

**Algılanan Yeni İş Fırsatları ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler
Üzerinde Sosyal Desteğin Aracılık Etkisi: Bolu Beyaz-Et Sektör
Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma**

Yrd. Doç. Dr. Necmettin ÖZEL
Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Bolu Meslek Yüksekokulu
necmettin1071@gmail.com

Özet

Bu çalışmada, hem işten ayrılma niyeti, yeni iş fırsatları ve üstlerden ve arkadaşlardan sosyal destek arasındaki ilişkiler hem de sosyal desteğin aracılık etkisi incelenmiştir. Beyaz-et sektör çalışanlarından oluşan katılımcılara (s=830), kişisel özellikler ölçeği dışında işten ayrılma niyeti, yeni iş fırsatları ve üstlerden ve çalışma arkadaşlarından sosyal destek ölçeklerini içeren bir soru kâğıdı uygulanmıştır. Ölçekler, sırasıyla, 0.89, 0.82, 0.80 ve 0.68 düzeyinde güvenilir bulunmuştur. Araştırma ölçeklerinin geçerliği için uygulanan açımlayıcı faktör analizi, toplam değişimin, %82 işten ayrılma niyeti; %65 yeni iş fırsatları ve % 59 sosyal destek tarafından açıklandığını göstermiştir. Hipotez analizi, yeni iş fırsatları ile işten ayrılma niyeti arasında olumlu; üstlerden ve çalışma arkadaşlarından sosyal destek ile işten ayrılma niyeti arasında da olumsuz ilişki ortaya koymuştur. Ayrıca, işten ayrılma niyeti ve yeni iş fırsatları arasındaki ilişkiler üzerinde sosyal desteğin kısmi aracılık etkisi olduğu belirlenmiştir. İş örgütleri ya da uygulamacılar açısından, çalışanlara verilen sosyal desteğin artırılması önerilmiştir.

Anahtar Sözcükler: İşten Ayrılma Niyeti, Yeni İş Fırsatı, Sosyal Destek, Açımlayıcı Faktör Analizi.

**Mediation Effect of Social Support on Relationships between Perceived
New Job Opportunities and Intention to Leave: A Research on White-
Meat Sector Employees in Bolu**

Abstract

An examination relationship between turnover intention and new job opportunities and social support from supervisors and co-workers was the main purpose of this study. Participants (N=830) conducted a questionnaire consisting of three scale. The C'sAs ranged from 0.68 to 0.89. Further, exploratory factor analysis showed that intention to leave explained 82%; perceived new job opportunities %65 and social support %59 of total variation. Meanwhile, we found positive relationships between perceived new job opportunities and intention to leave. We also detected a negative relationship between intention to leave and social support from supervisors and co-workers. Finally, study results revealed that social support has a mediation effect on relationships between new job opportunities and intention to leave. For organizations, to increase social support has been suggested.

Key Words: Intention to leave, New Job Opportunities, Social support, Exploratory Factor Analysis.

JEL Classification Codes: M10, M12, M19.

GİRİŞ

Çalışanların işten ayrılma niyet ya da kararları, hem çalışanlar hem de iş örgütleri açısından her zaman için önemli bir sorun olmuştur. İşten ayrılma bu bağlamda, iş örgütleri açısından bir yandan üretimin miktar ve kalitesinde düşüşe (Batt ve diğ., 2002) diğer taraftan da işgücü devrinden kaynaklanan maliyet sorunlarına (Harris ve diğ., 2008; Sverke ve Hellgren, 2002) yol açmakta ve etkili bir rekabet açısından onların güçlerini kırmaktadır. Diğer taraftan, mevcut iş'le ilgili tatminsizlikler ya da yeni işlerin görece çekiciliği (Hwang ve Kuo, 2006), yeni iş fırsatlarını, işgörenler açısından sürekli bir ilgi odağı haline getirmektedir. Bir başka ifadeyle, olası yeni bir iş fırsatı ile ilgili yüksek tatmin algı ya da beklentileri, işten ayrılma nedenleri arasında önemli bir yer tutmaktadır. İlişkili olarak, ekonomiler, iş üretme yeteneklerine bağlı olarak (Sverke ve Hellgren, 2002:27), kimi dönemlerde çok az iş fırsatı ortaya koyabilseler de çalışanlar her koşulda, mevcut işlerinin karşısına koyabilecekleri yeni bir seçenek (Hwang ve Kuo, 2006) bulabilmektedir. Diğer taraftan, yeterlik ya da beceri düzeylerine bakılmaksızın tüm çalışanların, mevcut koşullar çerçevesinde bir işten ayrılma davranışı geliştirebileceği de öngörülmektedir (Lobburi, 2012:93). Bu nedenle, iş örgütlerinin tüm çalışanların işten ayrılma davranışlarını dikkatle izlemeleri gerekmektedir. Bu bağlamda, örn., üst ve çalışma arkadaşlarından yeterli sosyal destek (Bourbonnais ve diğ., 1999), işten ayrılma niyet ya da kararları üzerinde caydırıcı bir etki ortaya koyabilmektedir (Bodla ve Hameed, 2008; Laker, 1991).

Bu çalışma, işten ayrılma niyetini, yeni iş fırsatları ve sosyal destek değişkenleri arasındaki doğrudan ilişkiler ve sosyal desteğin ayrılma niyeti üzerindeki aracılık etkisi açısından inceleme amacı taşımaktadır. Bu amaç, diğer taraftan, işten ayrılma niyetini, örn., iş tatmini ve kıdem gibi doğrudan ve tek bir öncül yerine (Harris ve diğ., 2008); dolaylı etkileşimler açısından inceleme anlamına da gelmektedir. İlişkili olarak, işten ayrılma niyeti, sosyal destek ve yeni iş fırsatları ile çalışanların kişisel özellikleri arasındaki ilişkileri araştırmak da bu çalışmanın bir diğer temel amacıdır. Bir başka açıdan, mevcut araştırma, Türkiye beyaz et üretimi içerisindeki payı %21-35 arasında bir seyir izleyen (CP, 2013; TMP, 2013:140), Bolu beyaz-et sektör çalışanlarının, ayrılma niyet ya da kararlarının açığa çıkarılması bakımından da önem taşımaktadır. Görece olarak daha az araştırmanın yapıldığı bir alan, model ve geniş bir örneklem içeren (s=830) araştırmanın, bu bağlamda çağdaş gelişim ve birikime katkı sağlaması beklenmektedir.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti (İAN), temelde, işgörenin tatminsizlik, rahat olmama ve örgütsel bağlılığın azalması gibi deneyimler sonrasında ortaya çıkan bir düşüncedir (Lobburi, 2012:95). Diğer taraftan, yukarıda da değinildiği üzere İAN, farklı örgütsel ya da çevresel nedenlere (Van Yperen ve Snijders, 2000; Gerhart, 1989) bağlı olarak iş örgütleri ve işgörenler açısından yaşamsal bir önem taşımaktadır. Bu nedenle, çalışanların işten ayrılma niyet ya da kararları, üzerinde çok farklı açılardan araştırmalar yapılan bir alan olmuştur. Bu bağlamda, Onay ve Kılıcı (2011), işten ayrılma niyetini, iş yükü ve iş stresi; Rafferty ve diğ. (2001), beceri erginliği ve karar yetkisi ve

Sabuncuoğlu (2007), üstlerden ve çalışma arkadaşlarından destek ile ilişkisi açısından araştırmıştır. Diğer taraftan, İAN, yeni iş fırsatları (Hwang ve Kuo, 2006); örgüt içi stres kaynakları (Kıdak, 2011) ve iş ve/veya iş çevresi tatmini (Malik ve diğ., 2011; Zhang ve Feng, 2011) açısından da incelenmiştir. Ayrıca, Yıldız ve diğ. (2013), Motshegwa (2011), örgütsel bağlılık ve iş tatmini; Balogun ve diğ. (2013), psikolojik iklim ve duygusal bağlılık ve Kitapçı ve diğ. (2013) işgören güçlendirme ile İAN arasındaki ilişkiler üzerine çalışma yapmıştır. İlişkili olarak, Turgut ve diğ. (2011) psikolojik dayanıklılık; Poyraz ve Kama (2008) ve Ali (2007) iş tatmini; Bodla ve Hameed (2008), gözetim biçimi ile İAN arasındaki ilişkileri incelemiştir. Nihayet İAN ile liderlik biçimi, (Long ve diğ., 2012); işgören katılım mekanizmaları (Batt ve diğ., (2002) ve iş güvencesizliği ve işsizlik oranları, (Van Yperen ve Snijders, 2000; Gerhart, 1989) arasındaki ilişkiler de araştırılmıştır.

1.2. Yeni İş Fırsatları

Yeni bir iş fırsatı (YİF), temelde, çalışanların, mevcut işlerinin karşısına koyabileceği yeni bir seçenek anlamına gelmektedir (Hwang ve Kuo 2006:255). Gerçekte, mevcut işlerle ilgili sıkıntılar ve/veya olası iş fırsatlarının görece çekiciliği (Gerhart, 1989), çalışanları sürekli olarak, yeni bir iş fırsatı araştırmaya ya da bu bağlamda çevresel fırsatları dikkatle izlemeye götürmektedir (Harris ve diğ., 2008:2110). Diğer taraftan, yeni iş fırsatlarının yeterli ya da ulaşılabilirliği, ekonomilerin iş seçenekleri sunma yeteneği (Hwang ve Kuo 2006:255) ile yakından ilişkilidir. Bununla birlikte çalışanlar, kendi iş çevreleri içerisinde, ilgilenebilecekleri yeni bir iş olasılığını her zaman canlı tutmak istemektedir (Bodla ve Hameed, 2008; Sverke ve Hellgren, 2002:27; Ashford ve diğ., 1989). Bu bağlamda, YİF'in, çalışanların ayrılma niyet ya da kararları üzerinde önemli bir etki alanı oluşturduğu güçlü biçimde desteklenmektedir (Bodla ve Hameed, 2008; Ashford ve diğ., 1989).

H1.1. Yeni iş fırsatı ile işten ayrılma niyeti arasında olumlu anlamlı ilişki vardır.

1.3. Sosyal Destek

Sosyal destek (SD), genel anlamda, çalışanların üst ve/veya çalışma arkadaşlarından gördükleri yargısal ve duygusal bir yakınlık olarak ortaya çıkar (Lee, 2008; Karasek ve diğ., 1998). Gerçekte SD, işgören davranışını etkileme açısından, iş yükü ve iş denetimi ile birlikte iş ortamının temel özellikleri arasında sayılmaktadır (Bourbonnais ve diğ., 1999). Bu bağlamda (SD), özellikle iş ortamının belirsizlik ve kaygı doğuran koşullarında, çalışanlar için destekleyici bir etkileşim biçimi olarak (Lobburi, 2012:93), iş ortamının baskı ya da olumsuzluklarıyla başa çıkmada önemli bir güç kaynağı oluşturmaktadır (Greenhalg ve Rosenblatt, 1984:445). Bir başka açıdan, geniş anlamda iş dışı arkadaşlardan ve aileden ilgileri de içermekle birlikte, SD esas olarak, üst ya da çalışma arkadaşlarından, iş bağlantılı yardımsever çaba ve katkılar olarak anlaşılmaktadır (Lucas ve diğ., 2009:50 vd.). İlişkili olarak, üstlerden sosyal destek (ÜSD), yüksek iş denetimi; iş arkadaşlarından destek (ASD) ise düşük iş yükü algı ya da gerçekliği ile ilişkilendirilmektedir (Rafferty ve diğ., 2001). Bu bağlamda SD, iş

bağlantılı sıkıntılar (Harris ve diğ., 2008:2111) ya da yeni bir iş fırsatının çekiciliği (Bodla ve Hameed, 2008) ile ilişkili bir İAN üzerinde etkili olmakta ya da çalışanları işten ayrılma tutumlarından caydırıcı bir işlev görmektedir (Lobburi, 2012:93; Lee, 2008; Sabuncuoğlu, 2007; Karasek ve diğ., 1998).

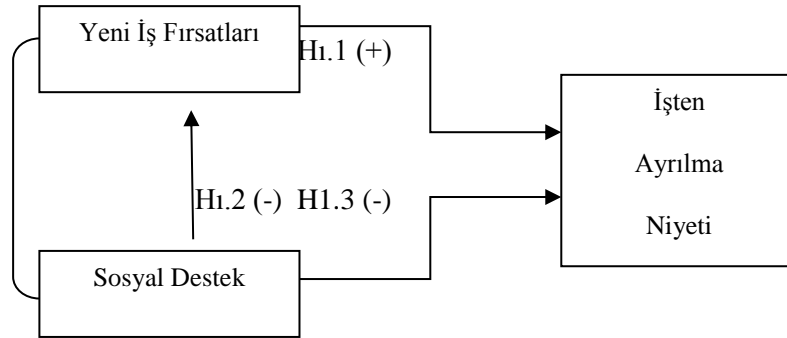
H1.2. Üstlerden sosyal destek ile işten ayrılma niyeti arasında olumsuz anlamlı ilişki vardır.

H1.3. İş arkadaşlarından sosyal destek ile işten ayrılma niyeti arasında olumsuz anlamlı ilişki vardır.

H1.4. Sosyal desteğin, yeni iş fırsatları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler üzerinde aracılık etkisi vardır.

1.4. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modeli, esas olarak, YİF ve SD'nin İAN ile doğrudan; SD'nin ayrıca, YİF ve İAN arasındaki ilişkide aracılık etkisi olduğu varsayımı üzerine kurulmuştur. Model daha ayrıntılı olarak, araştırma hipotezleri ile de (H1.1,2,3,4) tanımlanmıştır. Bu çerçevede kurulan model, şekil 1'de gösterilmiştir.



Şekil. 1. Araştırmanın Kuramsal Modeli

2. Yöntem

2.1. Ölçek

Kişisel Özellikler Ölçeği: Çalışanların kişisel özellikleri, araştırmacı tarafından düzenlenen 5 soru ile ölçülmüştür. **İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği:** Toplam üç madde içeren ölçek, Michigan Örgütsel Değerlendirme Anketinden (Michigan Organizational Assessment Questionnaire) (Cammann ve diğ., 1979) alınmıştır. **Sosyal Destek Ölçeği:** Üstlerden sosyal destek (ÜSD) 4 ve çalışma arkadaşlarından sosyal destek (ASD) 4 olmak üzere toplam 8 madde kapsayan ölçek, Karasek'in İş Tatmin Anketinden (Job Content Questionnaire) (Karasek ve diğ., 1998) uyarlanmıştır. **Yeni İş Fırsatları Ölçeği:** Mowday ve diğ. (1984); Billings ve Wemmerus, (1983); Arnold ve Fieldman, (1982) tarafından geliştirilen ölçek, toplam 4 madde içermektedir. Ölçekler İngilizce'den Türkçe'ye, araştırmacı ve bir İngilizce dil uzmanı tarafından çevrilmiştir. Tüm ölçeklerde, değerlendirme ölçütü olarak; "1.Kesinlikle katılmıyorum 2.

Katılmıyorum 3. Katılıyorum 4. Kesinlikle katılıyorum” biçiminde, 4 aşamalı Likert Ölçeği kullanılmıştır.

2.2. Veri ve Analiz

Verinin normal dağılım gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla Kolmogorov-Smirnov ve ShapiroWilk testleri uygulanmıştır. Araştırma ölçeklerinin güvenilirliği CsA testi; geçerliği AFA ile sınanmıştır. Kişisel özellikler arasındaki ayrımsal geçerlikler Mann Whitney U ve Kruskal Wallis testleriyle analiz edilmiştir. Hipotez analizleri için Pearson Korelasyon ve hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır.

3. Bulgular

Yapılan analizler sonucunda bir yandan, katılımcıların genel görünümü ve araştırma ölçek ve maddelerinin yapısı diğer taraftan da araştırmanın temel varsayım ve hipotezlerinin açıklanması ile ilgili bulgulara ulaşılmıştır.

3.1. Betimleyici Analizler

3.1.1. Örneklem ve Katılımcıların Genel Görünüşü

Araştırma örneklemini olarak, Bolu’da yer alan ve Türkiye beyaz-et üretimi içerisinde yaklaşık ¼ gibi büyük bir paya sahip olan (CP, 2013; TMP, 2013) 3 iş örgütü çalışanları alınmıştır. Katılımcılar (s=830), tepe yönetim hariç, tüm örgütsel düzeylerde çalışanlardan oluşmaktadır. Bununla birlikte, işgören konumunda çalışanlar büyük bir çoğunluktadır (% 86.4). Katılımcı görünüşü açısından temel ya da çarpıcı bazı bulgular şöyledir: 830 katılımcıdan %34.0’ı kadın; %65.4’ü erkektir. 30-35 yaş aralığında olanlar (%28.8) en büyük dilimi oluşturmaktadır. Diğer taraftan, çalışanların yarıya yakını (%46.5) ortaöğretimlidir. İlk ve yüksek öğretimli olanların oranları birbirine yakındır. (Sırasıyla: %26.5 ve %24.2). Yöneticilik (%5.9) ve ustabaşlık (%6.4) konumunda çalışanların oranı %12.3’tür. İlişkili olarak, katılımcıların % 40.8’i imalat/atölyede; %32.7’si yardımcı hizmetlerde ve %22.4’ü ise büro görevlerinde çalışmaktadır. Bir başka ifadeyle bürokratik görevlerde çalışanlar toplamın ¼’ünden daha azdır. 0-7 kıdem aralığında olanlar (%49.2)katılımcıların yarısını oluşturmaktadır. Onbeş yıldan daha az kıdeme sahip olanların oranı ise, %81’i bulmaktadır. Yirmidört /24 yıldan daha fazla kıdeme sahip olanların oranı sadece %2.5’tir (Tablo 1).

Tablo 1: Katılımcıların Temel Özellikleri

		Sayı	%	Toplam
Cinsiyet	Bayan	282	34.0	830
	Erkek	543	65.4	
	Cevapsız	5	0.6	
Yaş	18-23	69	8.3	830
	24-29	191	23.0	
	30-35	239	28.8	
	36-41	222	26.7	
	42+	103	12.4	
	Cevapsız	6	0.7	
Eğitim Durumu	İlköğretim	220	26.5	830
	Ortaöğretim	386	46.5	
	Yüksek Öğretim	201	24.2	
	Y. Lis./ Dok.	16	1.9	
	Cevapsız	7	0.8	
Konum	Yönetici	49	5.9	830
	Ustabaşı	53	6.4	
	İşgören	717	86.4	
	Cevapsız	11	1.3	
Görev	İmalat/atölye	339	40.8	830
	Büro	186	22.4	
	Yardımcı Hizmetler	271	32.7	
	Cevapsız	34	4.1	
Kıdem	0-7	408	49.2	830
	8-15	264	31.8	
	16-23	60	7.2	
	24+	21	2.5	
	Cevapsız	77	9.3	

3.1.2. Veri Dizisi İçin Normallik Analizi

Verinin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kolmogorov-Smirnov ve ShapiroWilk testleri, tüm ölçek ve alt ölçeklerin 0,05 önem seviyesinde normal dağılım göstermediğini ortaya koymuştur (Tablo 2). Buna göre, veri dizisi için parametrik olmayan testler uygulanmıştır.

Tablo 2: Veri Dizisi İçin Normallik Analizi

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
İşten Ayrılma Niyeti	.232	830	.000	.899	830	.000
Yeni İş Fırsatları	.102	830	.000	.966	830	.000
Üslerden Destek	.160	830	.000	.945	830	.000
İş Arkadaşlarından Destek	.164	830	.000	.884	830	.000

(p<0,05).

3.1.3. Araştırma Ölçekleri İçin Temel İstatistikler

Tablo 3 Araştırma ölçeklerinin ortalama, standart sapma ve CsA değerlerini göstermektedir. En yüksek ortalama ASD, en düşük İAN için hesaplanmıştır.

Tablo 3: Araştırma Ölçekleri İçin Temel İstatistikler

	Sayı	Minimum	Maximum	Ortalama	Std. Sapma	CsA
İşten Ayrılma Niyeti	830	2.00	12.00	6.08	2.28	.89
Algılanan Yeni İş Fırsatları	830	0.00	28.00	9.96	2.89	.82
Üslerden Destek	830	0.00	16.00	10.66	2.65	.80
İş Arkadaşlarından Destek	830	0.00	41.00	11.12	2.75	.68

3.1.4. Araştırma Maddeleri İçin Temel İstatistikler

Tablo 4 Araştırma ölçeklerinin (İAN, YİF, SD) içerdiği maddeler (M1,2,3...) ile ilgili cevaplayan sayısı, ortalama, standart sapma ve faktör yüklerini göstermektedir. Ayrıca, madde tanımları Ek 1'de verilmiştir.

Tablo 4: Araştırma Maddeleri İçin Temel İstatistikler

	İşten Ayrılma Niyeti			Yeni İş Fırsatları			
	M1	M2	M3	M1	M2	M3	M4
S	825	825	830	827	829	825	820
O	2.02	2.02	2.07	2.51	2.62	2.47	2.39
SS	.82	.83	.86	.89	.85	.86	.84
FY	.924	.918	.882	.842	.841	.821	.725
Sosyal Destek							
M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8
816	824	823	823	815	820	825	826
2.79	2.84	2.56	2.75	2.86	2.59	2.65	2.86
.79	.79	.86	.79	.80	.80	.80	1.28
.730	.723	.682	.667	.662	.655	.605	.412

Not: M: Madde S: Sayı O: Ortalama SS: Standart Sapma FY: Faktör Yükü

4. Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA)

Ölçeklerin içsel tutarlıkları CsA testi ile ölçülmüştür. Bununla birlikte, ölçeklerin geçerliğini ya da yöneldiği olguyu açıklama yeteneğini ölçmek için de açımlayıcı faktör analizi (AFA) uygulanmıştır.

4.1. AFA İçin Uygunluk Analizi

Ölçeklerin AFA için uygunluğu, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett's Küresellik Testi (BKT) ile sınanmıştır (Tablo 5). Sonuçlar, araştırma ölçeklerinin geçerli değer olarak görülen 0.60'ın (Büyüköztürk, 2010) üzerinde KMO oranı verdiğini göstermiştir. Ayrıca, elde edilen veri için BKT testi yüksek düzeyde (% 99 güven aralığında) anlamlı (Can, 2013) bulunmuştur. Özetle, KMO ve BKT sonuçları, verinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermiştir.

Tablo 5: Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett's Küresellik Testi

Ölçek	Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliği	Bartlett's Küresellik Testi		
		χ^2	Sd.	Sig.
İşten Ayrılma Niyeti	,737	1492.573	3	,000
Yeni İş Fırsatları	,797	1159.872	6	,000
Sosyal Destek	,831	1791.585	28	,000

4.2. Ölçekler İçin Bileşen ve Varyans Analizi

Diğer taraftan, temel bileşen analizi, İAN ve YİF için özdeğeri 1'den büyük bir; SD için de özdeğeri 1'den büyük iki bileşen olduğunu göstermiştir. Detaylı olarak, İAN, 3 madde bir bileşen; YİF de 4 madde bir bileşen ve SD 8 madde iki bileşen altında toplanmıştır. İlişkili olarak, İAN ve YİF toplam varyansın, sırasıyla, %82 ve %65 ini açıklamaktadır. Diğer taraftan, sosyal destek (SD) için, üstlerden destek (ÜSD) ve çalışma arkadaşlardan destek (ASD) olmak üzere iki ayrı alt-ölçek düzenlenmiş ve bu alt-ölçekler üzerine hipotezler kurulmuştur. Bileşen analizi, 4'er maddeden oluşan ÜSD ve ASD alt ölçeklerinin, toplam varyansın, sırayla, %42 ve %17'sini açıkladığını göstermiştir (Tablo 6).

Tablo 6: Ölçekler İçin Bileşen ve Varyans Analiz Sonuçları

ÖLÇEK	Bileşen	Özdeğer			Yük Kareler Toplamı		
		Toplam	Varyans (%)	Artımlı (%)	Toplam	Varyans (%)	Artımlı (%)
İşten Ayrılma Niyeti	1	2.474	82.476	82.476	2.47	82.47	82.4
Yeni İş Fırsatları	1	2.614	65.360	65.360	2.61	65.36	65.3
Sosyal Destek	1	3.370	42.119	42.119	3.37	42.11	42.1
	2	1.367	17.092	59.211	1.36	17.09	59.2

Analiz Yöntemi: Temel Bileşen Analizi

5. Kişisel Özellikler ve Ölçeklerarası İlişkiler

İlk olarak, analizlerden elde edilen sonuçların denetlenmesi amacıyla, cinsiyet, yaş ve kıdem gibi kişisel değişkenlerle araştırma ölçekleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Buna göre, örn., İAN ile cinsiyet ve eğitim düzeyi; ÜSD ile örgütsel konum ve YİF ile de yaş ve eğitim düzeyi arasında anlamlı ilişki bulunmuştur (Tablo 7).

Tablo 7: Kişisel Özellikler ve Ölçeklerarası İlişkiler

Değişkenler	Cinsiyet	Yaş	Eğitim	Konum	Görev	Kıdem
İşten Ayrılma Niyeti	0,071*	-0,040	0,078*	0,04	-0,01	-0,03
Üstlerden Destek	0,05	-0,020	0,07	-0,087*	-0,01	-0,02
İş Arkadaşlarından Destek	0,06	0,020	-0,01	-0,05	0,01	-0,01
Yeni İş Fırsatları	0,04	0,160**	0,141**	-0,05	0,00	-0,078*

*. Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlı (çift-taraflı) **. Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı (çift-taraflı)

6. Hipotezlerin Test Edilmesi

H_{1.1}. Yeni iş fırsatı ile işten ayrılma niyeti arasında olumlu anlamlı ilişki vardır.

H_{1.2}. Üstlerden destek ile işten ayrılma niyeti arasında olumsuz anlamlı ilişki vardır.

H_{1.3}. İş arkadaşlarından destek ile işten ayrılma niyeti arasında olumsuz anlamlı ilişki vardır.

Tablo 8: Ölçeklerarası Korelasyon Matrisi

		1	2	3	4
(1) İşten Ayrılma Niyeti	Pearson Correlation	1			
(2) Üstlerden Destek	Pearson Correlation	-0.131**	1		
	Sig. (2-tailed)	0,000			
(3) İş Arkadaşlarından Destek	Pearson Correlation	-0.130**	0.335**	1	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		
(4) Yeni İş Fırsatları	Pearson Correlation	0.269**	0.062	0.114*	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	

*. Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlı (çift-taraflı) **. Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı (çift-taraflı)

Korelasyon analizi, H_{1.1}, H_{1.2} ve H_{1.3}'ü doğrulamıştır. Bu bağlamda, YİF ile İAN arasında orta düzeyde olumlu ($r=0.27$; $p<0.01$); İAN ile ÜSD ve ASD arasında da zayıf olumsuz ilişkili ($r=-0.131$; $p<0.01$ ve $r=-0.130$; $p<0.01$) bulunmuştur. Diğer taraftan, hipotezleştirmedığımız değişkenler arasında da (Örn., ÜSD-ASD) anlamlı ilişki saptanmıştır (Tablo 8).

7. Sosyal Desteğin YİF ve İAN arasında Aracılık Etkisi

H1.4. Sosyal desteğin, yeni iş fırsatları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler üzerinde aracılık etkisi vardır.

H1.4, SD'nin, YİF ile İAN arasındaki ilişkiler üzerinde aracılık etkisini sınamak için düzenlenmiştir. Tablo 8, H1.4 için yapılan regresyon analiz sonuçlarını göstermektedir. Birinci modelde, algılanan iş fırsatları sosyal desteğin 0,108 ini ($p<0,05$); ikinci modelde ise işten ayrılma niyetinin 0,269 unu açıklamaktadır ($p<0,05$). Nihayet üçüncü modelde, her iki bağımsız değişkenin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisi olduğu belirlenmiştir, ($\beta=0.290$, Sig.=0.000 ve $\beta=-0.192$, Sig.=0.000). Bu nedenle, kurulan model, sosyal desteğin, yeni iş fırsatları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde kısmi aracılık etkisi olduğunu desteklemiştir (Tablo 9).

Tablo 9: Sosyal Desteğin Aracılık Etkisi İçin Regresyon Analizi

	R2	F	Bağımlı değişken	Bağımsız değişken	β	p
Model 1	0.012	0.002	Sosyal Destek	Algılanan Yeni İş Fırsatları	0.108	0.002
Model 2	0.269	0.000	İşten Ayrılma Niyeti	Algılanan Yeni İş Fırsatları	0.269	0.000
Model 3	0.109	0.000	İşten Ayrılma Niyeti	Algılanan Yeni İş Fırsatları	0.290	0.000
				Sosyal Destek	-0.192	0.000

($p<0,05$)

8. Tartışma

Katılımcı (N=830) görünüşü açısından, erkekler (%65.4); işgören konumunda çalışanlar (% 86.4) ve orta öğretimli olanlar (%46.5) yüksek ortalamaya sahiptir. Ayrıca, 0-7/yıl kıdem (%49.2) ve 30-35 yaş aralığında olanların (%28. 8) oranları da yüksektir. İlişkili olarak, 15 yıldan daha az kıdeme sahip olanlar için hesaplanan yüksek oran (%81) dikkat çekmektedir. Yönetimsel konumda olanların (Yönetici: %5.9) ve (Ustabaşı: %6.4) toplam payı %12.3'tür. (Tablo 1). Diğer taraftan, araştırma ölçekleri için 0.68- 0.89 arasında değişen CsA değerleri hesaplanmıştır. ASD için elde edilen değer (0.68) güçlü gözükmemekle birlikte, 0.65 ve üzeri ortalamalar, kabul edilebilir bulunmaktadır (De Araujo ve Karasek, 2008; Niedhammer, 2002). Bununla birlikte, İAN, YİF ve ÜSD ölçekleri için güçlü (Nunnally ve Bernstein, 1994) güvenilirlik değerleri hesaplanmıştır (Tablo 3). Ayrıca ölçek maddeleri için hesaplanan faktör yükleri, "Birlikte çalıştığım insanlar, kendilerini yapma konusunda yeterlidir" maddesi dışında tüm ölçek maddelerinin 0,40 eşik değerinin üzerinde (Miller ve diğ.,2000) yüklere sahip olduğunu göstermiştir (Tablo 4; Ek.1). Diğer taraftan, araştırma ölçekleri için hesaplanan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) oranları ve Bartlett Küresellik Testi (BKT) için ($p=0,000<0,001$) önemlilik seviyesinde elde edilen güvenilirlik değerleri, verinin tek değişkenli bir yapıdan gelmediğini göstermiştir (Tablo 5). Özetle, hem KMO hem de BKT mükemmellik ölçütlerini karşılayacak düzeyde (Çokluk vd., 2010) bulunmuştur. Ayrıca,

ölçekler için açıklanan toplam varyans yüzdelerininin, geçerli sınır olarak alınan 0.40'ın (Büyüköztürk, 2010) çok üzerinde olduğu görülmüştür (Tablo 6). Bu sonuç, ölçeklerin, yöneldiği amacı açıklama geçerliğini göstermesi bakımından oldukça tatmin edicidir.

Diğer taraftan, kişisel farklılıklara bağlı yanılığını uzaklaştırmak (Harris vd., 2008; Niedhammer, 2002) ya da bu anlamda ayrımsal gerçeklikleri saptamak amacıyla, araştırma ölçekleri ile, çalışanların cinsiyet, yaş, eğitim, konum ve kıdem gibi kişisel özellikleri arasında ilişkiler aradık. Buna göre, İAN ile cinsiyet ve eğitim düzeyi; ÜSD ile örgütsel konum ve YİF ile de yaş, eğitim düzeyi ve kıdem arasında anlamlı ilişkiler bulduk (Tablo 7). İlişkiler zayıf düzeyde ancak istatistik olarak anlamlıdır. Bu bağlamda, İAN ile cinsiyet ve eğitim düzeyi arasında olumlu anlamlı ilişkiler bulduk. Brough ve Frame, (2004), ve Olabimitan ve diğ., (2012) cinsiyetle İAN arasında anlamlı ilişki bulmamıştır. Ayrıca, yaş ile YİF ve ASD arasında anlamlı ilişki belirledik. Bununla birlikte, yaş ile İAN arasında anlamlı ilişkili bulmadık (Tablo 7). Benzer biçimde, Olabimitan ve diğ. (2012), yaşın, İAN üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığı; Tumwesigye (2010) ve Beecroft ve diğ. (2008), yaş ve İAN arasında olumsuz anlamlı ilişki olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Diğer taraftan, eğitim düzeyi ile YİF arasında anlamlı ilişki bulduk (Tablo 7). Eğitsel kazanımların ayrılma isteği üzerindeki etkileri konusunda bir uzlaşma söz konusu olmamakla (Coomber ve Barriball, 2007: 307) birlikte, Khatri ve diğ. (1999) eğitim düzeyi ile İAN arasında zayıf ilişki bulmuştur. İlişkili olarak, yüksek eğitilmiş olma, ASD ile ilişkili bulunmuştur (Rafferty vd., 2001). Nihayet, örgütsel konum ve kıdem ile İAN arasında da anlamlı ilişki bulmadık (Tablo 7). Benzer biçimde, Brough ve Frame (2004), konum ve İAN arasında anlamlı bir ilişki bulmamıştır. Diğer taraftan, Tumwesigye (2010) kıdemle İAN için önemli bir belirleyici olmadığı; Yıldız (2013), Hammer ve diğ. (2004) ve Gerhart (1989) kıdemle İAN'nın olumsuz ilişkili (-.193) olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Hipotez analizleri anlamlı sonuçlar ortaya koymuştur. Bu bağlamda, YİF ile İAN arasında olumlu anlamlı ilişki (0,27) bulduk (Tablo 8). Bodla ve Hameed (2008), AbdulRahman ve diğ. (2008) ve Hwang ve Kuo (2006) - son ikisi daha güçlü olmak üzere- YİF ile İAN arasında olumlu ilişki bulmuştur. Benzer biçimde, Laker (1991), YİF'in ayrılma niyet ve kararı üzerinde etkili olduğunu bulmuştur. Bu sonuçlar, açıkça, İAN ile YİF arasındaki ilişkinin sürekliliği ya da YİF'in, her zaman, İAN açısından bir çekim alanı olduğu anlamına gelmektedir. Diğer taraftan, ÜSD ve ASD ile İAN arasında olumsuz anlamlı ilişki bulduk (Tablo 8). Sosyal desteğin, İAN üzerindeki etkileriyle ilgili araştırmalar sınırlı olmakla birlikte, mevcut birikim, genel olarak, SD ve İAN arasında, -ÜSD daha güçlü olmak üzere-, olumsuz anlamlı ilişkiyi desteklemektedir (Lucas vd., 2009: 58 ve 60). Bu bağlamda, algılanan örgütsel destek ile İAN arasında olumsuz ilişki bulunmuştur (Tumwesigye, 2010:947). Benzer biçimde, Sabuncuoğlu, (2007) hem üstlerden (-.30) hem de çalışma arkadaşlarından (-.35) destek ile İAN arasında olumsuz ilişki bulmuştur. İş bağlantılı SD'nin, iş sıkıntısına bağlı olarak ortaya çıktığı (Johnson ve Hall, 1988) dikkate alındığında, İAN-SD arasında iş sıkıntısı üzerinden dolayı bir ilişki de kurulabilmektedir. Bu bağlamda, hem ÜSD hem de ASD, iş sıkıntısı ile olumsuz anlamlı ilişkili

bulunmuştur (Hammer vd., 2004:90). Ayrıca, düşük ÜSD alanlarda 3.08 kat daha fazla iş sıkıntısı geliştiği gözlenmiştir (Sein vd., 2010: 506-507). Daha anlamlım olarak, hiyerarşik regresyon analizi, genel olarak sosyal desteğin yeni iş fırsatları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde kısmi aracılık etkisi olduğunu göstermiştir: ($\beta=0.290$, Sig.=0.000 ve $\beta=-0.192$, Sig.=0.000), (Tablo 9). Bu sonuç, yeni iş fırsatları ile İAN arasındaki ilişki dikkate alındığında, oldukça anlamlıdır. Bir başka ifadeyle, SD'nin, YİF-İAN ilişkisi üzerine aracılık etkisi, salt SD'nin İAN ile olumsuz ilişkisi açısından değil, aynı zamanda, çalışanları, görece cazibesi olan başka işlere geçme kararlarından caydırması bakımından da önem taşımaktadır.

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Mevcut çalışma ile geniş bir katılımcı üzerinden ve uluslararası geçerliği olan ölçeklerle, çalışanların işten ayrılma niyetleri ile yeni iş fırsatları arasındaki ilişkileri ve bu ilişkiler üzerinde sosyal desteğin etkisi incelenmiştir. Araştırma, hem görece olarak daha az çalışmanın yapıldığı bir alanda hem de Türkiye beyaz et üretimi içerisindeki payı ¼ 'ten az olmayan, Bolu beyaz-et sektör çalışanlarının iş bağlantılı sorunlarına vurgu yapması bakımından özgün bir nitelik taşımaktadır. Bu bağlamda, elde edilen bulgular ve yapılan değerlendirmeler açısından aşağıdaki sonuçlar anlamlı kabul edilmiştir.

1. Meta-kuramsal değerlendirmeler, işten ayrılmanın hem iş örgütleri hem de işgörenler açısından önemli sonuçlar doğurabileceğini ortaya koymuştur.
2. Hesaplanan içsel tutarlık katsayıları ve yapılan faktör analizi, ölçeklerin yeterli bir ölçme aracı olduğunu güçlü biçimde desteklemiştir.
3. Araştırma hipotezleri doğrultusunda, İAN ile YİF arasında olumlu; İAN ile SD arasında olumsuz ilişkiler bulunmuştur.
4. Sosyal desteğin, YİF ile İAN arasındaki ilişkiler üzerinde kısmi aracılık etkisi olduğu görülmüştür.
5. İş örgütleri ya da uygulamacılar açısından, yeni iş fırsatlarının çekiciliğine ya da iş ortamının baskı ya da olumsuzluklarına karşı, çalışanlara verilen sosyal desteğin önemi açıkça ortaya çıkmıştır.
6. Gelecek araştırmalar için, iş ortamının temel koşullarından iş güvencesi değişkeninin dikkate alınması önemli bulunmuştur.

Kaynakça

- Abdul Rahman, S. M., Naqvi, R. ve Ramay, M.İ. (2008), "Measuring Turnover Intention: A Study of IT Professionals in Pakistan", *International Review of Business Research Papers*, 4, 3, s.45-55.
- Ali, N. (2007), "Factors Affecting Overall Job Satisfaction and Turnover Intention" *Journal of Managerial Sciences*, 2, 2, s.239-252.
- Arnold, H. J. ve Feldman, D. C. (1982), "A Multivariate Analysis of the Determinants of Job Turnover", *Journal of Applied Psychology*, 67, 3, s.350-360.

- Ashford, S. J., Lee, C. ve P. Bobko, P. (1989), "Content, Causes and Consequences of Job Insecurity: A Theory Based-Measure and Substantive Test", *Academy of Management Journal*, 32, 4, s.803-829.
- Balogun, A. G., Adetula, G. A. ve Olowodunoye, S. A. (2013), "Job Conditions, Psychological Climate, and Affective Commitment as Predictors of Intention to Quit Among two Groups of Bank Employees in Nigeria", *Romanian Journal of Applied Psychology*, 15, 1, s.9-19.
- Batt, R., Colvin, A. ve Keefe, J. (2002), "Employee Voice, Human Resource Practices, and Quit Rates: Evidence from the Telecommunications Industry", *Industrial and Labor Relations Review*, 55, 4, s.573-594.
- Beecroft, P. C., Dorey, F. ve Wenten, M. (2008), "Turnover Intention in New Graduate Nurses: A Multivariate Analysis", *Journal of Advanced Nursing*, 62, 1, s.41-52.
- Billings, R. ve Wemmels, V. (1983), "The Role of Alternatives in Process Models of Withdrawal", Proceedings of the 26th Annual Conference of the Midwestern, *Academy of Management*, 18-29.
- Bodla, A. ve Mahmood, A. H. (2008), "Controllable vs. Uncontrollable Factors of Employee Turnover Intentions: An Empirical Evidence from Textile Sector of Pakistan", Proceedings of International Conference on Business and Management, 17th-20th Nov., Bangkok.
- Bourbonnais, R., Comeau, M. Ve Vezina, M. (1999), "Job Strain and Evaluation of Mental Health Among Nurses", *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 2, s.95-107.
- Brough, P. ve Frame, R. (2004), "Predicting Police Job Satisfaction and Turnover Intentions: The Role of Social Support and Police Organizational Variables", *New Zealand Journal of Psychology*, 33, 1, s.8-16.
- Büyüköztürk, Ş. (2010), *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*, 11. Baskı, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.
- Camman, C., Fichman, M., Jenkins, D. ve Klesh, J. (1979), *The Michigan Organizational Assessment Questionnaire*, Unpublished Manuscript, University of Michigan, Michigan.
- Can, A. (2013), *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.
- Coomber, B. ve Barriball, K. L. (2007), "Impact of Job Satisfaction Components on Intent to Leave and Turnover for Hospital-Based Nurses: A Review of the Research Literature", *International Journal of Nursing Studies*, 44, s.297-314.

- Çokluk, Ö., Şekerrcioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010), *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik:SPSS ve LISREL Uygulamaları* (Birinci baskı), Pegem Akademi Yayınları, Ankara.
- CP (2013), <http://www.cpturkiye.com/tr/medya-merkezi/basin-bultenleri/12.12.2013>
- De Araujo, T. M. ve Karasek, R. (2008), "Validity and Reliability of the Job Content Questionnaire in Formal and Informal Jobs in Brazil", *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 6, s.52-59.
- Gerhart, B. (1989), "Voluntary Turnover and Alternative Job Opportunities (CAHRS)", Working Paper #89-03), Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, Center for Advanced Human Resource Studies, New York.
- Greenhalgh, L. ve Rosenblatt osenblatt, Z. (1984) "Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity", *The Academy of Management Review*, 9, 3, s.438- 448.
- Hammer, T. H., Saksvik, P. O., Nytro, K. K., Torvan, H. ve Bayazit, M. (2004), "Expanding the Psychological Work Environment: Workplace Norms and Work-Family Conflict as Correlates of Stress and Health", *Journal of Occupational Health Psychology*, 9, 1, s.83-97.
- Harris, R. B., Harris, K.J. ve Harvey, H. (2008), "An Examination of the Impact of Supervisor on the Relationship between Job Strains and Turnover Intention for Computer Workers", *Journal of Applied Social Psychology*, 38, 8, s.2108–2131.
- Hwang, I.-S. ve Kuo, J-H. (2006), "Effects of Job Satisfaction and Perceived Alternative Employment Opportunities on Turnover Intention- An Examination in Public Sector Organizations", *Journal of American Academy of Business*, 8, 2, s.254-259.
- Johnson, J. V. ve Hall, E. M. (1988), "Job Strain, Work Place Social Support, and Cardiovascular Disease: A Cross Sectional Study of a Random Sample of the Swedish Working Population", *American Journal of Public Health*, 78, s.1336-1342.
- Karasek, R. (1979), "Job Demands, Job Decision Latitude and Mental Strain: Implications for Job Redesign", *Administrative Science Quarterly*, 24, 2, s.285-308.
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bogersve, P. ve Amick, B. (1998), "The Job Content Questionnaire (JCQ): An Instrument for Internationally Comparative Assessments of Psychological Job Characteristics", *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 4, s.322-355.
- Khatri, N., Budhwar, P. ve Tze, F.C. (1999), *Employee Turnover: Bad Attitude or Poor Management?*, Nanyang Technological University, Singapore.

- Kitapçı, H., Kaynak, R. Ve Ökten, S.S. (2013), "Güçlendirmenin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Kamu ve Özel Sektörde Mukayeseli Bir Araştırma", *International Review of Economics and Management*, 1, 1, s.49-73.
- Kıdak, L. B. (2011), "Örgüt İçi Stres Kaynakları ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Eğitim Dış Hastanesinde Çalışan Dış Hekimleri Üzerine Bir Uygulama", *Eğitim, Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 48, 555, s.35-48.
- Landsbergis, P. A. (1988), "Occupational Stress Faced by Health Care Workers: A Test of the Job Demands-Control Model", *Journal of Organizational Behavior*, 9, s.217-239.
- Lee, W-J. (2008), *A Pilot Survey of Turnover Intention and Its Determinants Among Adult Probation Line Officers*, Angelo State University, Criminal Justice Center, Texas.
- Lobburi, P. (2012), "The Influence of Organizational and Social Support on Turnover Intention in Collectivist Context", *The Journal of Applied Business Research*, 28, 1, s.93-104.
- Long, C. S., Thean, L. Y., Wan Ismail, W. K. ve Jusoh, A. (2012), "Leadership Styles and Employees' Turnover Intention: Exploratory Study of Academic Staff in a Malaysian College", *World Applied Sciences Journal*, 19, 4, s.575-581.
- Lucas, J. W., Whitestone, Y., Segal, D. R., Segal, M. W., White, M. A. Ve Mottern, J. A. (2009), "Social Support and Turnover: Review and Recommendations", *Current Topics in Management*, Ed. M. AfzalurRahim, Transaction Publishers, New Jersey, s. 49-72.
- Malik, M. E., Danish, R. Q. ve Munir, Y. (2011), "Employee's Turnover Intentions: Is this HR Failure or Employee's better Employment Opportunity?", *International Conference on Innovation, Management and Service, IPEDR*, vol.14.
- Miller, V.D., Allen, M., Casey, M.K. ve Johnson, J.R. (2000). "Reconsidering The Organizational Identification Questionnaire", *Management Communication Quarterly*, 13, 4, s. 626-658.
- Motshegwa, B. (2011), "Comparative Analysis of Teachers' Perception of Equity, Pay Satisfaction, Affective Commitment and Intention to Turnover in Botswana", *Journal of Management Research*, 3, 1, s.1-21.
- Mowday, R. T., Koberg, C. S. ve McArthur, A. W. (1984), "The Psychology of the Withdrawal Process: A Cross-Validation of Mobley's Intermediate Linkages Model of Turnover in Two Sample", *Academy of Management Journal*, 27, 1, s.79-94.
- Niedhammer, I. (2002), "Psychometric Properties of the French Version of the Karasek Job Content Questionnaire: A Study of the Scales of

- Decision Latitude, Psychological Demands, Social Support, and Physical Demands in the GAZEL Cohort”, *Int Arch Occup Environ Health*, 75, s.129–144.
- Nunnally, J. ve Bernstein, I. (1994), *Psychometric Theory*, McGraw-Hill, New York.
- Olabimitan, B. A., Ilevbare, F. M. ve Alausa, V. M. (2012), ”Perceived Job Insecurity, Sex and Age as Predictors of Turnover Intentions Among Employees of Merged Banks”, *Asian Journal of Business and Management Sciences*, 2, 6, s.69-79.
- Onay, M. ve Kılıcı, S. (2011), “İş Stresi ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Garsonlar ve Aşçıbaşılar”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3, 2, s.363-372.
- Poyraz, K. ve Kama, B. (2008), ” Algılanan İş Güvencesinin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerin İncelenmesi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13, 2, s.143-164.
- Rafferty, Y., Friend, R. ve Landbergis, P.A. (2001), ”The Association between Job Skill Discretion, Decision Authority and Burnout”, *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organizations*, 15, 1, s.73-85.
- Sabuncuoğlu, E. T. (2007), ”Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, *Ege Akademik Bakış*, 7, 2, s.613-628.
- Sverke, M. ve Hellgren, J. (2002), ”The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium”, *Applied Psychology: An International Review*, 51, 1, s.23-42.
- TMP, (Bolu Tarım Master Planı), (2013), *T.C. Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı 2013*.
- Tumwesigye, G. (2010), ”The Relationship between Perceived Organizational Support and Turnover Intentions in a Developing Country: The Mediating Role of Organizational Commitment”, *African Journal of Business Management*, 4, 6, s.942-952.
- Turgut, H., Bitmiş, M.G. ve Sökmen, A. (2013), “Psikolojik Dayanıklılığın İşten Ayrılma Niyeti üzerine Etkisi: Kamu Kurumu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, 12. Ulusal İşletmecilik Kongresi, 2-4 Mayıs, Muğla.
- Van Yperen, N. W. Ve Snijders, T. A. B. (2000), ”A Multilevel Analysis of the Demands-Control Model: Is Stress at Work Determined by Factors at the Group Level or the Individual Level?”, *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 1, s.182-190.
- Yıldız, S., Yalvaç, S. ve Meydan, C.H. (2013), “Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgüte Bağlılığın Aracı Rolü:

- Türkiye’deki Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Personeli üzerinde Bir Araştırma”, *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 8, 2, s.157-170.
- Yıldız, S. M. (2013), “Spor ve Fiziksel Etkinlik İşletmelerinde İş Yaşam Kalitesinin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, *Ege Akademik Bakış*, 13, 3, s.317-324.
- Zhang, Y. Ve Feng, X. (2011), ”The Relationship between Job Satisfaction, Burnout and Turnover Intention Among Physicians from Urban State-Owned Medical Institutions in Hubei, China: A Cross Sectional Study”, *BMC Health Services Research*, 11, 235.

Ek 1. Madde Tanımları

	İŞTEN AYRILMA NİYETİ
M1	Gelecek yıl muhtemelen yeni bir iş arayacağım.
M2	Gelecek yıl gerçekten yeni bir iş arayacağım
M3	İşimden ayrılmayı sık-sık düşünüyorum
	YENİ İŞ FIRSATLARI
M1	Eğer mevcut işimden ayrılırsam, şimdiki işim kadar ya da ondan daha iyi bir iş bulma şansım yüksektir.
M2	En azından, şimdiki işim kadar iyi bir iş bulabileceğimden kuşkum yoktur.
M3	Eğer mevcut işimden ayrılırsam, bir ay içerisinde şimdiki işim kadar iyi bir iş bulabilirim.
M4	Yaşım, eğitim durumum ve genel ekonomik koşullar dikkate alınrsa, başka bir kurumda uygun bir göreve atanma şansım yüksektir.
	SOSYAL DESTEK
M1	Üstüm, işim konusunda bana yardım eder.
M2	Üstüm, insanların bir arada çalışmasını sağlamada başarılıdır
M3	Üstüm, kendisi ile çalışanların mutluluğu ile ilgilenir
M4	Birlikte çalıştığım insanlar, cana yakındır
M5	Birlikte çalıştığım insanlar, işim konusunda bana yardım ediyorlar.
M6	Üstüm benim, fikirlerime önem verir
M7	Birlikte çalıştığım insanlar, bana kişisel bir ilgi gösteriyorlar
M8	Birlikte çalıştığım insanlar, kendi işlerini yapma konusunda yeterlidir.