

**İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Otomotiv  
İşletmesinde Bir Araştırma**

***The Relationship Between Job Stress and Intention to Leave: A Study on  
Automotive Company***

**Arş. Gör. Bora Yenihan**

*Sakarya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü  
Sakarya University, Faculty of Economics and Administrative Sciences  
Labour Economics and Industrial Relations Department  
borayenihan@sakarya.edu.tr*

**Arş. Gör. Mert Öner**

*Sakarya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü  
Sakarya University, Faculty of Economics and Administrative Sciences  
Labour Economics and Industrial Relations Department  
moner@sakarya.edu.tr*

**Kemal Çiftçiyıldız**

*Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Doktora Programı  
Sakarya University, Institute for Social Sciences  
Labour Economics and Industrial Relations Department Ph.D. Programme*

Ocak 2014, Cilt 5, Sayı 1, Sayfa: 38-49  
*January 2014, Volume 5, Number 1, Page: 38-49*

P-ISSN: 2146-0000

E-ISSN: 2146-7854

©2010-2014

**İMTİYAZ SAHİBİ / OWNER OF THE JOURNAL**  
İsmail AKBIYIK  
(ÇASGEM Adına / On Behalf of the ÇASGEM)

**EDİTÖR / EDITOR IN CHIEF**  
Dr. Erdem CAM

**SORUMLU YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ / DESK EDITOR**  
C. Güliz BOZDEMİR

**TARANDIĞIMIZ İNDEKSLER / INDEXES**  
ECONLIT - USA  
CABELL'S DIRECTORIES - USA  
ASOS İNDEKS - TR  
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL  
KWS NET LABOUR JOURNALS INDEX - USA

**YAYIN TÜRÜ / TYPE of PUBLICATION**  
PERIODICAL - ULUSLARARASI SÜRELİ YAYIN  
**YAYIN ARALIĞI / FREQUENCY of PUBLICATION**  
6 AYLIK - TWICE A YEAR  
**DİLİ / LANGUAGE**  
TÜRKÇE ve İNGİLİZCE - *TURKISH and ENGLISH*

**PRINT ISSN**  
2146 - 0000  
**E - ISSN**  
2146 - 7854

**YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD**

Dr. Serhat AYRIM - ÇSGB  
Dr. Siddık TOPALOĞLU - ÇSGB  
Dr. Havva Nurdan Rana GÜVEN - ÇSGB  
Nurcan ÖNDER - ÇSGB  
Ahmet ÇETİN - ÇSGB  
Dr. Erdem CAM - ÇASGEM

**ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD**

Prof. Dr. Yener ALTUNBAŞ *Bangor University - UK*  
Prof. Dr. Mehmet DEMİRBAĞ *University of Sheffield - UK*  
Prof. Dr. Shahrokh Waleck DALPOUR *University of Maine - USA*  
Prof. Dr. Paul Leonard GALLINA *Université Bishop's University - CA*  
Prof. Dr. Douglas L. KRUSE *Rutgers, The State University of New Jersey - USA*  
Prof. Dr. Özay MEHMET *University of Carleton - CA*  
Prof. Dr. Theo NICHOLS *University of Cardiff - UK*  
Prof. Dr. Mustafa ÖZBİLGİN *Brunel University - UK*  
Doç. Dr. Kevin FARNSWORTH *University of Sheffield - UK*  
Doç. Dr. Alper KARA *University of Hull - UK*  
Doç. Dr. Yıldırım YILDIRIM *Syracuse University - USA*  
Dr. Sürhan ÇAM *University of Cardiff - UK*  
Dr. Tayo FASHOYIN *International Labour Organization - CH*

**ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD**

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR *Türkiye Bilimler Akademisi*  
Prof. Dr. Yusuf ALPER *Uludağ Üniversitesi*  
Prof. Dr. Cihangir AKIN *Yalova Üniversitesi*  
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ *Kırklareli Üniversitesi*  
Prof. Dr. Mehmet BARCA *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*  
Prof. Dr. Eyüp BEDİR *Gazi Üniversitesi*  
Prof. Dr. Vedat BİLGİN *Gazi Üniversitesi*  
Prof. Dr. Toker DERELİ *Işık Üniversitesi*  
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ *İstanbul Şehir Üniversitesi*  
Prof. Dr. Halis Yunus ERSÖZ *İstanbul Üniversitesi*  
Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL *Bahçeşehir Üniversitesi*  
Prof. Dr. Tamer KOÇEL *İstanbul Kültür Üniversitesi*  
Prof. Dr. Metin KUTAL *Kadir Has Üniversitesi*  
Prof. Dr. Ahmet MAKAL *Ankara Üniversitesi*  
Prof. Dr. Sedat MURAT *İstanbul Üniversitesi*  
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU *Çankaya Üniversitesi*  
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU *Kocaeli Üniversitesi*  
Prof. Dr. Ali SEYYAR *Sakarya Üniversitesi*  
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER *Selçuk Üniversitesi*  
Prof. Dr. İnsan TUNALI *Koç Üniversitesi*  
Prof. Dr. Cavide Bedia UYARGİL *İstanbul Üniversitesi*  
Prof. Dr. Recep VARÇIN *Ankara Üniversitesi*  
Prof. Dr. Nevzat YALÇINTAŞ *Emekli Öğretim Üyesi*  
Prof. Dr. Erinç YELDAN *Yaşar Üniversitesi*  
Doç. Dr. Aşkın KESER *Uludağ Üniversitesi*

**Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazar(lar)ına aittir.**  
**Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.**

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.*  
*The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

## İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Otomotiv İşletmesinde Bir Araştırma

### *The Relationship Between Job Stress and Intention to Leave: A Study on Automotive Company*

Bora Yenihan<sup>1</sup>

Mert Öner<sup>2</sup>

Kemal Çiftçiyıldız<sup>3</sup>

#### Öz

*Bu çalışmada Sakarya ilinde otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede çalışanların iş stresi ve işten ayrılma niyeti ilişkisi incelenmiştir. İş kaynaklı gerilim sonucu oluşan iş stresi çalışanın iyilik halini olumsuz etkilemekte, aynı zamanda çalışanın işletme hakkında olumsuz tutum sergilemesine ve işten ayrılma niyetine sahip olmasına neden olmaktadır. Çalışmanın amacı doğrultusunda, Sakarya ilinde otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir otomotiv işletmesinde çalışan 329 kişiye anket uygulanmıştır. Anket sonuçlarına göre mavi yakalı çalışanların beyaz yakalı çalışanlardan, 1.001 – 3.000 TL arası gelire sahip olan çalışanların diğer gelir gruplarına sahip çalışanlardan daha yüksek iş stresi ve işten ayrılma niyeti tutumlarına sahip olduğu bulunmuştur. Yapılan korelasyon ve regresyon analizi sonucunda, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur.*

**Anahtar Sözcükler:** İş Stresi, İşten Ayrılma Niyeti, Beyaz ve Mavi Yaka Çalışanlar, Otomotiv Sektörü

#### Abstract

*In this study, the relationship of job stress and intention to leave of employees that work at an automotive company in Sakarya, Turkey was examined. Job stress that occurred resulting from tension related job negatively affect well being of employee, meanwhile job stress lead to exhibit employee's attitudes negatively about firm and having intention to leave. For the purpose of the study, the survey was applied on 329 employees who work at an automotive company in Sakarya. According to survey results; it has been found that blue-collar employees have more job stress and intention to leave attitudes than white-collar workers, and employees who have 1.001-3.000 TL income have more job stress and intention to leave attitudes than other income groups. A significant and positive relationship has been found between job stress and intention to leave in the result of correlation and regression analysis.*

**Keywords:** Job Stress, Intention to Leave, White – Blue Collar Workers, Automotive Sector

<sup>1</sup>Arş.Gör., Sakarya Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, borayenihan@sakarya.edu.tr

<sup>2</sup>Arş. Gör., Sakarya Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, moner@sakarya.edu.tr

<sup>3</sup>Doktora Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi, SBE, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD.

## Giriş

Hızla gelişen ve değişen dünyada insan, örgüt ve çevresi de bu değişiklik ve gelişmelerden önemli derecede etkilenmektedir. Küreselleşme, bilgi çağı ve değişim hızı örgütleri artan rekabet ortamında yer almaya ve bunun yanında örgütlerde çalışan insanları da hem işyerinde hem de günlük hayatında bu değişimlere uyum sağlamaya zorlamaktadır. Değişimlere uyum sağlamaya çalışan insan, hem işgücü piyasasında yer alan rekabetin yarattığı taleplerden hem de rekabet ortamında yer alan örgütlerin çalışanlardan talep ettiklerinden kaynaklanan baskılara maruz kalmaktadır. Hissedilen bu baskı sonucu insanlar fiziksel ve psikolojik yönden rahatsızlık yaşamaktadır. Çağımızda insanlar, yaratılan baskı ve sonucunda gelen rahatsızlık halini geçim kaynağını sağladıkları iş ortamında artan şekilde hissetmektedir. Çalışan insanın iş ortamından artan şekilde gelen talepleri karşılayabilme seviyesine göre stres düzeyi artmaktadır. Artan stres düzeyi çalışan ve işletme açısından olumsuz sonuçlar doğuran iş stresi olarak değerlendirilmektedir.

İşten kaynaklı talepleri karşılamakta güçlük çeken çalışanlar yaşadıkları iş stresi sonucu, işlerine ve iş yerlerine karşı zamanla olumsuz duygular geliştirmektedir. Bu olumsuz duygular bir süre sonra çalışanların iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık konularında iş yerlerine karşı olumlu tutumlarını azaltacak seviyeye getirecektir. İş stresinin etki ettiği bir diğer önemli konu ise çalışanların işten ayrılma niyetidir. Çalışanlar, belli bir süre içerisinde işletme tarafından beklentilerinin karşılanamaması sonucu işlerinden ayrılma düşüncesine sahip olacaktır. İş ortamında rahatsızlık hali veren aşırı stres düzeyi hisseden çalışanlar beklentilerinin karşılanamadığı düşüncesine sahip olarak işten ayrılma niyetine girecektir. İşten ayrılma niyetinin eyleme dönüştürülmesi işletmelere maliyet yükleyecektir. Bu nedenle işletmeler açısından işyerinde iş stresi oluşturacak faktörlerin belirlenerek çalışanların iş stresi kaynaklı işten ayrılma niyetlerinin azaltılması önemli hale gelmektedir.

Bu çalışmada ilk olarak iş stresi ve işten ayrılma niyeti kavramları üzerinde durulmuş, daha sonra Sakarya ilinde otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede çalışanların iş stresi ve işten ayrılma niyeti ilişkisini değerlendiren anket çalışmasının sonuçlarına yer verilmiştir.

### 1. İş Stresi

Günlük yaşamda insanları fiziksel ve psikolojik yönden etkileyen stres, insanların yaşamında önemli yer tutan işyeri ortamında çalışanları olumsuz olarak etkileyen bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Bireyi ekonomik, psiko-sosyal ve kültürel yönden hayata bağlayan çalışmayı içinde barındıran iş stresi, karmaşıklaşan iş yaşamının yadsınamaz gerçeğidir (Keser, 2014: 20). İş stresi, çalışan ve çevresi arasındaki etkileşim sonucu oluşan gerilim ve olumsuz psikolojik durum olarak tanımlanmaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 239; Mosadeghrad ve Diğ., 2011). Amerika Ulusal İş Güvenliği ve Sağlığı Kurumu iş stresini, "işten kaynaklı taleplerin çalışanın yeteneği, kaynakları veya ihtiyaçları ile uyumsuzluk durumunda ortaya çıkan zararlı fiziksel ve duygusal tepkiler" olarak tanımlamaktadır (NIOSH, 1998: 6).

Uzun çalışma saatleri, fazla iş yükü vb. işten kaynaklı talepler bireyin dayanma kapasitesini aşarak iş stresini oluşturacak stres kaynağı olarak görülmektedir (Wang ve Diğ., 2014: 327). İş stresinin oluşumunda çalışanı olumsuz olarak etkileyen geleneksel iş stresi kaynakları (örgütle ilgili sorunlar, işin kendisi ile ilgili sorunlar vb.) ve güncel iş stresi kaynakları (küresel rekabet, iş güvencesizliği, mobbing vb.) yer almaktadır (Keser, 2014: 29). İş yerindeki çalışanları olumsuz olarak etkileyen bu faktörlerin örgüt tarafından belirlenerek, herhangi bir olumsuz durumun yaratacağı etkilerin ortadan kaldırılması gerekmektedir.

Örgütte oluşan iş stresi, bireysel ve örgütsel sonuçları olan bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır. İş stresinin bireysel açıdan sonuçları stresin ortaya çıkardığı olumsuz sonuçlar ile örtüşmektedir. Buna göre iş stresi bireysel anlamda fiziksel, psikolojik ve davranışsal anlamda etkiler yaratmaktadır. Fiziksel olarak etkilenen bireyde hastalık hali, yorgunluk hali, yüksek tansiyon ve kalp gibi kardiyovasküler vb. problemler; psikolojik olarak tedirginlik, unutkanlık, alınganlık vb. sorunlar ile davranışsal olarak stres faktörleri ile mücadele etmeyi seçen aktif davranışlar ve stres faktörlerinden kaçmayı seçen pasif davranışlar görülmektedir (Örnek ve Aydın, 2008: 200-205).

Bireysel olarak olumsuz sonuçları içinde barındıran iş stresi kaçınılmaz olarak örgütlere de etkisini olumsuz olarak yansıtacaktır. Amerika Stres Kurumuna göre, işyerinde hastalıkların %60'ı stres kaynaklıdır, iş stresinden kaynaklı hastalıklara yılda 200 milyar \$ harcanmaktadır (Hwang ve Diğ., 2014: 61). Yapılan çeşitli çalışmalarda iş stresi ile iş tatmini (Turunç ve Diğ., 2010: 89; Yüksel, 2003: 220; Iqbal ve diğ., 2014: 191; Özkaya ve Diğ., 2008: 177), işe devam etme (Yahaya ve Diğ., 2010: 8), iş performansı (Veloutsou ve Panigyrakis, 2004: 105), örgütsel özdeşleşme (Turunç ve Çelik, 2010:184), örgütsel bağlılık (Uzun ve Yiğit, 2011:181) arasında negatif ilişki olduğu tespit edilmiştir.

## 2. İşten Ayrılma Niyeti

Günümüzde işletmeler rekabet ortamında başarılı olabilmek için, çalışanları sağlıklı, mutlu ve başarılı bir şekilde uzun süre işletmede tutmayı sağlamalıdır. Bu durumu başaramayan işletmeler çalışanlarının işten ayrılmasına varan sonuçlara katlanmak zorunda kalmaktadır. İşten ayrılma niyeti, çalışanın mevcut işinden veya işyerinden belli bir zamanda ayrılmasına kadar geçen sürede ayrılma plan ve düşüncesine sahip olması olarak tanımlanmaktadır (Fong ve Mahfar, 2013: 35). Bu plan ve düşünceye sahip çalışanlar mevcut durumdaki koşulları değerlendirerek beklentilerini oluşturacak ve bu beklentilerin yerine getirilme düzeyi düşük olması doğrultusunda düşüncelerini eyleme geçirerek işten ayrılacaktır (Polat ve Meydan, 2010: 153).

İşten ayrılma niyetine sahip çalışanların niyetlerini eyleme dönüştürmesi ile işletmede işgören devir hızı artışı yaşanmaktadır. İşletmede belli bir dönem içinde oluşan ayrılma ve katılma hareketlerinin dönem içindeki toplam işgücüne oranı olan işgören devir hızının yüksek olması işletmelere yeni personel alımı, yeni personelin eğitimi ile yeni personel ve eski personelin uyumundan kaynaklanacak olan maliyetleri yükleyecektir (Tuna, 2007: 45; Kaur ve Diğ., 2013: 1220). Tüm bu olumsuz durumlardan kaçınmak isteyen işletmeler çalışanları işletmede tutacak etkin insan kaynakları yönetimi politikalarını uygulamak zorundadır.

İşletmelere maliyetler yükleyen çalışanın işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olan bireysel ve örgütsel faktörler bulunmaktadır. Yapılan çalışmalar incelendiğinde, iş-aile çatışması (Babajide ve Diğ., 2010: 1; Noor ve Maad, 2008: 97), iş tatmini (Lambert ve Diğ., 2001: 236; Gül ve Diğ., 2008: 7), örgütsel bağlılık (Babajide ve Diğ., 2010: 1; Gül ve Diğ., 2008: 7), örgütsel adalet algısı (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013: 345), tükenmişlik (Yıldız ve Diğ., 2013: 161; Telli ve Diğ., 2012: 142), örgütsel vatandaşlık ve aşırı iş yükü (Çelik ve Çıra, 2013: 11), örgütsel özdeşleşme (Polat ve Meydan, 2010: 160), lider-üye etkileşimi (Şahin, 2011: 277), algılanan yeni iş fırsatı ile üstlerden ve çalışma arkadaşlarından alınan sosyal destek (Özel, 2015: 81) değişkenleri ile çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde ilişki olduğu ortaya konmuştur. Çalışanların işten ayrılma niyetini etkileyen değişkenlerin işletmeler tarafından

belirlenerek önlemler alınması, işletmenin rekabet avantajına katkı sağlayacak yetenekli çalışanları elde tutmalarını sağlayacaktır.

### 3. İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Stresli bir ortamda çalışanlar maruz kaldıkları fizyolojik ve psikolojik sonuçlar sonrasında işletme hakkında olumsuz duygular beslemektedir. Bunun sonucunda çalışanlar tükenmişlik, iş tatmininde ve örgüte duyulan bağlılıkta azalma, iş performansında düşüş, işe devamsızlık yaşayacak ve işten ayrılma derecesine kadar varacak olan işten ayrılma niyeti içerisine girecektir.

Farklı meslek grupları üzerinde yapılan iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi belirleyen bir çok çalışmada, işten ayrılma niyetinin iş stresinden etkilendiği sonucuna varılmaktadır (Hwang ve Diğ., 2014: 70; Boyas ve Diğ., 2012: 59; Adebayo ve Ogunsina, 2011: 14; Iqbal ve Diğ., 2014: 19; Mosadeghrad ve Diğ., 2011: 177; Mosadeghrad, 2013: 173; YehveYu, 2009: 3459; Mxenge ve Diğ., 2014: 26; Noor ve Maad, 2008: 97; Fong ve Mahfar, 2013: 37; Liyanage ve Diğ., 2014: 289; Karamzade ve Diğ., 2014: 68; Arshadi ve Damiri, 2013: 708; Turunç ve Diğ., 2010: 89).

### 4. Çalışmanın Amacı

Çalışmanın amacı Sakarya ilinde otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede çalışanların iş stres düzeyleri ve işten ayrılma niyeti düzeyleri ile demografik özellikler arasında anlamlı farklılık düzeylerini ve iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki ve etki seviyesini incelemektir. Çalışmada yer alan amaçlara ulaşmak için aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır.

- Çalışanların demografik özellikleri ile iş stres düzeyleri arasında anlamlı fark var mıdır?
- Çalışanların demografik özellikleri ile işten ayrılma niyeti düzeyleri arasında anlamlı fark var mıdır?

Çalışmada yer alan sorulara yanıt arandıktan sonra çalışmanın temel hipotezi olan, işletmede çalışanların iş stres düzeyleri ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ölçen hipotez řu şekildedir;

**H1:** Otomotiv sektöründe yer alan işletmede çalışanların iş stres düzeyleri ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif ilişki vardır.

#### 4.1. Çalışmanın Yöntemi

Çalışma Sakarya ilinde otomotiv sektöründe yer alan özel bir işletmede çalışanlar üzerinde yapılmıştır. Çalışanlardan verilerin toplanmasında anket yönteminden yararlanılmıştır. Çalışmada kullanılan yöntem, olasılığa dayalı olmayan yöntemlerden ankete cevap veren herkesin örneğe dâhil edildiği model olan kolayda örnekleme modelidir (Altunışık ve Diğ., 2004: 129). Çalışma kapsamında 329 anket uygulanmıştır.

Çalışmada kullanılan ölçekler literatür taraması sonucu daha önce uygulanan anketlerden elde edilmiştir. Çalışanların iş stresi düzeylerini ölçmek amacıyla House ve Rizzo tarafından geliştirilen ve Efeoğlu tarafından Türkçe 'ye çevrilen iş stresi ölçęi kullanılmıştır (Efeoğlu, 2006: 70). İş stresi ölçęi toplamda yedi sorudan oluşmakta ve 5'li likert ölçęi ile cevaplandırılmaktadır (1=Kesinlikle katılmıyorum – 5=Kesinlikle Katılıyorum). Ölçęin çalışmadaki güvenilirlik değeri olan Cronbach Alpha değeri 0,878 olarak belirlenmiştir. Çalışmanın ikinci değişkeni olan işten ayrılma niyetini ölçmek için Elmas'ın yüksek lisans tezinde kullandığı Rosin ve Korabik (1995) tarafından kullanılan işten

ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır (Elmas, 2012: 60). İşten ayrılma niyeti ölçeği toplamda dört sorudan oluşmakta ve 5'li likert ölçeği ile cevaplandırılmaktadır (1=Kesinlikle katılmıyorum – 5=Kesinlikle Katılıyorum). Ölçeğin çalışmadaki güvenilirlik değeri olan Cronbach Alpha değeri 0,968 olarak belirlenmiştir.

Anket tekniği ile elde edilen veriler “Statistical Packages for the Social Science (SPSS) 22” paket programı ile yorumlanarak sonuçlara ulaşılmaya çalışılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde “Bağımsız T testi”, “Tek yönlü varyans (one-way anova) analizi testi”, korelasyon ve basit doğrusal regresyon analizleri kullanılmıştır.

#### 4.2. Çalışmanın Bulguları

Çalışma kapsamında yer alan işletmede yer alan çalışanların demografik özelliklerinin frekans ve yüzde değerleri Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1:** Demografik Özelliklerin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Faktör	Değişken	F	%
Yaka	Beyaz	101	30,7
	Mavi	228	69,3
Cinsiyet	Erkek	301	91,5
	Kadın	28	8,5
Yaş	18-25	45	13,7
	26-30	75	22,8
	31-35	76	23,1
	36-40	68	20,7
	41 +	65	19,8
Medeni Durum	Bekâr	93	28,3
	Evli	233	70,8
	Diğer	3	0,9
Çocuk Sayısı	Çocuk Yok	117	35,6
	1	75	22,8
	2	96	29,2
	3	31	9,4
	4 +	10	3,00
İş Hayatı Yılı	0-2	18	5,5
	3-5	63	19,1
	6-8	54	16,4
	9-11	52	15,8
	12-14	39	11,9
	15 +	103	31,3
Gelir Durumu	1001 - 3000 TL	239	72,6
	3001- 5000 TL	54	16,4
	5001 - 7000 TL	23	7,00
	7001 - 9000 TL	13	4,00

Çalışma kapsamında Sakarya ilinde otomotiv sektöründe yer alan bir özel işletme çalışanlarının iş stresi ve işten ayrılma niyeti tutumlarının demografik özelliklerine (yaka, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, iş hayatında geçirilen süre ve gelir durumu) göre anlamlı farklılık düzeyleri incelenmiştir. Sadece çalışanların sahip oldukları yaka durumları ve

ortalama aylık gelirlerine göre hem iş stresi tutumları hem de işten ayrılma niyeti tutumları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Anlamlı farklılık bulunan sonuçlar tablolaştırılarak aşağıda verilmiştir.

Çalışanların yakaları ve iş stresi tutumları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla elde edilen verilere bağımsız T testi uygulanmıştır. İlgili test sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

**Tablo 2:** Çalışanların Yaka Farklılıklarına Göre İş Stresi Tutumlarına İlişkin Bağımsız T Testi Sonuçları

Değişken	Yaka	N	X	ss	t	sd	p
Stres	Beyaz	101	2,91	0,979	-7,785	327	0,00*
	Mavi	228	3,77	0,909			

\*p<0,05

Tablo 2 incelendiğinde, çalışmaya dâhil olan çalışanların sahip oldukları yaka ve iş stresi tutumları arasında anlamlı bir fark olduğu anlaşılmaktadır (p<0,05). Tablo verileri incelendiğinde, mavi yaka çalışanların (x=3,77) beyaz yaka çalışanlardan (x=2,91) daha fazla iş stresi tutumuna sahip oldukları gözlemlenmiştir.

Çalışanların yakaları ve işten ayrılma niyeti tutumları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla elde edilen verilere bağımsız T testi uygulanmıştır. İlgili test sonuçları Tablo 3’te verilmiştir.

**Tablo 3:** Çalışanların Yaka Farklılıklarına Göre İşten Ayrılma Niyeti Tutumlarına İlişkin Bağımsız T Testi Sonuçları

Değişken	Yaka	N	X	ss	t	sd	p
İşten Ayrılma Niyeti	Beyaz	101	2,53	1,251	-8,857	327	0,00*
	Mavi	228	3,85	1,248			

\*p<0,05

Tablo 3 incelendiğinde, çalışmaya dâhil olan çalışanların sahip oldukları yaka ve işten ayrılma niyeti tutumları arasında anlamlı bir fark olduğu anlaşılmaktadır (p<0,05). Tablo verileri incelendiğinde, mavi yaka çalışanların (x=3,85) beyaz yaka çalışanlardan (x=2,53) daha fazla işten ayrılma niyeti tutumuna sahip oldukları gözlemlenmiştir.

Çalışanların ortalama aylık gelir durumları ve iş stresi tutumları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla elde edilen verilere tek yönlü varyans (one-way anova) analizi testi uygulanmıştır. İlgili test sonuçlarına göre; betimsel istatistikler Tablo 4’te ve tek yönlü varyans (one-way anova) analizi sonuçları Tablo 5’te verilmiştir.

**Tablo 4:** Çalışanların Ortalama Aylık Gelir Farklılıklarına Göre İş Stresi Ölçeği Puanlarının Betimsel İstatistikleri

Ortalama Aylık Gelir	N	X	SS
1001 -3000 TL	239	3,72	0,943
3001 - 5000 TL	54	2,97	0,942
5001 - 7000 TL	23	3,01	1,023
7001 - 9000 TL	13	2,72	1,087



**Tablo 5:** Çalışanların Ortalama Aylık Gelir Farklılıklarına Göre İş Stresi Tutumlarına İlişkin One-Way Anova Testi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Gruplar arası	40,425	3	13,475	14,786	0,00*	1001 - 3000 TL &
Gruplar içi	296,176	325	0,911			Tüm Gelir
Toplam	336,600	328				Grupları

\*p<0,05

Tablo 5 incelendiğinde çalışmaya dâhil olan çalışanların iş stresi tutumları arasında sahip oldukları ortalama aylık gelir bakımından anlamlı bir fark olduğu belirtilmektedir (p=0,00<0,05). Ortalama aylık gelir arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, 1001-3000 TL ortalama aylık gelire sahip çalışanların (x=3,72) iş stresi tutumlarının diğer ortalama aylık gelire sahip çalışan gruplarına göre daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir.

Çalışanların ortalama aylık gelir durumları ve işten ayrılma niyeti tutumları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla elde edilen verilere tek yönlü varyans (one-way anova) analizi testi uygulanmıştır. İlgili test sonuçlarına göre betimsel istatistikler Tablo 6’da ve tek yönlü varyans (one-way anova) analizi sonuçları Tablo 7’de verilmiştir.

**Tablo 6:** Çalışanların Ortalama Aylık Gelir Farklılıklarına Göre İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Betimsel İstatistikleri

Ortalama Aylık Gelir	N	X	SS
1001 -3000 TL	239	3,81	1,267
3001 - 5000 TL	54	2,66	1,277
5001 - 7000 TL	23	2,36	1,16
7001 - 9000 TL	13	2,07	1,243

**Tablo 7:** Çalışanların Ortalama Aylık Gelir Farklılıklarına Göre İşten Ayrılma Niyeti Tutumlarına İlişkin One-Way Anova Testi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Gruplar arası	115,579	3	38,526	24,211	0,00*	1001 - 3000 TL &
Gruplar içi	517,152	325	1,591			Tüm Gelir Grupları
Toplam	632,731	328				

\*p<0,05

Tablo 7 incelendiğinde çalışmaya dâhil olan çalışanların işten ayrılma niyeti tutumları arasında sahip oldukları ortalama aylık gelir bakımından anlamlı bir fark olduğu anlaşılmaktadır (p<0,05). Ortalama aylık gelir arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, 1001-3000 TL ortalama aylık gelire sahip çalışanların (x=3,81) iş stresi tutumlarının diğer ortalama aylık gelire sahip çalışan gruplarına göre daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir.

Çalışmada yer alan “Otomotiv sektöründe yer alan işletmede çalışanların iş stres düzeyleri ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif ilişki vardır” hipotezini test etmek için Pearson Korelasyon analizi ve basit doğrusal regresyon testi yapılmıştır. İlgili testlerin sonuçları Tablo 8 ve Tablo 9’da verilmiştir.

**Tablo 8:** İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiye İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

	İşten Ayrılma Niyeti
İş Stresi	,734*

\*p<0,01

Tablo 8 incelendiğinde, çalışmaya dâhil olan çalışanların iş stresi tutumları ile işten ayrılma niyeti tutumları arasında anlamlı ve yüksek derecede pozitif bir ilişki bulunmaktadır (p<0,01). Bu sonuca göre, literatürde daha önce yapılan çalışmalarla paralel bir sonuç elde edildiği gözlemlenmektedir. Tablo 8’den elde edilen veriler sonucu çalışmanın ana hipotezi olan “Otomotiv sektöründe yer alan işletmede çalışanların iş stres düzeyleri ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif ilişki vardır” kabul edilmektedir.

Tablo 8 verilerini desteklemek amacıyla iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin etkisi ve yönünü ölçmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 9’da verilmiştir.

**Tablo 9:** İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Regresyon Analizi Sonuçları

	İşten Ayrılma Niyeti			
	β	t	F	p(sig)
İş Stresi	1,006	19,357	381,693	0,00

R<sup>2</sup> = 0,539

Tablo 9’da yer alan veriler incelendiğinde, Anova testi sonucu elde edilen sig.(p) değeri modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir (p<0,05). Çalışmada elde edilen R<sup>2</sup> katsayısı 0,539 olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre, işten ayrılma niyetindeki %53,9’luk bir değişim iş stresine bağlı olarak açıklanırken, %47,1’lik değişim diğer değişkenlere göre açıklanmaktadır. Katsayı tablosunda yer alan verilere göre regresyon denklemi aşağıdaki gibi yapılmaktadır.

- İşten Ayrılma Niyeti = - 0,081 + 1,006\*İş Stresi

Regresyon modeline göre, iş stresindeki bir birimlik artış işten ayrılma niyetinde 1,006 birimlik artışa neden olacaktır. Bu sonuç iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu, yani iş stresinde artış olduğunda işten ayrılma niyetinin de artış göstereceğini belirtmektedir.

## Sonuç

Günlük yaşamının büyük bölümünü iş ortamında geçiren insanlar, iş ortamından kaynaklı taleplerden gelen baskıları karşılayamama durumunda fizyolojik ve psikolojik gerilimler yaşamaktadır. Yaşanılan bu gerilim sonrası iş stresi oluşmakta ve hem çalışan hem de işletme açısından olumsuz sonuçlar doğmaktadır. Çalışanın hissettiği iş stresi düzeyi artış gösterdiğinde çalışan, işine ve işyerine karşı olumsuz tutum besleyecek ve işten kaynaklı talepleri karşılayamama durumunda işten ayrılma niyetine sahip olacaktır. İşten ayrılma niyetine sahip olan çalışanın iş performansı ve verimliliği düşüş gösterirken işe devamsızlığı artış gösterecektir. İşten ayrılma niyetinin çalışan tarafından eyleme dönüştürülmesi işletmeye ek maliyetler yükleyecektir. İş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi işletmeler açısından son derece önemli hale gelmektedir.

Bu çalışmada bir otomotiv işletmesinde mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanlar üzerinde iş stresi ve işten ayrılma niyeti konularında bir anket çalışması yapılmıştır. Yapılan anket sonucunda mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanların iş stresi tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre, mavi yakalı çalışanların beyaz yakalı çalışanlara göre daha yüksek iş stresi tutum puanına sahip oldukları görülmüştür. Benzer şekilde mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanların işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre, mavi yakalı çalışanların beyaz yakalı çalışanlara göre daha yüksek işten ayrılma niyeti tutum puanına sahip oldukları görülmüştür. Yapılan çalışmanın bir diğer önemli bulgusu ise işletmede çalışanların gelir durumlarının düşüklüğüne göre iş stresi ve işten ayrılma niyeti tutumlarının yüksek olduğunu göstermektedir. Buna göre, 1001 – 3000 TL arası gelire sahip olan çalışanlar daha yüksek gelire sahip çalışanlara göre daha fazla iş stresi ve işten ayrılma niyeti tutum puanına sahiptirler. Ankette yer alan diğer demografik özellikler açısından iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Çalışmanın ana hipotezi olan iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemek adına yapılan korelasyon ve regresyon analizine göre iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Bunun yanında çalışmanın kapsamında yer alan işletmede çalışanların iş stresinin işten ayrılma niyetini etkilediği sonucuna varılmıştır.

Çalışma sonuçları işletme yöneticileri açısından değerlendirildiğinde emek yoğun bir sektör olan otomotiv sektöründe mavi yakalı çalışanların işten kaynaklı stres düzeylerinin araştırılması ve buna bağlı olarak strese yol açan işten kaynaklı faktörlerin belirlenmesi önemli yer tutmaktadır. Mavi yakalı çalışanların iş stresi kaynakları olarak fazla çalışma süreleri, vardiyalı çalışma sistemi, kısa süreli dinlenme süreleri, düşük gelir, ergonomik sorunlar, monoton iş süreçleri, iş kazası ve meslek hastalığı riski vb. faktörler olduğu görülmektedir. İşletme yönetimlerinin bu faktörler doğrultusunda çalışanlar üzerinde aşırı stresi ortadan kaldıracak şekilde yeniden düzenleme yoluna gitmeleri gerekmektedir. İş stresi oluşturan faktörleri dengede tutan işletme yöneticileri çalışanlarının iş stresinden kaynaklı işten ayrılma niyetlerini de azaltmayı başaracaktır ve hem çalışanlarının performanslarını ve verimliliklerini yükseltme şansı bulacak hem de işletmenin yeni eleman alım, eğitim vb. masraflarından kaçınmış olacaktır.

Çalışmanın sonuçları araştırmacılar yönünden de değerlendirilebilir. Literatürde iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalar genel olarak beyaz yaka olarak nitelendirilen çalışanlar üzerine yapılan çalışmalardan oluşmaktadır. Mavi yakalı çalışanlar üzerine yapılacak yeni çalışmaların literatüre katkısı olacağı düşünülmektedir.

## Kaynakça

Adebayo, Sulaiman Olanrewaju ve S.O. Ogunsina (2011) *Influence of Supervisory Behaviour and Job Stress on Job Satisfaction and Turnover Intention of Police Personnel in Ekiti State*, **Journal of Management and Strategy**, Vol. 2, No.3, September.

Altunışık, Remzi; Recai Coşkun, Serkan Bayraktaroğlu ve Engin Yıldırım (2004) **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı**, Sakarya: Sakarya Kitabevi.

- Arshadi, Nasrin ve Hojat Damiri (2013) *The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE*, **Social and Behavioural Science**, 84, 706-710.
- Babajide, Elsie O. ve Olabisi Onabanjo (2010) *The Influence of Personal Factors on Workers' Turnover Intention in Work Organizations in South-West Nigeria*, **Journal of Diversity Management**, Volume: 5, No: 4.
- Boyas, Javier; Leslie H. Wind ve Suk-Young Kang (2012) *Exploring the Relationship Between Employment-Based Social Capital, Job Stress, Burnout and Intent to Leave Among Child Protection Workers: An Age-Based Path Analysis Model*, **Children and Youth Services Review**, 34: 50-62.
- Çelik, Mazlum ve Ahmet Çıra (2013) *Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü*, **Ege Akademik Bakış**, Cilt:13, Sayı:1, Ocak.
- EFEYOĞLU, İbrahim Efe (2006) *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- Efeoğlu, İ. Efe ve Hüseyin Özgen (2007) *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 16, Sayı 2.
- Elmas, Sevgi (2012) *İşyerinde Mobbing ve Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerine İlişkin Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- Fong, Yoong Lee ve Mastura Mahfar (2013) *Relationship Between Occupational Stress and Turnover Intention Among Employees in A Furniture Manufacturing Company in Selangor*, **Jurnal Teknologi**, 64:1, 33-39.
- Gül, Hasan; Ercan Oktay ve Hakan Gökçe (2008) *İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama*, **Akademik Bakış**, Sayı:15, Ekim.
- Hwang, Jinsoo; Junghoon Jay Lee; Seulgi Park; Housung Chang ve Samuel Seongseop Kim (2014) *The Impact of Occupational Stress on Employee's Turnover Intention in The Luxury Hotel Segment*, **International Journal of Hospitality&Tourism Administration**, 15: 60-77.
- Iqbal, Saba; Sadia Ehsan; Muhammed Rizwan ve Mehvish Noreen (2014) *The Impact of Organizational Commitment, Job Satisfaction, Job Stress and Leadership Support on Turnover Intention in Educational Institutes*, **International Journal of Human Resource Studies**, Vol.4, No.2.
- Karamzade, Reza; Mahnoosh Yoosefi Ghandali ve Mahnaz Khalili (2014) *Relationship Between Occupational Stress and Turnover Intention in Nurses of Government and Private Hospital in Shiraz*, **A Journal of Economics and Management**, Vol.3, Issue 2, February.
- Kaur, Bandhanpreet; Mohindru ve Pankaj (2013) *Antecedents of Turnover Intentions: A Literature Review*, **Global Journal of Management and Business Studies**, Vol: 3, No: 10.

- Keser, Aşkın (2014) **Gelenek ve Güncel Boyutlarıyla İş Stresi Kaynakları**, Ankara: Türk Metal Yayınları.
- Lambert, Eric G.; Nancy Lynne Hogan, ve Shannon M. Barton (2011) *The Impact of Job Satisfaction on Turnover Intent: A Test of a Structural Measurement Model Using a National Sample of Workers*, **The Social Science Journal**, 38, 233-250.
- Liyanage, Dilusha M.; A. Mekala Madhumini ve B. Lanka Galhena (2014) *Is Occupational Stress a Good Predictor of Turnover Intention? Evidence From a Leading Garment Manufacturer in Sri Lanka*, **Proceedings of the 3rd International Conference on Management and Economics**, 26-27 February 2014.
- Mosadeghrad, Ali Mohammed; Ewan Ferlie ve Duska Rosenberg (2011) *A Study of Relationship Between Job Stress, Quality of Working Life and Turnover Intention Among Hospital Employees*, **Health Services Management Research**, 24, 170-181.
- Mosadeghrad, Ali Mohammed (2013) *Occupational Stress and Turnover Intention: Implications for Nursing Management*, **International Journal of Health Policy and Management**, 1(2), 169-176.
- Mxenge, S.V; M. Dywili ve S. Bazana (2014) *Organisational Stress and Employees' Intention To Quit Amongst Administrative Personnel at the University of Fort Hare, Eastern Cape, South Africa*, **International Journal of Research In Social Sciences**, Vol. 4, No. 5, September.
- National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), (1998), *Stress ... At Work*, DHHS Publication, No: 99-101, [[www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/pdfs/99-101.pdf](http://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/pdfs/99-101.pdf)], (03.06.2015)
- Noor, Sarooj ve Nazia Maad (2008) *Examining The Relationship Between Work Life Conflict, Stress and Turnover Intentions Among Marketing Executives in Pakistan*, **International Journal of Business and Management**, Vol:3, No:11, November.
- Örnek, Ali Şahin ve Şule Aydın (2008) **Kriz ve Stres Yönetimi**, Ankara: Detay Yayıncılık, Tıpkı 2. Baskı.
- Örücü, Edip ve Sibel Özafşarlıoğlu (2013) *Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde Bir Uygulama*, **Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:10, Sayı:23.
- Özel, Necmettin (2015) *Algılanan Yeni İş Fırsatları ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler Üzerinde Sosyal Desteğin Aracılık Etkisi: Bolu Beyaz-Et Sektör Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*, **Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, Yıl:3, Cilt:3, Sayı:2.
- Özkaya, Meltem Onay; Volkan Yakın ve Tuğba Ekinci (2008) *Stres Düzeylerinin Çalışanların İş Doyumu Üzerine Etkisi: Celal Bayar Üniversitesi Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Araştırma*, **Yönetim ve Ekonomi**, Cilt:15, Sayı:1.
- Polat, Mustafa ve Cem Harun Meydan (2010) *Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*, **Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Dergisi**, Cilt:9, Sayı:1, Mayıs.
- Şahin, Faruk (2011) *Lider-Üye Etkileşimi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi*, **Ege Akademik Bakış**, Cilt:11, Sayı:2, Nisan.

- Telli, Eda; A. Sinan Ünsar ve Adil Oğuzhan (2012) *Liderlik Davranış Tarzlarının Çalışanların Örgütsel Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Etkisi: Konuyla İlgili Bir Çalışma*, **Electronic Journal of Vocational Colleges**, Aralık.
- Tuna, Muharrem (2007) *Personel Devir Oranı Analizi: Ankara'da Yer Alan Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*, **Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi**, Cilt:18, Sayı:1, Bahar.
- Turunç, Ömer ve Mazlum Çelik (2010) *Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi*, **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt: 17, Sayı:2.
- Turunç, Ömer; Akif Tabak; Harun Şeşen ve Ali Türkyılmaz (2010) *Çalışma Yaşamı Kalitesinin Prosedür Adaleti, İş Tatmini, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:12, Sayı:3, Temmuz.
- Uzun, Özlem ve Elif Yiğit (2011) *Örgütsel Stres ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Orta Kademe Otel Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma*, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, 6(1), 181-213, Nisan.
- Veloutsou, Cleopatra A. ve George G. Panigyrakis (2004) *Consumer Brand Managers' Job Stress, Job Satisfaction, Perceived Performance and Intention to Leave*, **Journal of Marketing Management**, 20, 105-131.
- Yahaya, Azizi; Noordin Yahaya; Farhana Amat; Abdul-Talip Bon ve Zurihanmi Zakariya (2010) *The Effect of Various Modes of Occupational Stress, Job Satisfaction, Intention to Leave and Absentism Companies Commission of Malaysia*, **Australian Journal of Basic and Applied Sciences**, 4(7): 1676-1684
- Yeh, Ming-Chen ve Shu Yu (2009) *Job Stress and Intention to Quit in Newly-Graduated Nurses During the First Three Months of Work in Taiwan*, **Journal of Clinical Nursing**, 18, 3450-3460.
- Yıldız, Sebahattin; Süleyman Yalavaç ve Cem Harun Meydan (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**, Cilt: VIII, Sayı:II.
- Yüksel, İhsan (2003) *İş Stresi, İşe Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Analizi: Teknisyenlere Yönelik Bir Uygulama*, **İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt:17, Sayı:1-2, Nisan.
- Wang, Yanan; Lu Zheng; Tianhong Hu ve Quanquan Zheng (2014) *Stress, Burnout and Job Satisfaction: Case of Police Force in China*, **Public Personnel Management**, Vol:43(3), 325-339.