public Sector. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 55 (2), 163-172.
- Deniz, G. E. (2022). Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Sessizlik Davranışlarına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Dijkstra, T. K., and Henseler, J. (2015). Consistent and Asymptotically Normal PLS Estimators for Linear Structural Equations. *Computational Statistics & Data Analysis*, 81, 10-23.
- Dirik, D. (2019). Ulusal Yazın Bağlamında İşten Ayrılma Niyetinin Öncüllerine İlişkin Bir Meta-Analiz Çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 26 (1), 131-155.
- Doğrar, C. C., Bostancı, B. ve Akyol, E. M. (2020). Dağıtım Adaleti ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Duyarsızlaşmanın Aracılık Rolü: Bir Telekomünikasyon Firmasında Çalışan Mühendisler Üzerine Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (4), 3633-3655.
- Eroğlu, A., Topçu, M. K. ve Basım, N. (2018). Bireysel Yenilikçi Davranışların Çalışma Arkadaşları ile Çatışma ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 9 (1), 123-136.
- Firth, L., Mellor, D., Moore, K. A., and Loquet, C. (2004). How Can Managers Reduce Employee Intention to Quit? *Journal of Managerial Psychology*, 19 (2), 170-187.
- Fornell, C., and Larcker, D. F. (1981). Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics. *Journal of Marketing Research*, 18 (3), 382-388.

- Gardner, D. G., Huang, G. H., Niu, X., Pierce, J. L., and Lee, C. (2015). Organization-Based Self Esteem, Psychological Contract Fulfillment, and Perceived Employment Opportunities: A Test of Self-Regulatory Theory. *Human Resource Management*, 54 (6), 933-953.
- George, J., and Wallio, S. (2017). Organizational Justice and Millennial Turnover in Public Accounting. *Employee Relations*, 39 (1), 112-126.
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today and Tomorrow. *Journal of Management*, 16 (2), 399-432.
- Greenberg, J. (2009). Everybody Talks About Organizational Justice, but Nobody does Anything About It. *Industrial and Organizational Psychology*, 2 (2), 181-195.
- Güzel, B. ve Ayazlar, G. (2014). Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizim ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Otel İşletmeleri Araştırması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16 (26), 133-142.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., and Tatham, R. L. (2006). *Multivariate Data Analysis*. Pearson Prentice Hall.
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C. M., and Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: SAGE Publications.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., and Ringle, C. M. (2019). When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31 (1), 2-24.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., and Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM): An Emerging Tool in Business Research. *European Business Review*, 26 (2), 106-121.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., and Mena, J. A. (2012). An Assessment of the Use of Partial Least Squares Structural Equation Modeling in Marketing Research. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40, 414-433.
- Halawi, A. H. (2014). Stimuli and Effect of Intention to Leave the Organization. *European Scientific Journal*, 1, 184-197.
- Henseler, J., Hubona, G., and Ray, P. A. (2016). Using PLS Path Modeling in New Technology Research: Updated Guidelines. *Industrial Management & Data Systems*, 116 (1), 2-20.
- Henseler, J., Ringle, C. M., and Sarstedt, M. (2015). A New Criterion for Assessing Discriminant Validity in Variance-based Structural Equation Modeling. *Journal of The Academy of Marketing Science*, 43 (1), 115-135.
- Homans, G. (1958). Social Behavior as Exchange. *American Journal of Sociology*, 63 (6), 597-606.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. New York: Harper Publishing.
- Hwang, I. S., and Kuo, J. H. (2006). Effects of Job Satisfaction and Perceived Alternative Employment Opportunities on Turnover Intention - An Examination of Public Sector Organization. *The Journal of American Academy of Business*, 8 (2), 254-259.
- İrkılata, E. ve İrk, E. (2023). Motorlu Kuryelerin Çalışma Koşullarının İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. *İşletme Bilimi Dergisi*, 11 (2), 133-145.
- İşık, C. ve Aydın, E. (2016). Bilgi Paylaşımının Yenilikçi İş Davranışına Etkisi: Ayder Yaylası Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 5 (2), 75-103.
- Janssen, O. (2000). Job Demands, Perceptions of Effort-reward Fairness and Innovative Work Behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73 (3), 287-302.
- Kaymakçı, R., Görener, A., and Toker, K. (2022). The Perceived Overqualification's Effect on Innovative Work Behaviour: Do Transformational Leadership and Turnover Intention Matter? *Current Research in Behavioral Sciences*, (3), 100068.
- Kazmi, S. (2020). Impact of Destination Service Quality on Revisit Intention in Tourism. *Journal of Organisational Studies ve Innovation*, 7 (3), 26-46.
- Keser, A. (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*. İstanbul: Alfa Aktüel.
- Kılıç, A. ve Aydın, B. (2024). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı, İşten Ayrılma Niyeti Algısı ve Öznel İyi Oluşları Arasındaki İlişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 22 (1), 384-411.
- Kim, T. K., Solomon, P., and Jang, C. (2012). Organizational Justice and Social Workers' Intentions to Leave Agency Positions. *Social Work Research*, 36 (1), 31-39.
- Kock, N. (2015). Common Method Bias in PLS-SEM: A Full Collinearity Assessment Approach. *International Journal of e-Collaboration*, 11 (4), 1-10.
- Köse, N. ve Aydoğan, E. (2021). Örgütsel Adaletin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü Savunma Sanayii Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23 (1), 233-250.

- Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30 (3), 607-610.
- Lambert, E. (2001). To Stay or Quit: A Review of the Literature on Correctional Staff Turnover. *American Journal of Criminal Justice*, 26, 61-76.
- Larrabee, J. H., Janney, M. A., Ostrow, C. L., Withrow, M. L., Hobbs, G. R., and Burant, C. (2003). Predicting Registered Nurse Job Satisfaction and Intent to Leave. *Journal of Nursing Administration*, 33 (5), 271-283.
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological Stress and the Coping Process*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Loi, R., Hang-Yue, N., and Foley, S. (2006). Linking Employees' Justice Perceptions to Organizational Commitment and Intentions to Leave: The Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79 (1), 101-120.
- March, J., and Simon, H. A. (1958). *Organizations*. New York: Wiley Press.
- McBey, K., and Karakowsky, L. (2001). Examining Sources of Influence on Employee Turnover in the Part-time Work Context. *Career Development International*, 6 (1), 39-49.
- Meisler, G. (2012). Empirical Exploration of the Relationship Between Emotional Intelligence, Perceived Organizational Justice and Turnover Intentions. *Employee Relations*, 35 (4), 441-455.
- Mengstie, M. M. (2020). Perceived Organizational Justice and Turnover Intention Among Hospital Healthcare Workers. *BMC Psychology*, 8 (19), 1-11.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate Linkages in the Relationship between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62 (2), 237-240.
- Mobley, W. H. (1982). Some Unanswered Questions in Turnover and Withdrawal Research. *Academy of Management Review*, 7 (1), 111-116.
- Ngo-Henha, P. E. (2017). A Review of Existing Turnover Intention Theories. *International Journal of Economics and Management Engineering*, 11 (11), 2760-2767.
- Özer, G. ve Günlük, M. (2010). Örgütsel Adaletin Muhasebecilerin İş Memnuniyeti ve İşten Ayrılma Eğilimine Etkisi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (2), 459-485.
- Parker, S. K., Williams, H. M., and Turner, N. (2006). Modeling the Antecedents of Proactive Behavior at Work. *Journal of Applied Psychology*, 91 (3), 636-652.
- Price, J. L. (1977). *The Study of Turnover*. Ames: Iowa State University Press.
- Rainayee, R. A. (2013). Employee Turnover Intentions: Job Stress or Perceived Alternative External Opportunities. *International Journal of Information, Business and Management*, 5 (1), 48-59.
- Sarstedt, M., Henseler, J., and Ringle, C. M. (2011). Multi-Group Analysis in Partial Least Squares (PLS) Path Modeling: Alternative Methods and Empirical Results. *Advances in International Marketing*, 22 (2011), 195-218.
- Schaufeli, W. B., and Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multisample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25 (3), 293-315.
- Seyrek, İ. H. ve İnal, O. (2017). İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkili Faktörler: Bilgi Teknolojisi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi*, 1 (1), 63-74.
- Shih, H., and Susanto, E. (2011). Is Innovative Behavior Really Good for the Firm?: Innovative Work Behavior, Conflict with Coworkers and Turnover Intention: Moderating Roles of Perceived Distributive Fairness. *International Journal of Conflict Management*, 22 (2), 111-130.
- Siddiqi, M. A. (2013). Examining Work Engagement as a Precursor to Turnover Intentions of Service Employees. *International Journal of Information, Business ve Management*, 5 (4), 118-132.
- STB (T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı). (2023). Kalkınma Ajansları 2022 Yılı Genel Faaliyet Raporu. *Ankara*, 1-235.
- Şimşek, A., Cinoğlu, D. Ş. ve Deniz, T. (2016). Kalkınma Ajanslarından Ayrılan Personelin Hareketliliği Hakkında Bir İnceleme. *Sayıştay Dergisi*, (102), 1-25.
- Tenderis, A. ve Uzunçarşılı, Ü. (2023). Toksik Liderliğin Örgütsel İtaat Aracılığıyla Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (44), 25-53.
- Tezcan, L. (2022). *Rol Belirsizliğinin, Rol Çatışmasının, İş Stresinin Ve Örgütsel Adaletin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin Sigortacılık Sektörü Bağlamında Araştırılması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi.
- Thatcher, J. B., Stepnia, L. P., and Boyle, R. J. (2002). Turnover of Information Technology Workers: Examining Empirically the Influence of Attitudes, Job Characteristics and External Markets. *Journal of Management Information Systems*, 19 (3), 231-261.

- Tozlu, A. (2022). *Kamu Yönetiminde Kariyer Uzmanı Personelin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Turunç, Ö. ve Ulusoy, B. (2023). Aşırı İş Yükünün İş Stresi, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Dağıtım Adaletinin Rolü: Sivil Havacılık Sektöründe Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15 (3), 1997-2010.
- Türker, N. E. (2013). *Bankacılık Sektöründe Çalışanların Stres Düzeyi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Örgüte Bağlılık Üzerine Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, İstanbul.
- Wang, G. L., Lee, Y. J., and Ho, C. (2012). The Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover intention on Organizational Operating Performance: as Exemplified with Employees of Listed Property Insurance Companies in Taiwan. *Research in Business and Management*, 1 (2), 41-53.
- Weng, Q., McElroy, J. C., Morrow, P. C., and Liu, R. (2010). The Relationship Between Career Growth and Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 19 (2), 391-400.
- Yaman, T. (2021). *Etik İklimin, Yenilikçi İş Davranışı, İşten Ayrılma Niyeti ve İş Performansı İle İlişkisinde, İş Yükü ve Özdeşleşmenin Rolü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi.
- Yaman, Ü. T., Bağdoğan, S. Y. ve Keser, A. (2023). Covid-19 Sürecinde Uzaktan Çalışmada İş Stresi, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), 163-184.
- Yanık, G. (2023). İşyeri Kıskançlığı ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Hissedilen Stres ve İşyeri Nezaketsizliğinin Aracılık Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 10 (1), 1-14.
- Yenihan, B., Öner, M. ve Çiftiyıldız, K. (2014). İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Otomotiv İşletmesinde Bir Araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5 (1), 38-49.
- Yılmaz, B. (2019). Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adaletin İşten Ayrılma Niyetine Etkileri Üzerine Bir Araştırma: Elektrik Sektöründe Bir Uygulama. *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3 (1), 181-202.
- Yılmaz, B. ve Halıcı, A. (2010). İşgücü Devir Hızını Etkileyen Etmenler: Sekreterlik Mesleğinde Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 2 (4), 93-108.
- Yılmaz, V. ve Kınaş, Y. (2020). Kısmi En Küçük Kareler Yapısal Eşitlik Modellemesiyle Bir Elektrik Dağıtım Şirketinin Hizmet Kalitesinin Araştırılması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15 (2), 437-456.

**Ek-1: Anket Formu**

Lütfen ifadeleri dikkatlice okuyup, katılma derecenize göre ifadelerin karşısındaki rakamlardan size en uygun olanını seçiniz.	Anket Kodları	Kesinlikle		Ne Katılıyorum		Kesinlikle		
		Katılmıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	Katılıyorum	
<b>Yenilikçi İş Davranışı Soruları (1-10)</b>								
1. Yeni fikirlerin uygulanmasına katkıda bulunurum.	YID1	1	2	3	4	5		
2. Yeni işlerin geliştirilmesine çaba harcarım.	YID2	1	2	3	4	5		
3. Yeni iş metotları, teknikleri ya da araç-gereçlerini araştırıp öğrenirim.	YID3	1	2	3	4	5		
4. İşin uygulanabilmesi için sistematik olarak yenilikçi fikirler ortaya koyarım.	YID4	1	2	3	4	5		
5. İnsanları yenilikçi fikirleri desteklemeleri için ikna ederim.	YID5	1	2	3	4	5		
6. Sorunlara farklı çözümler geliştiririm.	YID6	1	2	3	4	5		
7. Kendi işim dışındaki sorunlara önem veririm.	YID7	1	2	3	4	5		
8. İşlerin nasıl geliştiğini merak ederim.	YID8	1	2	3	4	5		
9. Önemli örgüt üyelerini yenilikçi fikirler için motive ederim.	YID9	1	2	3	4	5		
10. İş yürütme konusunda yeni yaklaşımlar ortaya koyarım.	YID10	1	2	3	4	5		
<b>İş Tatmini Soruları (11-18)</b>								
11. İşim, iş güvencesi açısından tatmin edicidir.	IT1	1	2	3	4	5		
12. İşim, fiziksel çalışma koşulları açısından tatmin edicidir.	IT2	1	2	3	4	5		
13. İşim, yan haklar açısından tatmin edicidir.	IT3	1	2	3	4	5		
14. Yaptığım iş karşılığında aldığım maaş tatmin edicidir.	IT4	1	2	3	4	5		
15. İyi bir iş çıkardığımda aldığım takdir, tatmin edicidir.	IT5	1	2	3	4	5		
16. İşimde en iyisini yapabilmem için bana verilen özgürlük, tatmin edicidir.	IT6	1	2	3	4	5		
17. Kariyerimde daha iyi pozisyonlara geçme imkânlarımın olması tatmin edicidir.	IT7	1	2	3	4	5		
18. Yaptığım işin kendisi tatmin edicidir.	IT8	1	2	3	4	5		
<b>Algılanan İş Alternatifleri Soruları (19-22)</b>								
19. Çalıştığım kurumdan ayrılırsam, yeni bir iş bulmam zor olmaz.	AIA1	1	2	3	4	5		
20. Çalıştığım kurumun dışında kariyer gelişimim için birçok fırsat olduğunu düşünüyorum.	AIA2	1	2	3	4	5		
21. Yetenek ve yetkinliklerimle şartları daha iyi olan başka bir iş bulmam çok kolay.	AIA3	1	2	3	4	5		
22. Çalıştığım kurumdan ayrılırsam, seçebileceğim birçok yeni iş var.	AIA4	1	2	3	4	5		
<b>İş Stresi Soruları (23-30)</b>								
23. İşim yüzünden sık sık psikolojik olarak tükenmiş hissediyorum.	IS1	1	2	3	4	5		
24. İşimi yaparken sık sık kendimi engellenmiş hissediyorum.	IS2	1	2	3	4	5		
25. İşimi yaparken sık sık kendimi gergin hissediyorum.	IS3	1	2	3	4	5		
26. İşimle ilgili problemler, sık sık iştah kaybı yaşamama sebep oluyor.	IS4	1	2	3	4	5		
27. İşimle ilgili problemler, sık sık uyku problemi yaşamama sebep oluyor.	IS5	1	2	3	4	5		
28. İşimle ilgili problemler, sık sık sindirim problemleri yaşamama sebep oluyor.	IS6	1	2	3	4	5		
29. İşimle ilgili problemler, sık sık kalp çarpıntısına sebep oluyor.	IS7	1	2	3	4	5		
30. İşim yüzünden sık sık duygusal olarak tükenmiş hissediyorum.	IS8	1	2	3	4	5		

**Ek-1: Anket Formu (Devamı)****Örgütsel Adalet Soruları (31-50)**

31. Çalışma programım adildir.	OA1	1	2	3	4	5
32. Ücretimin adil olduğuna düşünüyorum.	OA2	1	2	3	4	5
33. İş yükümün adil olduğu kanısındayım.	OA3	1	2	3	4	5
34. İşyerimden aldığım ödüller adildir.	OA4	1	2	3	4	5
35. İş sorumluluklarımın adil olduğu kanısındayım.	OA5	1	2	3	4	5
36. İşe ilişkin kararlar yöneticim tarafından tarafsız bir biçimde alınır.	OA6	1	2	3	4	5
37. İşle ilgili kararları vermeden önce yöneticim, tüm çalışanların endişelerinin dikkate alınmasını sağlar.	OA7	1	2	3	4	5
38. İşle ilgili kararları verirken yöneticim doğru ve eksiksiz bilgi toplar.	OA8	1	2	3	4	5
39. Yöneticim, alınan kararları çalışanlara açıklar ve çalışanlar istendiğinde ek bilgiler verir.	OA9	1	2	3	4	5
40. İşle ilgili bütün kararlar, bunlardan etkilenen tüm çalışanlara ayırım gözetmeksizin uygulanır.	OA10	1	2	3	4	5
41. Çalışanların, yönetici tarafından alınan işle ilgili kararlara itiraz etmelerine/karşı çıkmalarına izin verilir.	OA11	1	2	3	4	5
42. İşimle ilgili karar alınırken yöneticim bana nezaketli ve anlayışlı davranır.	OA12	1	2	3	4	5
43. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticim bana saygılı davranır ve görüşlerine önem verir.	OA13	1	2	3	4	5
44. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticim kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlıdır.	OA14	1	2	3	4	5
45. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticim bana karşı dürüst davranır.	OA15	1	2	3	4	5
46. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticim bir çalışan olarak haklarımı gözetir.	OA16	1	2	3	4	5
47. Yöneticim işim hakkında alınan kararlarla ilgili olarak, bu kararların sonuçlarını benimle tartışır.	OA17	1	2	3	4	5
48. Yöneticim işimle ilgili kararlar için yeterli gerekçeler gösterir.	OA18	1	2	3	4	5
49. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticim bana mantıklı açıklamalar yapar.	OA19	1	2	3	4	5
50. Yöneticim, işimle ilgili alınan bütün kararları bana çok net bir şekilde açıklar.	OA20	1	2	3	4	5

**İşten Ayrılma Niyeti Soruları (51-54)**

51. Aktif olarak yeni bir iş arıyorum.	IAN1	1	2	3	4	5
52. İşimden ayrılmayı düşünüyorum.	IAN2	1	2	3	4	5
53. Son bir yıl içerisinde işimden ayrılmayı daha sık düşünmeye başladım.	IAN3	1	2	3	4	5
54. Eğer imkanım olsaydı işimden ayrılırdım.	IAN4	1	2	3	4	5

55. **Cinsiyetiniz** : Erkek ( ) Kadın ( )

56. **Yaşınız** : 18-24 ( ) 25-34 ( ) 35-44 ( ) 45-54 ( ) 55+ ( )

57. **Öğrenim Durumunuz** : Lise ( ) Yüksekokul ( ) Lisans ( ) Yüksek Lisans ( ) Doktora ( )

58. **Aylık Toplam Geliriniz** : 0-9999 ( ) 9999-19999 ( ) 19999-29999 ( ) 30000+ ( )

59. **Ajanstaki pozisyonuz** : Sürekli İşçi ( ) Destek Personeli ( ) Uzman ( ) Birim Başkanı / Hukuk Müşaviri ( )

60. **Ajansta Çalışma Süreniz** : 0-3 Yıl ( ) 4-6 Yıl ( ) 7-10 Yıl ( ) 10+ Yıl ( )

61. **Mensubu Olduğunuz Kalkınma Ajansı:**