



Social Sciences
ISSN: 1308 7444 (NWSASOS)
ID: 2018.13.2.3C0170

Status : Original Study
Received: December 2017
Accepted: April 2018

Ozan Büyükyılmaz

Karabük University, ozanbuyukyilmaz@karabuk.edu.tr, Karabük-Turkey

Can Biçer

Karabük University, canbicer@karabuk.edu.tr, Karabük-Turkey

DOI	http://dx.doi.org/10.12739/NWSA.2018.13.2.3C0170	
ORCID ID	0000-0001-5499-1485	0000-0001-7270-7417
CORRESPONDING AUTHOR	Ozan Büyükyılmaz	

İŞYERİ ARKADAŞLIĞININ İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞE BAĞLILIĞIN ARACILIK ROLÜ

ÖZ

Bu çalışma, işyeri arkadaşlığı, işten ayrılma niyeti ve işe bağlılık arasındaki ilişkilere odaklanmaktadır. Çalışmanın amacı, sağlık personeli tarafından algılanan işyeri arkadaşlığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirleyebilmek ve çalışanın işe bağlılık derecesinin bu ilişkide aracılık edip etmediğini tespit edebilmektir. Bu amaçla, Karabük Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi'ndeki 281 sağlık çalışanından veri toplanmıştır. Hipotezler hiyerarşik regresyon analizi ile test edilmiştir. Çalışmanın sonucunda, işe bağlılığın, işyeri arkadaşlığının arkadaşlık derecesi boyutu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolünün bulunduğu belirlenmiştir. Buna karşılık işe bağlılığın, işyeri arkadaşlığının arkadaşlık fırsatı boyutu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide herhangi bir aracılık rolü tespit edilememiştir.

Anahtar Kelimeler: İşyeri Arkadaşlığı, İşe Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti, Regresyon Analizi, Karabük

THE MEDIATING ROLE OF JOB INVOLVEMENT IN THE EFFECT OF WORKPLACE FRIENDSHIP ON INTENTION TO LEAVE

ABSTRACT

This study focuses on the relationship between workplace friendship, job involvement and intention to leave. The purpose of the study is to determine the effect of workplace friendship perceived by health personnel on the intention to leave and to determine whether the degree of job involvement mediates this relationship. For this purpose, data for the sample was collected from 281 health personnel working in Karabuk University Training and Research Hospital. Hypotheses were tested by hierarchical regression analysis. As a result of the study, it was determined that the job involvement has partial mediating effect on the relationship between friendship prevalence dimension of the workplace friendship and intention to leave. On the other hand, no intermediary role has been identified of job involvement on the relationship between friendship opportunity dimension of the workplace friendship and intention to leave.

Keywords: Workplace Friendship, Job Involvement, Intention to Leave, Regression Analysis, Karabük

How to Cite:

Büyükyılmaz, O. ve Biçer, C., (2018). İşyeri Arkadaşlığının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde İşe Bağlılığın Aracılık Rolü, **Social Sciences (NWSASOS)**, 13(2):28-41, DOI:10.12739/NWSA.2018.13.2.3C0170.



1. GİRİŞ (INTRODUCTION)

Günümüzde insanlar, yaşamlarının büyük bir bölümünü işyerlerinde geçirmektedirler. Bununla birlikte, bireylerin çalışma saatleri dışında, kentsel yaşamda gittikçe azalan komşuluk ve akrabalık bağları ve yakın ilişkiler kurmada yeterli zaman ve fırsatı bulamaması, işyeri ilişkileri ve paylaşımları daha önemli hale getirmiştir. Böylelikle işyerlerinde uzun süreler geçiren çalışanlar, işyerlerinde iş arkadaşlıkları geliştirmektedirler ve bu arkadaşlıklar bireyler için büyük önem taşımaktadır. İşyeri arkadaşlıkları, çalışanlar arasında bilgi ve tecrübe paylaşımını daha etkin bir hale getirerek onları birbirlerine olumlu yönde yakınlaştırır. Yine, birçok insan, arkadaşları aracılığıyla bir işe girmektedirler ve işverenler sıklıkla personel alımında çalışanların arkadaşlarını işe almayı tercih etmektedir. İşyeri arkadaşlıkları işyerlerinde daha az stresli bir ortam sağlamakla birlikte, çatışmanın ve haksız rekabetin önüne geçmektedir. İşyeri arkadaşlıkları güçlü olduğunda çalışanların motivasyonu daha yüksek olmakta ve işlerine daha bağlı hale gelmektedirler. Yakın arkadaşlıklara sahip çalışanlar duygusal bağlamda birbirlerine daha yakın oldukları için, işlerini daha çok önemserler ve bu yüzden işten ayrılmayı düşünmezler. Öte yandan, iş arkadaşlıkları çalışanları profesyonellikten uzaklaştırabilir ve iş yerlerinde gruplaşmaya, dedikoduya ve haksız rekabete neden olabilmektedir (Sias ve Cahill, 1998; Dickie, 2009; Mao ve Hsieh, 2012). Sonuç olarak, bu çalışmada, işyeri arkadaşlığı, işten ayrılma niyeti ve işe bağlılık arasındaki ilişkileri incelenmiştir.

2. ÇALIŞMANIN ÖNEMİ (RESEARCH SIGNIFICANCE)

İlk olarak bu çalışma, işyeri arkadaşlığının işten ayrılma niyetine etkisi üzerine gerçekleştirilen sınırlı sayıda araştırmaya ilişkin boşluğu doldurmaya çalışması nedeniyle önemlidir. Dolayısıyla çalışma, hem yöneticilere hem de araştırmacılara işyeri arkadaşlığı olgusunu ve işyeri arkadaşlığının çalışanlar ve çalışma çevresi üzerindeki etkisini anlamalarına yardımcı olmaktadır. İkinci olarak çalışma, sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetinin azalmasına neden olan işe bağlılığın işyeri arkadaşlığından nasıl etkilendiğini gösteren ampirik kanıt ortaya koymaktadır. Üçüncü olarak bu çalışma, işyerinde arkadaşlıkların olası olumlu sonuçlarını araştırması ve örgütlerin ve yöneticilerin işyerinde arkadaşlık üzerinde sahip oldukları olumsuz eğilimi değiştirmesi açısından da önemlidir.

3. KAVRAMSAL ÇERÇEVE (CONCEPTUAL FRAMEWORK)

Kavramsal çerçeve başlığı altında çalışma kapsamında incelenen işyeri arkadaşlığı, işe bağlılık ve işten ayrılma niyeti kavramlarına değinilmektedir.

3.1. İşyeri Arkadaşlığı (Workplace Friendship)

İşyeri arkadaşlığı iki ya da daha fazla kişinin işyerinde belirli hedefler için birbirleri arasında yakın etkileşime sahip olmalarıdır. İşyeri arkadaşlığı işyerindeki çalışanların arasındaki psikolojik bir ilişki veya psikolojik bir yakınlıktır ve işyeri arkadaşlığı taraflar arasında güven, sadakat, bağlılık ve bilgi paylaşımı üzerinde oluşur (Huang, 2016:569). Çalışanlar arasındaki informel sosyal ilişkiler örgüt yapısının önemli bir unsurudur. Bu türdeki informel ilişkiler, çok yakın arkadaşlıklardan, örgütün formel yapısının önüne geçen sadece rastlantısal anlık gelişen arkadaşlıklardır. Informel sosyal ilişkiler işlerin verimli bir şekilde yapılmasında, örgütsel performansta çok fazla öneme sahiptir. Bu sosyal ilişkiler aynı zamanda bireysel çıkarılara, yani iş tatminine ve örgütte çalışmak için istekliliğin devamına önemli bir zemin



hazırlar (Bhardwaj, vd., 2016:527). Sosyal bilişsel teoriye göre yüksek düzeyde işyeri arkadaşlığının olduğu iş ortamlarında bireyler birbirlerini daha fazla desteklemekte ve daha fazla bilgi paylaşımında bulunmaktadır (Chang vd., 2016:262). İnsanlar birbirleri arasında yakınlığı birlikte bir şeyler yaparak kazanırlar. İşyerleri arkadaşlıkların oluşmasını kolaylaştıran, insanların birlikte bir şeyler yaptıkları yerlerdir. İşyerleri hem işle ilgili hem de işle ilgili olmayan etkileşimler aracılığıyla arkadaşlıkların oluşmasının önünü açar (Mao ve Hsieh, 2012:487). İşyerleri arkadaşlıkların kurulmasını kolaylaştıracak özelliklere sahiptir. İşyerleri insanların, işyeri arkadaşlarının, müşterilerin birimlerin ya da örgütteki diğer çalışanların ve yöneticilerin birbirleriyle tanıştıkları ve ilişkiler geliştirdikleri alanlardır. İşyeri arkadaşlıkları da yakınlık hissi ve ortak deneyimlerin sayesinde gelişir (Berman vd., 2002:219). İşyeri arkadaşlığı, karşılıklı güven, bağlılık, karşılıklı beğeni ve paylaşılan ilgi alanlarını veya değerleri içeren özel olmayan işyeri ilişkileri olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte işyeri arkadaşlığı iş ilişkilerinden farklı olarak ele alınmalıdır. Her ikisi de örgütteki sosyal çevre içinde ortaya çıkmaktadır, ancak, iş ilişkileri, iş rolleriyle, zorunlu olarak ve iş akışı içinde düzenlenerek oluşmasına karşın işyeri arkadaşlığı gönüllü etkileşimler ile oluşmakta ve odak noktası bireysel olmaktadır (Kanbur, 2015:49). İşyeri arkadaşlığı gönüllü veya serbest bir etkileşimi içeren bir ilişki oluşturur ve bu ilişki içerisindeki çalışanlar örgüt içinde birbirlerine işyerindeki rollerine göre değil şahsen, özgün bireyler olarak karşılık verirler (Tse vd., 2008:197). İşyeri arkadaşlığının işyerindeki stresi azalttığı, iletişimi arttırdığı, çalışanlara ve yöneticilere görevlerini yerine getirmede ve örgütsel değişimin kabullenme sürecinde yardımcı olduğu söylenebilir (Özyer vd., 2015:264).

3.2. İşe Bağlılık (Job Involvement)

İşe bağlılık kavramı, "işgörenin işiyle yaşadığı psikolojik özdeşiminin bilişsel düzeydeki yansıması" olarak tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle, işgörenin işinden aldığı doyumdan bağımsız olarak, işi ile zihinsel ve duygusal boyutta bütünleşmesinin ölçüsü olarak tanımlanabilir (Başbüyük, 2012:14). İşe bağlılık çalışanın işini benimseme derecesidir. İşe bağlılık, iş çevresinin kişinin ve çalışanın kimliğinin merkezi olması durumunda oluşmaktadır. İşe bağlılık, kişinin işiyle psikolojik olarak bütünleşmesinin ya da benlik imgesindeki işin önem derecesinin yüksek olmasının sonucudur. Bunlara ek olarak, işe bağlılık, bireyin işiyle psikolojik bütünleşmesinin bilişsel inanç durumudur (Yüksel, 2003:215-216). Bir kişinin psikolojik açıdan işe bağlılığı, o kişinin işiyle olan özdeşleşme düzeyini yansıtmaktadır. Bununla birlikte işe bağlılık bireysel faktörler tarafından etkilenen iş değerleri ve tutumlarını da kapsamaktadır (Chi vd., 2013:133). Khan ve arkadaşları (2011) işe bağlılığın kişinin bilişsel olarak işine ne kadar ilgi duyduğu, dert ettiği ve dahil olduğunun bir derecesi olduğunu ve işe bağlılığın, çalışanların motive olmasında ve karar alma sürecine dahil olmasında anahtar bir rol oynadığını ifade etmektedir.

Griffin ve arkadaşları (2010), yüksek iş bağlılığı olan bireyin işini hayatının tam merkezine koyacağını belirtmiş ve yüksek iş bağlılığı olan bir kişiyi de "İşimle yatıp kalkıyorum" ifadesiyle özdeşleştirmiştir. İşe bağlılık gösteren çalışan özellikleri, işi yaşamın merkezi olarak görme, işe etkin şekilde katılım, işi kendine özsaygının temeli olarak algılama, kendini iş performansı ile tanımlama şeklindedir. İşe bağlı olan kişi, önemli ve yararlı olduğu konusunda değerler geliştirir ve yaptığı işlerden duyduğu zevk ve işin



yerine getirilmesi konusunda isteği artar (Öztürk vd., 2011:86). Bunlara ek olarak, işlerine yüksek düzeylerde bağlı olan çalışanların işlerini kendi öz-benliklerinin merkezinde görmeleri muhtemeldir ve iş performansında gösterdikleri başarı sayesinde de kendi öz-saygılarını artırmaları ve örgütsel yararlı davranışlar geliştirmeleri olasıdır (Chen ve Chiu, 2009:477). İşyerinde arkadaşlıklara sahip olduğunu ifade eden çalışanlar daha yüksek düzeyde verimliliğe, iş memnuniyetine sahiptir ve işyerinde arkadaşlıklara sahip olmayanlara göre çok daha yüksek düzeylerde işlerine bağlıdırlar (Methot vd., 2015:312).

3.3. İşten Ayrılma Niyeti (Intention to Leave)

İşten ayrılma niyeti, bilinçli ve kasıtlı olarak örgütü terk etme isteğidir. İşten ayrılma niyeti ile ilgili süreçte, çalışan öncelikle işini değerlendirir ve bunun sonucunun olumsuz olması halinde çalışanda işe ve işyerine karşı isteksizlikle birlikte uygunsuz iş davranışları görülmeye başlanır, daha sonraki aşamada ise gerçek anlamda işten ayrılma niyeti oluşmaktadır (Akgündüz ve Akdağ, 2014:300). Diğer bir tanımda ise işten ayrılma, bir çalışanın kendi isteğiyle ile çalışmakta olduğu iş yerini terk etmesi, ölüm, emeklilik, askerlik, kaza sonucu iş görmezlik ya da işverenin iradesiyle işçiyi işten çıkarmasıdır (Yılmaz ve Halıcı, 2010:95). İşten ayrılma niyetinin işe son verme davranışına dönüşmesi belirli bir süreci takip eder ve bu süreç pek çok unsurdan etkilenebilir (Derin ve Demirel, 2013:240). Bunlara ek olarak, işten ayrılma, çalışanın keyfi ve zorunlu, bireysel ve örgütsel nedenlerden, iş devamsızlık, işten ayrılma veya işi ihmal gibi davranışlar ve davranışsal niyetleri ifade etmektedir. İşten ayrılma niyeti, çalışanların iş ilişkisinde adaleti sağlamak ve uygulamalardaki adaletle dikkat çekmek için başvurdukları bir yoldur (Bedük, 2014:46). İşten ayrılma niyeti, bireyin çalıştığı örgütten ayrılmaya bilinçli ve planlı olarak karar vererek bunu sürekli olarak düşünmesi ve istemesi olarak ifade edilmektedir. Diğer bir tanıma göre ise işten ayrılma niyeti, bireyin isteyerek ve bilinçli olarak belirli bir zaman içerisinde içinde bulunduğu örgütten ayrılmayı arzu etmesidir (Büyükyılmaz ve Çakmak, 2014:585). Düşük seviyede örgütsel ve iş bağlılığı olan, işlerinden memnun olmayan, aşırı derecede iş stresi yaşayan ve yeterli sosyal destek görmeyen çalışanların işten ayrılmaları söz konusudur. İşten ayrılma niyeti olan veya işten ayrılmış olanların alternatif bir iş bulmasının yanı sıra temelinde yatan neden yönetsel uygulamalardan memnun olmamalarıdır (Tham, 2007:1228).

4. YÖNTEM (METHODOLOGY)

Çalışmanın yöntem bölümünde amaç ve katkı, araştırmanın hipotezleri, veri toplama yöntemi, evren ve örneklem, kullanılan ölçekler ve analiz yöntemi anlatılmaktadır.

4.1. Amaç ve Katkı (Purpose and Contribution)

Bu çalışma, işyeri arkadaşlığı, işten ayrılma niyeti ve işe bağlılık arasındaki ilişkilere odaklanmaktadır. Çalışmanın amacı, sağlık personeli tarafından algılanan işyeri arkadaşlık derecesinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirleyebilmek ve çalışanın işe bağlılık derecesinin bu ilişkide aracılık edip etmediğini tespit edebilmektir.

4.2. Hipotezler (Hypotheses)

Çalışmanın amacı çerçevesinde oluşturulan araştırma hipotezleri aşağıdaki gibidir.



- H1:İşyeri Arkadaşlığı (H1a:arkadaşlık fırsatı, H1b:arkadaşlık derecesi) işe bağlılığı pozitif yönlü ve anlamlı etkilemektedir.
- H2:İşe bağlılık işten ayrılma niyetini negatif yönlü ve anlamlı etkilemektedir.
- H3:İşyeri Arkadaşlığı (H3a:arkadaşlık fırsatı, H3b:arkadaşlık derecesi) işten ayrılma niyetini negatif yönlü ve anlamlı etkilemektedir.
- H4:İşyeri Arkadaşlığının (H4a:arkadaşlık fırsatı, H4b:arkadaşlık derecesi) işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde işe bağlılığın aracılık etkisi vardır.

4.3. Veri Toplama Aracı (Data Collection Instrument)

Araştırma verileri araştırmaya katılan çalışanlara uygulanan ölçeklerden elde edilmiştir. Bu amaçla veriler kağıt kalem anket tekniği aracılığıyla toplanmıştır. Veri toplamak amacıyla hazırlanan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde çalışanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde ise işyeri arkadaşlığının, işe bağlılığın ve işten ayrılma niyetinin derecesini belirlemeye yönelik ifadeler yer verilmektedir. Çalışma kapsamında veri, Şubat 2017 yılı içerisinde elde edilmiştir.

4.4. Evren ve Örneklem (Population and Sample)

Çalışmanın evrenini Karabük Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi'ndeki sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Dolayısıyla belirtilen hastanede çalışan hemşire, hemşir, doktor, hasta bakıcı, biyolog, laborant ve acil tıp teknisyeni olarak görev yapan sağlık personeli çalışmanın evreni içerisinde yer almaktadır. Hastaneden alınan bilgiler çerçevesinde Şubat 2017 yılında belirtilen görevlerde çalışan personel sayısı 1060 olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla çalışmanın evreninin 1060 kişi oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemi aracılığıyla 850 çalışana anketler dağıtılmış ve toplam 303 kişiden geri dönüş sağlanmıştır. Geri dönüş oranı %35.6 olarak hesaplanmıştır. İnceleme sonucunda 22 anketin geçersiz olduğu belirlenmiş ve analiz dışında bırakılmıştır. Dolayısıyla çalışmanın örneklemini 281 kişiden oluşmaktadır.

3.5. Kullanılan Ölçekler (Scales)

Çalışma kapsamında araştırılan değişkenlere (işyeri arkadaşlığı, işe bağlılık, işten ayrılma niyeti) ilişkin farklı çalışmalar incelenmiş ve uygun ölçekler belirlenmiştir. Ankette yer alan ifadeler beşli likert olarak ölçeklendirilmiştir. Bu çerçevede ölçeklerde, "1=Kesinlikle Katılmıyorum" ile "5=Kesinlikle Katılıyorum" arasında değişen cevaplar bulunmaktadır. Ölçekten elde edilen yüksek skorlar değişkene ilişkin algının yüksek olduğunu göstermektedir. Sağlık personelinin algıladığı işyeri arkadaşlığı derecesini belirleyebilmek amacıyla Nielsen vd., (2000) tarafından geliştirilmiş ölçekten faydalanılmıştır. İşyeri arkadaşlığı ölçeği iki boyut (arkadaşlık fırsatı ve arkadaşlık derecesi) ve 12 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan 6 ifade algılanan arkadaşlık fırsatını ve 6 ifade algılanan arkadaşlık derecesini ölçmek amacıyla kullanılmaktadır. Ölçekte "Çalıştığım kurumda, iş arkadaşlarıma odasına rahatlıkla gidip sohbet etme imkanına sahibim" ve "İş yerindeki insanlarla güçlü arkadaşlıklara sahibim" gibi ifadeler bulunmaktadır. Arkadaşlık derecesi ölçeğindeki bir ifade ters kodlanarak analizlerde kullanılmıştır. Çalışanların işe bağlılık derecesini belirleyebilmek amacıyla Kanungo (1982)'nin geliştirdiği ölçek kullanılmıştır. İşe bağlılık ölçeği tek boyuttan ve 10 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte

"Bana göre işim, kimliğimin küçük bir parçasıdır(R)" ve "İlgi alanlarımda çoğunun merkezinde işim vardır" gibi ifadeler bulunmaktadır. Ölçekte ters kodlanarak analizlerde kullanılan iki ifade vardır. Çalışmada, işten ayrılma niyeti derecesini belirleyebilmek için ise Cammann vd., (1983) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek tek boyuttan ve 3 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek içerisinde "Önümüzdeki yıl muhtemelen farklı bir kurumda çalışmak için iş arıyor olacağım" ve "Çalıştığım kurumdan ayrılmayı sık sık düşünüyorum" şeklinde ifadeler bulunmaktadır. İşten ayrılma niyeti ölçeğinde ters kodlanmış herhangi bir ifade yoktur.

4.6. Analiz Yöntemi (Analysis Method)

Çalışma kapsamında öncelikle ölçeklere ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerin yapı geçerliliğini belirleyebilmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizinden faydalanılmıştır. Güvenilirlik analizinde ise her bir ölçeğe ilişkin hesaplanan Cronbach alfa (α) istatistiği kullanılmıştır. Ölçeklere ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin ardından hipotez testleri gerçekleştirilmiştir. Çalışma kapsamında oluşturulan hipotezler hiyerarşik regresyon analizi ile test edilmiştir. Analizler çerçevesinde gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi için AMOS programından, güvenilirlik analizi ve hiyerarşik regresyon analizi için ise SPSS programından faydalanılmıştır.

5. BULGULAR (FINDINGS)

Çalışmaya katılan sağlık personelinin demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Demografik özellikler
(Table 1. Demographic characteristics)

Değişken	Kategori	Sayı	Yüzde	Değişken	Kategori	Sayı	Yüzde	
Cinsiyet	Erkek	157	55.9	Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	10	3.6	
	Kadın	124	44.1		1-3 Yıl Arası	78	27.8	
Medeni Durum	Evli	154	54.8		4-6 Yıl Arası	102	36.3	
	Bekar	127	45.2		7-9 Yıl Arası	53	18.9	
Yaş	30 Yaş ve Altı	124	44.1		10 Yıl ve Fazla	38	13.4	
	31-40 Yaş Arası	133	47.3		Hemşire-Hemşir	93	33.1	
	41 Yaş ve Üstü	24	8.6		Doktor	96	34.2	
Eğitim Durumu	Lise ve Altı	18	6.4		Görev	Hasta Bakıcı	18	6.4
	Önlisans	117	41.6			Laborant-Biyolog	12	4.2
	Lisans	96	34.2			Acil Tıp Teknisyeni	62	22.1
	Lisansüstü	50	17.8	Toplam		281	100	

Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların %55.9'unun erkek ve %44.1'inin kadın olduğu görülmektedir. Katılımcıların %54.8'i evli ve %45.2'si bekadır. Yaşa göre dağılıma bakıldığında %44.1'inin 30 yaş ve altı, %47.3'ünün 31-40 yaş arası ve %8.6'sının 41 yaş ve üstü olduğu görülmektedir. Eğitim durumlarına göre ise katılımcıların %6.4'ü lise ve altı, %41.6'sı önlisans, %34.2'si lisans ve %17.8'si lisansüstü dereceye sahiptir. Katılımcıların %3.6'sı 1 yıldan az süredir, %27.8'si 1-3 yıldır, %36.3'ü 4-6 yıldır, %18.9'u 7-9 yıldır ve %13.4'ü 10 yıl ve daha fazla süredir hastanede çalışmaktadır. Son olarak katılımcıların görevlerine bakıldığında ise %33.1'inin hemşir-hemşire olarak, %34.2'sinin doktor olarak, %6.4'ünün hasta bakıcı olarak, %4.2'sinin laborant-biyolog olarak ve %22.1'inin acil tıp teknisyeni

olarak görev yaptığı görülmektedir. Belirlenen hipotezlerin test edilmesinden önce çalışma kapsamında kullanılan ölçeklerin geçerliliği ve güvenilirliği araştırılmıştır. Bu çerçevede öncelikle yapı geçerliliğini test edebilmek amacıyla tüm değişkenlerin modele dahil edildiği bir doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2007). Analiz sonucunda arkadaşlık derecesi ölçeğindeki bir ifadenin ve işe bağlılık ölçeğindeki dört ifadenin faktör yükünün 0.40'ın altında olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla beş ifade analiz dışında bırakılmış ve doğrulayıcı faktör analizi tekrarlanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi kapsamında model uyumu ki kare uyum testi (χ^2/sd), uyum iyiliği indeksi (GFI), normlandırılmış uyum indeksi (NFI), Tucker-Lewis indeksi (TLI), karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) ve yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) aracılığıyla incelenmiştir. χ^2/sd değerinin 5'in altında, GFI değerinin 0.850'in üstünde, NFI, TLI, CFI değerinin 0.900'in üstünde ve RMSEA değerinin ise 0.080'in altında olması kabul edilebilir uyum anlamına gelmektedir (Schumacker ve Lomax, 2004:81-84; Bryne, 2010:73-84; Kline, 2011:193-209; Meydan ve Şeşen, 2011:31-37). Gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2. Uyum iyiliği değerleri
(Table 2. Goodness of fit indexes)

χ^2 (df)	χ^2/df	RMSEA	GFI	NFI	TLI	CFI
246.167 (158)	1.552	0.044	0.921	0.848	0.926	0.939

Tablo 2'de gösterilen uyum iyiliği değerleri incelendiğinde, NFI indeksi için uyum şartının sağlanmadığı görülmektedir. Fakat χ^2/df , RMSEA, GFI, TLI ve CFI indeksleri için uyum şartı sağlandığı için, uyum iyiliği kriterleri çerçevesinde ölçüm modelindeki ilişkilerin örneklem verisi ile tutarlı olduğu söylenebilmektedir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda arkadaşlık fırsatı ölçeği için faktör yüklerinin 0.459 ile 0.631 arasında olduğu, arkadaşlık derecesi ölçeği için faktör yüklerinin 0.571 ile 0.681 arasında olduğu, işe bağlılık ölçeği için faktör yüklerinin 0.467 ile 0.683 arasında olduğu ve işten ayrılma niyeti ölçeği için faktör yüklerinin 0.776 ile 0.891 arasında olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular çerçevesinde işyeri arkadaşlığı ölçeği için iki faktörlü (arkadaşlık fırsatı=6 ifade ve arkadaşlık derecesi=5 ifade) yapı, işe bağlılık ölçeği için tek faktörlü (6 ifade) yapı ve işten ayrılma niyeti ölçeği için tek faktörlü (3 ifade) yapı doğrulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinin ardından ölçeklerin güvenilirliği Cronbach alfa (α) istatistiği ile test edilmiştir. Gerçekleştirilen güvenilirlik analizleri sonucunda elde edilen değerler Tablo 3'de sunulmaktadır.

Tablo 3. Güvenilirlik değerleri
(Table 3. Internal reliabilities)

Ölçek/Boyut	Madde Sayısı	α
Arkadaşlık Fırsatı	6	0.715
Arkadaşlık Derecesi	5	0.749
İşyeri Arkadaşlığı Ölçeği	11	0.807
İşe Bağlılık Ölçeği	6	0.723
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	3	0.854

Tablo 3'de yer alan güvenilirlik değerlerine göre çalışma kapsamında kullanılan tüm ölçeklerin ve alt boyutların Cronbach alfa (α) değerinin 0.70'in üzerinde olduğu görülmektedir. Dolayısıyla çalışmada kullanılan tüm ölçeklere güvenilirlik sağlanmıştır (Nunnally



ve Bernstein, 1994:265). Çalışma kapsamında araştırılmak istenen hipotezler hiyerarşik regresyon analizi ile test edilmiştir. Regresyon analizinde cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, çalışma süresi ve görev değişkenleri kontrol değişkenleri olarak kullanılmıştır. Regresyon analizi sonuçları Tablo 4'de gösterilmektedir.

Tablo 4. Hiyerarşik regresyon analizi sonuçları
(Table 4. Hierarchical regression analysis results)

	İşe Bağlılık		İşten Ayrılma Niyeti	
	1. Aşama		2. Aşama	
	β		β	
Kontrol Değişkeni				
Cinsiyet	0.120*	0.143*	.166*	
Medeni durum	0.057	0.098	.109	
Yaş	0.086	-0.034	-.018	
Eğitim durumu	0.159*	-0.178**	-.149*	
Çalışma Süresi	-0.071	0.002	-.011	
Görev	-0.030	-0.067	-.073	
Bağımsız Değişken				
Arkadaşlık Fırsatı	0.169**	-0.005	-0.027	
Arkadaşlık Derecesi	0.265**	-0.240**	-0.191**	
Aracı Değişken				
İşe Bağlılık			-0,186**	
R^2	0.187	0.124	0.152	
Düzeltilmiş R^2	0.163	0.099	0.124	
F Değeri	7.827**	4.825**	5.417**	

N=281 *p<0.05 **p<0.01

Çalışmanın ilk hipotezi ile işyeri arkadaşlığının iki boyutu olan arkadaşlık fırsatı ve arkadaşlık derecesinin işe bağlılık üzerindeki etkisi araştırılmaktadır. Analiz sonucunda (1. Aşama), hem arkadaşlık fırsatının (H1a: $\beta=0.169$, $p<0.01$) hem de arkadaşlık derecesinin (H1b: $\beta=0.265$, $p<0.01$) işe bağlılığı pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Dolayısıyla H1a ve H1b hipotezleri kabul edilmektedir. İkinci hipotez ile işe bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışılmaktadır. Bulgular kapsamında (3. Aşama), çalışanlar tarafından algılanan işe bağlılığın, işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir (H2: $\beta=-0.186$, $p<0.01$). Dolayısıyla H2 hipotezi kabul edilmektedir. Üçüncü hipotez ile işyeri arkadaşlığının iki boyutu olan arkadaşlık fırsatı ve arkadaşlık derecesinin işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan etkisinin bulunup bulunmadığı belirlenmeye çalışılmaktadır. Regresyon analizi ile elde edilen bulgulara göre (2. Aşama), arkadaşlık derecesinin (H3b: $\beta=-0.240$, $p<0.01$) işten ayrılma niyetini negatif yönlü ve anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir. Buna karşılık, işten ayrılma niyeti üzerinde arkadaşlık fırsatının anlamlı bir etkisi belirlenmemiştir (H3a: $\beta=-0.005$, $p>0.05$). Dolayısıyla H3b hipotezi kabul edilirken, H3a hipotezi reddedilmektedir. Dördüncü hipotez ise işyeri arkadaşlığının iki boyutu olan arkadaşlık fırsatı ve arkadaşlık derecesinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde işe bağlılığın aracılık etkisinin bulunup bulunmadığını belirlemeye yöneliktir. Aracılık etkisinin varlığını test edebilmek için Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı regresyon sürecinden yararlanılmıştır. Baron ve Kenny (1986:1176) aracılık etkisinden bahsedilmek için üç koşulun sağlanması gerekliliğinden bahsetmektedir.



Bunlar;

1. koşul: Bağımsız değişkenin (işyeri arkadaşlığı) aracı değişken (işe bağlılık) üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmalıdır.

2. koşul: Bağımsız değişkenin (işyeri arkadaşlığı) bağımlı değişken (işten ayrılma niyeti) üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmalıdır.

3. koşul: Üçüncü aşamada aracı değişken (işe bağlılık) modele eklendiğinde, bağımsız değişkenin (işyeri arkadaşlığı) bağımlı değişken (işten ayrılma niyeti) üzerindeki etkisi düşerken veya anlamsızlaşırken, aracı değişkenin (işe bağlılık) bağımsız değişken (işten ayrılma niyeti) üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır.

Üçüncü koşul çerçevesinde bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi anlamsızlaşırorsa tam aracılık etkisinden, etkinin düşmesi durumunda ise kısmi aracılık etkisinden bahsedilmektedir (Baron ve Kenny, 1986:1177).

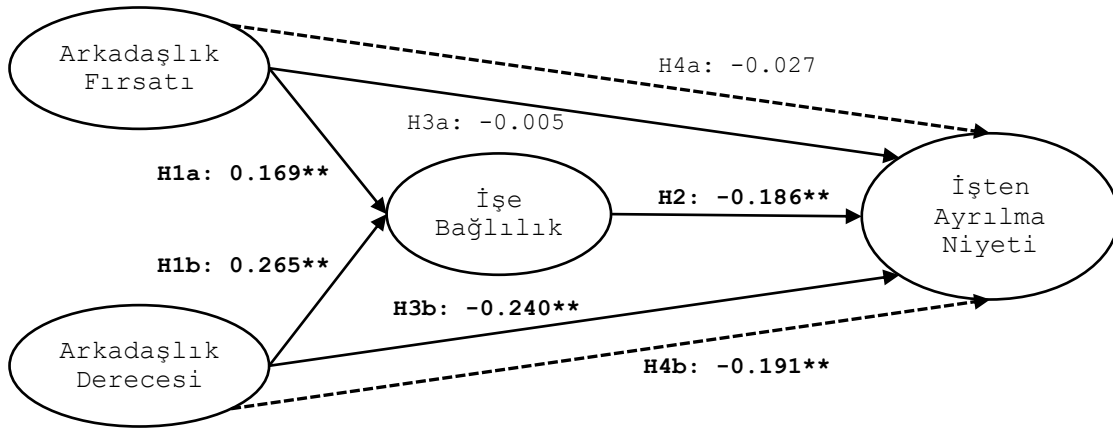
Tablo 4 incelendiğinde, işyeri arkadaşlığının arkadaşlık derecesi boyutunun işe bağlılık ($H1b:\beta=0.265$, $p<0.01$) ve işten ayrılma niyeti ($H3b:\beta=-0.240$, $p<0.01$) üzerinde anlamlı etkisinin bulunduğu görülmektedir. Dolayısıyla arkadaşlık derecesi için birinci koşul ve ikinci koşul sağlanmaktadır.

Üçüncü koşula göre işe bağlılık modele dahil edildiğinde ise (3. Aşama), arkadaşlık derecesinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin düştüğü fakat halen anlamlı olduğu görülmektedir ($\beta=-0.191$, $p<0.01$). Bununla birlikte aracı değişken olan işe bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi de anlamlıdır ($\beta=-0.186$, $p<0.01$). Dolayısıyla arkadaşlık derecesinin işten ayrılma niyeti üzerindeki toplam 0.240'lik etkisinin 0.191'lik bölümü doğrudan, 0.049'luk ($0.265x-0.186$) bölümü ise işe bağlılık üzerinden gerçekleşmektedir.

İşe bağlılığın dahil edilmesi ile, arkadaşlık derecesinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde gerçekleşen azalmanın anlamlı olup olmadığı ise Sobel testi ile de araştırılmıştır (Sobel, 1982). Gerçekleştirilen Sobel testi ile de kısmi aracılık etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($Z=-2.477$, $p<0.05$). Bu bulgu, işe bağlılığın, arkadaşlık derecesi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolünün bulunduğu anlamına gelmektedir. Dolayısıyla H4b hipotezi kabul edilmektedir.

Fakat işyeri arkadaşlığının arkadaşlık fırsatı boyutunun işe bağlılık (H1a) üzerindeki etkisi anlamlı iken işten ayrılma niyeti (H3a) üzerindeki etkisi anlamsız olarak gerçekleşmiştir. Dolayısıyla arkadaşlık fırsatı için ilk koşul sağlanmış, fakat ikinci koşul sağlanamamıştır. Bu bulguya göre arkadaşlık fırsatının işten ayrılma niyeti üzerinde işe bağlılığın herhangi bir aracılık etkisi bulunmamaktadır ve H4a hipotezi reddedilmektedir.

Çalışma kapsamında gerçekleştirilen hipotez testleri sonucunda elde edilen bulguların genel olarak görünümü Şekil 1'de özetlenmektedir.



Şekil 1. Hipotez testleri sonuçları
(Figure 1. Hypothesis testing results)

6. SONUÇ (CONCLUSION)

Bu çalışmada işyeri arkadaşlığı, işten ayrılma niyeti ve işe bağlılık arasındaki ilişkileri incelemektedir. Çalışmanın amacı, sağlık personeli tarafından algılanan işyeri arkadaşlık derecesinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirleyebilmek ve çalışanın işe bağlılık derecesinin bu ilişkide aracılık edip etmediğini tespit edebilmektir. Bu amaçla, analizlerde kullanılan veri, Karabük Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi'ndeki 281 sağlık çalışanından elde edilmiştir. Gerçekleştirilen analizler, hem arkadaşlık fırsatının hem de arkadaşlık derecesinin işe bağlılığı olumlu olarak etkilediğini göstermektedir. Dolayısıyla kendisine iş arkadaşlarıyla daha fazla iletişim kurma ve informel ilişkiler geliştirme imkanı verilen çalışanın işiyle arasındaki özdeşleşme derecesi de artmaktadır. Yine çalışanlar arasında güven ilişkisi arttıkça ve iş dışında daha fazla birlikte zaman geçirdikçe, çalışanların işleriyle zihinsel ve duygusal bütünleşme dereceleri yükselmektedir. Elde edilen bu bulgunun daha önceki benzer çalışmalarla uyumlu olduğu görülmektedir (Riordan ve Griffeth, 1995; Nielsen vd., 2000; Morrison, 2004; Biçer ve Büyükyılmaz, 2007).

Araştırmada ayrıca, arkadaşlık derecesinin işten ayrılma niyetini azalttığı tespit edilmiş, fakat arkadaşlık fırsatının etkisi anlamsız bulunmuştur. Buna karşılık daha önceki araştırmalar arkadaşlık fırsatının da işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü etkisinin bulunduğunu göstermektedir (Riordan ve Griffeth, 1995; Sias ve Cahill, 1998; Nielsen vd., 2000; Richer vd., 2002; Morrison, 2004). Hem bireylere arkadaşlıklar geliştirme fırsatının sunulmasının hem de bireyin örgüt içinde iyi ilişkiler geliştirmesinin mevcut örgütünde kalmasında etkili faktörler olduğu düşünülmektedir. Fakat araştırma bulgularına göre örgütün çalışanlara yakın ilişkiler geliştirme fırsatı sunmasının işten ayrılma niyeti üzerinde bir etkisinin bulunmadığı, çalışanın mevcut örgütünde kalmasında asıl önemli faktörün bireyler arasında iyi arkadaşlık ilişkilerinin bulunması olduğu söylenebilmektedir. Çalışmada asıl olarak ise, arkadaşlık fırsatının ve arkadaşlık derecesinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde işe bağlılığın aracılık rolünün bulunup bulunmadığını incelenmiştir. Bulgular kapsamında arkadaşlık derecesinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde işe bağlılığın kısmi aracılık rolünün bulunduğu tespit edilmiştir. Arkadaşlık fırsatının ise bu ilişkide herhangi bir aracılık rolü bulunmamaktadır. Dolayısıyla örgüt içerisinde iyi ilişkiler geliştirmesi sonucunda işiyle zihinsel ve



duygusal bütünleşme derecesi yükselen çalışanların mevcut örgütlerinden ayrılma niyetleri daha düşük olmaktadır. Elde edilen bu bulgu, kısmen de olsa benzer çalışmalarla uyumludur (Berman vd., 2002; Milam, 2012; Asgharian vd., 2015). Bu bulgu aynı zamanda, işyeri arkadaşlıklarına ilişkin olumsuz algıların ortadan kaldırılması ve örgütlerde işyeri arkadaşlıklarının desteklenmesi ve geliştirilmesi gerektiği şeklindeki argümanı da desteklemektedir (Morrison, 2004).

Gerçekleştirilen çalışmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. Öncelikle örneklem tek bir kuruluştaki görev yapan sağlık çalışanlarından oluşmaktadır. Dolayısıyla farklı sektörlerde veya farklı örneklem grubu üzerinde gerçekleştirilecek bir çalışma farklı sonuçlar ortaya koyabilir. Çalışma kapsamında belirtilebilecek diğer bir kısıt ise, sağlık personeli tarafından algılanan işyeri arkadaşlıklarının yalnızca işe bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin incelenmiş olmasıdır. Daha sonraki çalışmaların farklı bireysel ve örgütsel çıktılara odaklanarak, işyeri arkadaşlığı ile diğer tutum ve davranışlar arasındaki ilişkileri analiz etmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte işyeri arkadaşlığı ile tutum ve davranışlar arasındaki ilişkiye aracılık ettiği veya ilişkinin yapısını değiştirdiği düşünülen farklı değişkenler çerçevesinde kurulacak modeller, işyeri arkadaşlığının sonuçlarının daha farklı açılardan yorumlanmasına imkan tanıyacaktır.

Sonuç olarak, çalışmada elde edilen bulgular arkadaşlıklar gibi örgütler içindeki informal ilişkilerin daha fazla araştırılmasının, örgütsel davranış dinamiklerini daha iyi anlayabilmek için verimli olabileceğini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte araştırma bulguları, iş yaşamında algılanan arkadaşlık ilişkilerinin önemini ve faydasını tam olarak anlamak için daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir.

NOT (NOTICE)

Bu çalışma, 5-8 Ekim 2017 tarihinde Nevşehir/Ürgüp'te düzenlenen I. International Scientific and Vocational Studies Congress (BILMES 2017) sempozyumunda sözlü bildiri olarak sunulmuş ve yeniden yapılandırılmıştır.

KAYNAKLAR (REFERENCES)

1. Akgündüz, Y. ve Akdağ, G., (2014). İşgörenlerin Kişilik Özelliklerinin Temel Benlik Değerlendirmelerine ve İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi, 12(24), 295-318.
2. Asgharian, R., Anvari, R., Ahmad, U.N.U., and Tehrani, A.M., (2015). The Mediating Effect of Job Satisfaction on the Relationship between Workplace Friendships and Turnover Intention in Iran Hotel Industry. Mediterranean Journal of Social Science, 6(6), 304-314.
3. Baron, R.M. and Kenny, D.A., (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. Journal of Personality and Social Psychology, 51(6), 1173-1182.
4. Başbüyük, K., (2012). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Bağlılıkları İle Moral Durumları Arasındaki İlişki. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
5. Bedük, A., (2014). Örgüt Psikolojisi, 2. Baskı, Konya: Atlas Akademi.
6. Berman, E.M., West, J.P., and Richter Jr., M.N., (2002). Workplace Relations: Friendship Patterns and Consequences



- (According to Managers). *Public Administration Review*, 62(2), 217-230.
7. Bhardwaj, A., Qureshi, I., Konrad, A.M., and Lee, S.H., (2016). A Two-Wave Study of Self-Monitoring Personality, Social Network Churn, and In-Degree Centrality in Close Friendship and General Socializing Networks. *Group & Organization Management*, 41(4), 526-559.
 8. Biçer, C. ve Büyükyılmaz, O., (2007). The Effects of Workplace Friendship on Job Involvement. *The Online Journal of Science and Technology*, 7(4), 214-220.
 9. Büyükyılmaz, O. ve Çakmak, A.F., (2014). İlişkisel ve İşlemsel Psikolojik Sözleşmede Algılanan İhlalin İşten Ayrılma Niyeti ve Algılanan Örgütsel Destek Üzerindeki Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 14(4), 583-596.
 10. Byrne, B.M., (2010). *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications and Programming*, 2nd Edition, New York: Routledge Taylor and Francis Group.
 11. Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, G.D., and Klesh, J.R., (1983). *The Michigan Organizational Assessment Survey: Conceptualization and Instrumentation*, (Ed.: Stanley E. Seashore, Edward E. Lawler, Philip H. Mirvis ve Cortlandt Cammann), *Assessing Organizational Change: A Guide to Methods, Measures and Practices*, New York: Wiley Interscience.
 12. Chang, H.T., Chou, Y.J., Liou, J.W., and Tu, Y.T., (2016). The Effects of Perfectionism on Innovative Behavior and Job Burnout: Team Workplace Friendship as a Moderator. *Personality and Individual Differences*, 96, 260-265.
 13. Chen, C.C. and Chiu, S.F., (2009). The Mediating Role of Job Involvement in the Relationship Between Job Characteristics and Organizational Citizenship Behavior. *The Journal of Social Psychology*, 149(4), 474-494.
 14. Chi, H., Yeh, H., and Choum, S., (2013). The Organizational Commitment, Personality Traits and Teaching Efficacy of Junior High School Teachers: The Meditating Effect of Job Involvement. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 9(2), 131-142.
 15. Derin, N. ve Demirel, E.T., (2013). Hemşirelerde Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Sakarya Üniversitesi, 1. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, 239-244, Sakarya.
 16. Dickie, C., (2009). Exploring Workplace Friendships in Business: Cultural Variations of Employee Behaviour, *Research and Practice in Human Resource Management*, 17(1), 128-137.
 17. Griffin, M.L., Hogan, N.L., Lambert, E.G., Tucker-Gail, K.A., and Baker, D.N., (2010). Job Involvement, Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment and the Burnout of Correctional Staff. *Criminal Justice and Behavior*, 37(2), 239-255.
 18. Huang, S.P., (2016). A Study on the Effects of Emotional Intelligence and Workplace Friendship on Job Satisfaction and Performance of Employees in Micro-enterprises. *Journal of Interdisciplinary Mathematics*, 19(3), 567-583.
 19. Kanbur, A., (2015). Örgütsel Bağlılığı Belirleyici Bir Faktör Olarak İşyeri Arkadaşlığının İncelenmesi Üzerine Emniyet Teşkilatında Bir Araştırma. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 31(2), 45-63.
 20. Kanungo, R.N., (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341-349.
 21. Khan, T.I., Jam, F.A., Akbar, A., Khan, M.B., and Hijazi, S.T., (2011). Job Involvement as Predictor of Employee Commitment:



- Evidence from Pakistan. *International Journal of Business and Management* 6(4), 252-262.
22. Kline, R.B., (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*, 3rd Edition, New York: The Guilford Press.
 23. Mao, H.Y. and Hsieh, A.T., (2012). Organizational Level and Friendship Expectation at Work. *Asian Business & Management*, 11(4), 485-506.
 24. Methot, J.R., Lepine, J.A., Podsakoff, N.P., and Christian, J.S., (2015). Are workplace friendships a mixed blessing? Exploring tradeoffs of multiplex relationships and their associations with job performance. *Personnel Psychology*, 69(2), 311-355.
 25. Meydan, C.H. ve Şeşen, H., (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi: AMOS Uygulamaları*, Ankara: Detay Yayıncılık.
 26. Milam, J.G., (2012). *Why Workplace Friendships Matter: An Assessment of Workplace Friendships, Employee Engagement, Job Embeddedness, and Job Burnout*. PhD Thesis, Alliant International University, Los Angeles, California.
 27. Morrison, R., (2004). Informal Relationships in the Workplace: Associations with Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intentions. *New Zealand Journal of Psychology*, 33(3), 114-128.
 28. Nielsen, I.K., Jex, S.M. and Adams, G.A., (2000). Development and Validation of Scores on A Two-Dimensional Workplace Friendship Scale, *Educational and Psychological Measurement*, 60(4), 628-643.
 29. Nunnally, J.C. and Bernstein, I.H., (1994). *Psychometric Theory*, 3rd Edition, New York: McGraw-Hill Inc.
 30. Öztürk, V., Koçyiğit, S.Ç. ve Bal, E.Ç., (2011). Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle İşe Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Ankara İli Örneği. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 84-98.
 31. Özyer, K., Irk, E. ve Anaç, S., (2015). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisinde İş Arkadaşlığının Aracılık Rolü. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16(1), 261-278.
 32. Richer, S.F., Blanchard, C. and Vallerandi, R.J., (2002). A Motivational Model of Work Turnover. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(10), 2089-2113.
 33. Riordan, C.M. ve Griffeth, R.W., (1995). The Opportunity for Friendship in the Workplace: An Underexplored Construct. *Journal of Business and Psychology*, 10(2), 141-154.
 34. Schumacker, R.E. and Lomax, R.G., (2004). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modelling*, 2nd Edition, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.]
 35. Sias, P.M. and Cahill, D.J., (1998). From Coworkers to Friends: The Development of Peer Friendships in the Workplace, *Western Journal of Communication (includes Communication Reports)*, 62(3), 273-299.
 36. Sobel, M.E., (1982). Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effects in Structural Equation Models, *Sociological Methodology*, 13, 290-312.
 37. Tabachnick, B.G. and Fidell, L.S., (2007). *Using Multivariate Statistics*, 5th edition. Boston: Pearson.
 38. Tham, P., (2007). Why Are They Leaving? Factors Affecting Intention to Leave among Social Workers in Child Welfare. *The British Journal of Social Work*, 37(7), 1225-1246.
 39. Tse, H.H.M., Dasborough, M.T., and Ashkanasy, N.M., (2008). A Multi-level Analysis of Team Climate and Interpersonal Exchange Relationships at Work. *The Leadership Quarterly*, 19, 195-211.



-
40. Yılmaz, B. ve Halıcı, A., (2010). İşgücü Devir Hızını Etkileyen Etmenler: Sekreterlik Mesleğinde Bir Araştırma. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 2(4), 93-108.
41. Yüksel, İ., (2003). İş Stresi, İşe Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Analizi: Teknisyenlere Yönelik Bir Uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 17(1-2), 213-224.