

İŞ TAŞMASININ İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİNDE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ARACI ROLÜ

Selma DOĞANALP ÇOBAN *


ÖZ

Bireyin iş ortamında kendisine verilen rol ve sorumlulukları yerine getirirken kendisinin görev tanımında yer almayan diğer işleri gönüllü olarak yapması, yaptığı bu işlerin zamanla kendisinin görevi gibi algılanarak yönetici ve çalışanlar tarafından bir baskı hissetmesiyle görev tanımının gayri resmi genişlemesi iş taşması olarak ifade edilmektedir. Görev tanımı genişleyen çalışanın zamanla işine karşı bir uzaklaşma ve işten ayrılmaya kadar gidecek bir süreci beraberinde getireceği düşünülmektedir. Bu süreçte ise çalışanın örgüte yönelik algısı ve örgütle olan ilişkisinin belirleyici olacağı düşünülmektedir. Bu minvalde söz konusu çalışmanın temel amacı iş taşması yaşayan çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerine etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolü olup olmadığının belirlenmesidir. Çalışma kamu hastanesinde çalışmakta olan hemşireler üzerinde gerçekleştirilmiş olup, nicel araştırma yöntemine göre tasarlanmış olan araştırmada anket tekniği kullanılmış ve kolayda örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Araştırma kapsamında, tanımlayıcı istatistikler (ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri), ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri ile Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Aracılık etkisini test etmek amacıyla ise yapısal eşitlik modellemesi (YEM) uygulanmıştır. Araştırma sonucunda iş taşmasının işten ayrılmaya etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş taşması, İşten ayrılma niyeti, Algılanan örgütsel destek

MAKALE HAKKINDA

*Dr. Öğr. Üyesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, selmacoban@kmu.edu.tr

 <https://orcid.org/0000-0003-1113-5931>

Gönderim Tarihi: 12.05.2025

Kabul Tarihi: 23.02.2026

Atıfta Bulunmak İçin:

Doğanalp Çoban, S. (2026). İş taşmasının işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolü. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 29(1), 53-70. <https://doi.org/10.61859/hacettepesid.1697644>

THE MEDIATING ROLE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT IN THE EFFECT OF JOB CREEP ON TURNOVER INTENTION

Selma DOĞANALP ÇOBAN †

ABSTRACT

In the workplace, when individuals voluntarily undertake tasks that are not part of their official job description, and over time these tasks begin to be perceived as their own responsibilities, creating pressure from both managers and colleagues, this leads to an informal expansion of the job scope—a phenomenon referred to as "job creep." It is believed that such an expansion may gradually lead employees to disengage from their work and eventually develop intentions to leave their jobs. At this point, the employee's perception of and relationship with the organization are thought to play a critical role. Accordingly, the primary aim of this study is to determine whether perceived organizational support has a mediating role in the effect of job creep on turnover intention. The study was conducted on nurses working in public hospitals. Designed according to quantitative research methods, the study used a survey technique and benefited from convenience sampling. Within the scope of the research, descriptive statistics (mean, standard deviation, skewness, and kurtosis), validity and reliability analyses of the scales, and Pearson product-moment correlation coefficients were calculated. Structural equation modeling (SEM) was used to test the mediation effect. As a result of the study, it was determined that perceived organizational support mediates the effect of job creep on turnover intention.

Keywords: Job creep, Intention to leave, Perceived organizational support

ARTICLE INFO

† Asst. Prof. Karamanoğlu Mehmetbey University, Social Sciences Vocational School, selmacoban@kmu.edu.tr



<https://orcid.org/0000-0003-1113-5931>

Received: 12.05.2025

Accepted: 23.02.2026

Cite This Paper:

Doğanalp Çoban, S. (2026). The mediating role of perceived organizational support in the effect of job creep on turnover intention, Hacettepe Journal of Health Administration, 29(1), 53-70. <https://doi.org/10.61859/hacettepesid.1697644>

I. GİRİŞ

Bireyin çalışma hayatında yerine getirmesi gereken bir takım görev ve sorumluluklar bulunmaktadır. Bunlar çalışanın yerine getirmediği takdirde suçlu konumuna düşebileceği zorunlu rol ve sorumlulukları ifade etmektedir. Bir de çalışanın bu zorunlu işlerini gerçekleştirirken gönüllü olarak gerçekleştirdiği, bulunduğu örgüte değer katmak ya da mesai arkadaşlarına yardım etmek amacıyla yaptığı görev tanımının dışında yer alan işler bulunmaktadır. Gönüllü olarak başlayan bu işler ilk etapta heyecan verici ve tatmin edici olması nedeniyle herhangi bir sorun teşkil etmezken zaman içerisinde gönüllü olarak yapılan iş ve görevlerin çalışanın göreviymiş gibi algılanması iş taşması olarak ifade edilmektedir. İş taşması bireyin gönüllü ve samimiyetle başladığı işlerin zamanla o kişinin göreviymiş gibi davranılması ve çalışanın üzerinde bir baskı hissetmesine neden olmaktadır. Yani iş taşması sürecinin çalışanların sergilediği rol ötesi davranışların kendi istek ve arzusundan ziyade çevresinden hissettiği baskıyla başladığı söylenebilir (Erden, 2016). Bu baskı ise zamanla çalışanların işten kaçmalarına, işten kaçmak amacıyla fazla mola vermelerine, ekstra görev ve sorumluluk alamamak adına verilen görevleri yavaş ve niteliksiz yapmalarına ve dahası işten ayrılmaya kadar gidebilecek birçok olumsuz duygu yaşamalarına neden olabilecektir (Wellin, 2007). Çalışanın bulunduğu örgüte karşı yaşadığı bu tür olumsuzluklar ve duyduğu memnuniyetsizlik sonucunda işini sonlandırmak istemesi ise işten ayrılma niyeti (Rusbult vd., 1988) olarak tanımlanmaktadır. İşten ayrılma niyeti çalışanın bulunduğu iş ortamından, yöneticisinden ya da yaptığı işten kaynaklı olarak gerçekleşebilmektedir. İş taşması bağlamında ortaya çıkabilecek işten ayrılma niyetinin ise iş yükünün artmasına bağlı olarak iş kaynaklı ve iş taşması ortamının oluşmasına neden olması bağlamında yönetim/yönetici kaynaklı ortaya çıkabileceği düşünülmektedir. Çalışanın iş süreçlerine katılımının sağlanması, iyilik halinin önemsenmesi ve örgüt için bir değer olduğu algısının oluşturulmasına yönelik yapılan çalışmalar (Eisenberger vd., 1986) algılanan örgütsel destek olarak ifade edilmektedir. Algılanan örgütsel desteğin yeterli düzeyde olmadığı örgütlerde, iş bölümünün hakkaniyetli bir şekilde yapılmaması, iş stresinin yüksek olması ve işe bağlı kaygının artış göstermesi gibi olumsuz durumların yaşanabileceği ön görülmektedir.

Sağlık sektörünün yoğun ve karmaşık bir yapıya sahip olması çalışanın bu yoğunluk içerisinde birçok iş taşması olarak ifade edilebilecek davranışlar sergilemesine neden olmaktadır. Sergilemiş olduğu bu gönüllü görev fazlası davranışların zamanla bir zorunluluk hissettirmesi hem yöneticilerinin hem de çalışma arkadaşlarının bir beklenti içerisinde girmesi çalışmada olumsuz duygular oluşmasına neden olabilmektedir. Bu durum ilerleyen aşamalarda işten ve kurumdan ayrılma niyetine kadar gidebilmektedir. Bu noktada örgütsel olarak hissettiği destek, kuruma verdiği emeğe karşın aldığı önemli olma hissi onun bu tarz olumsuz duygulardan uzaklaşmasını sağlayabilecektir. Bu bağlamda, söz konusu çalışma ile hemşirelerin deneyimledikleri iş taşmasının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde, algıladıkları örgütsel desteğin aracılık rolünün bulunup bulunmadığının belirlenmesi amaçlanmaktadır.

II. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş Taşması

İş taşması ilk olarak Van Dyne ve Ellis (2004) tarafından, bireyin iş ortamında sergilemiş olduğu gönüllü davranışların bir süre sonra onun göreviymiş gibi algılanması ve iş arkadaşlarının ve yöneticilerinin bu gönüllü olan davranışları devam ettireceğine dair beklentilerin oluşması karşısında bir baskı hissetmesi nedeniyle görev tanımının kademeli ve gayri resmi olarak genişlemesi olarak tanımlanmıştır (Van Dyne ve Ellis, 2004). Bu tarz davranışlar ilk etapta çalışanın yardım etme niyeti ile başlarken zaman içerisinde örgüt, yöneticiler ya da iş arkadaşları tarafından çalışandan sürekli olarak beklenen davranışlara dönüşmektedir (Porpora, 1989). Bu beklentinin zamanla çalışan üzerinde baskı oluşturabileceği ve çalışanın yaptığı işe karşı bir uzaklaşma yaşamasına yol açabileceği düşünülmektedir. Wellin (2007), iş taşması yaşayan çalışanların çabalarını geri çekebileceğini, daha yavaş çalışabileceğini veya ek görevlerden kaçınmak amacıyla daha uzun molalar verebileceğini ifade etmektedir. Bu süreçte çalışanların olumsuz duygular deneyimleyebileceği belirtilmektedir. Nitekim

Ellis ve Van Dyne (2009), iş taşmasının bir sonucu olarak hayal kırıklığı ve öfke duygularının ortaya çıkabileceğini vurgulamaktadır.

Çalışanın göreviyle ilgili gönüllü olarak sergilediği ekstra davranışlar olumlu duygularla ilişkiliyken, sergilemiş olduğu bu gönüllü davranışlar bir sorumluluk haline dönüştüğünde ve iş taşması meydana geldiğinde olumsuz duygularla ilişkili olacaktır (Erden, 2016). Bu duruma örnek olarak, bir çalışan konuşma ve değişim için yapıcı önerilerde bulunma konusunda ün kazanırsa, çalışma grubu akranları bu kişinin inisiyatif almasını ve sorunlara çözüm önermesini bekleme alışkanlığı geliştirebilir. Bu vakaların her birinde, amirlerden ve iş arkadaşlarından gelen baskı, çalışanın davranışın iradeli olduğu hissini azaltır. Bunun yerine, devam eden aşırı tatmin beklenen davranış, işin bir parçası ve bir çalışan yükümlülüğü haline gelir (Van Dyne ve Ellis, 2004). Çalışanın gönüllü ve iyimser niyetlerle başladığı görev fazlası davranışlarının zamanla asli sorumluluğuymuş gibi algılanması, çalışanların bir süre sonra hem işlerinden hem de örgütten uzaklaşmalarına neden olabilmektedir. Bu durum ilerleyen süreçlerde işten ve kurumdan ayrılma eğilimi göstermeye kadar varabilmektedir.

2.2. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, çalışanın mevcut iş şartlarına karşı bir memnuniyetsizlik hissi yaşaması, bu nedenle işini bırakmayı ya da örgütten ayrılmayı düşünmesi, bunu düşünerek planlar yapması olarak tanımlanabilir (Özcan vd., 2012; Belete, 2018). Diğer bir ifadeyle, bireyin yakın dönemde bilinçli ve kasıtlı olarak çalıştığı kurumdan ayrılmayı düşünmesi, işten ayrılma niyeti olarak tanımlanmaktadır (Tett ve Meyer, 1993). İşten ayrılma yönünde eğilim gösteren çalışanların bu süreçte başka bir kurum arayışına girme, farklı bir iş imkânı düşünme ve sonuç olarak işten ayrılma kararı vermeleri söz konusudur (Addae vd., 2006). İşten ayrılma düşüncesinde olan çalışanların iş performanslarının (Öztürk ve Kaymak, 2025) ve iş doyumlarının diğer çalışanlara göre daha düşük olduğu belirtilmektedir (Erigüç, 2000). Çalışanın işine ve kurumuna karşı bu tarz olumsuz duygular beslemesinde kurumsal desteğin olumlu etkileri olacağı düşünülmektedir. Diğer bir deyişle çalışanın örgütsel çevresinden hissettiği destek düzeyi olarak ifade edilen örgütsel desteğin (Robbins ve Judge, 2013) çalışanın işine karşı olumsuz duygularının ortadan kaldırıcı bir etkisi olduğun tahmin edilmektedir.

2.3. Algılanan Örgütsel Destek

Algılanan örgütsel destek, çalışanın iş çevresi tarafından kendisine sağlanan destek düzeyine ilişkin algılarını ifade etmektedir (Robbins ve Judge, 2013). Shore ve Tetrick (1991) ise algılanan örgütsel desteği, çalışanın yöneticileriyle olan ilişkilerini ve örgüte karşı geliştirdiği tutumları yansıtan bir ölçüt olarak tanımlamaktadır. Algılanan örgütsel destek çalışanın örgüt tarafından sağlanan desteğe dair algılarını ve bu algıya bağlı olarak yöneticilerine karşı olan aidiyetini yansıtan bir kavramdır. Öte taraftan çalışanların işverenlerinin “katkılarına değer verme ve refahlarını önemseme” derecesine ilişkin algılarını ifade eder (Eisenberger vd., 1986). Bu durumda çalışanın, önemsendiğini ve bulunduğu örgütün önemli bir parçası olarak görüldüğünü hissettiği bir iş ortamında, örgüte olan aidiyet duygusunun artacağı ve verimliliğinin yükseleceği söylenebilir. Nitekim Rhoades ve Eisenberger (2002), çalışanların örgütten gördükleri olumlu muamelenin algılanan örgütsel destekle pozitif yönde ilişkili olduğunu ve bunun duygusal bağlılık, performans artışı ve işten ayrılma eğilimindeki azalma gibi sonuçlar doğurduğunu belirtmektedir. Eisenberger ve diğerleri (1986) ise algılanan örgütsel desteğin işe devamsızlık davranışını azalttığını ifade etmektedir.

Algılanan örgütsel desteğin düzeyi, çalışan açısından örgütün kendisine yönelik iyi ya da kötü niyetinin bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir (Lynch vd., 1999). Bununla ilişkili olarak Buchanan (1974), duygusal bağlılık ile örgütün çalışanları desteklemeleri arasında pozitif bir ilişki tespit ederken, İplik ve diğerleri (2015) örgütsel destek arttıkça çalışanın vatandaşlık davranışı sergileme niyetinin de arttığını vurgulamaktadır. Bu bağlamda, kişilerin algılamış oldukları örgütsel desteğin ve kurumlarına duydukları bağlılığın, örgütlerin yoğun rekabet ortamı içerisinde varlıklarını sürdürebilmeleri bakımından kritik bir unsur olduğu ifade edilmektedir (Öztürk ve Çiçek, 2025).

Başka bir araştırma ise algılanan örgütsel destekle işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişki (Afacan Fındıklı, 2015) olduğunu belirtmektedir.

III. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER

3.1. İş Taşması ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

İş taşması, çalışanın görev tanımı içerisinde yer almayan bazı görev ve sorumlulukları gönüllü olarak yerine getirirken, zamanla bu görevlerin hem çalışma arkadaşları hem de yöneticiler tarafından asli göreviymiş gibi algılanması ve bu doğrultuda gayri resmî bir beklentinin oluşması sonucunda görev tanımının kademeli biçimde genişlemesi olarak açıklanmaktadır. Çalışan, işine veya kurumuna bağlılığı nedeniyle görev tanımı dışında kalan bazı işleri gönüllü olarak üstlenebilir ve fedakârlıkta bulunabilir. Ancak tamamen iyi niyetle gerçekleştirilen bu tür davranışların zamanla zorunlu görevler gibi algılanması, çalışan üzerinde baskı ve stres yaratabilmektedir. Bu durumun ise zamanla çalışanın örgütten psikolojik olarak uzaklaşmasına, işine karşı yabancılaşmasına ve hatta temel görevlerini yerine getirme konusunda isteksizlik yaşamasına yol açabileceği öngörülmektedir. Bu çerçevede iş taşmasının olumsuz bir sonucu olarak çalışanın işten ayrılacağı tezi savunulmaktadır. Benzer çalışmalara bakıldığında sinizm (Gökçe vd., 2017), iş stresi (Teleş, 2023; Bilben ve Ekinci Demirelli, 2025), iş yükü algısı (Günel, 2025) ve işe yabancılaşma (Aknar ve Başçı, 2024) gibi faktörler işten ayrılma niyetini artırmaktadır. Başka bir çalışmada ise çalışanların iş yükleri arttıkça iş streslerinin arttığı artan iş stresinin ise işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin şiddetlendiği (Karagöz ve Erdoğan, 2023) tespit edilmiştir. Özetle çalışanların kurum içerisinde gereğinden fazla iş yüküne maruz kalmalarının, işten ayrılma niyetlerini artıran önemli bir etken olduğu vurgulanmaktadır (Öztürk ve Çiçek, 2024). Yapılan çalışmalardan hareketle ilk hipotez;

H1: İş taşması işten ayrılma niyetini anlamlı etkiler.

3.2. İş Taşması ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişki

Algılanan örgütsel destek, çalışanın kuruma sağladığı katkıların örgüt tarafından değerli bulunduğuna ve örgütün çalışanın refahına önem verdiğine dair çalışanda oluşan genel inanç ve algı olarak tanımlanmaktadır (Hellman vd., 2006). Bu inanç ve algının oluşması beraberinde çalışanın örgüte karşı bağlılığının ve güvenin de artmasına katkı sağlayacaktır. Nitekim yapılan çalışmalar (Özdevecioğlu, 2016; Olcay, 2024; Mekanjee vd., 2006; Piercy vd., 2006; Zhang vd., 2012) bu ifadeleri destekler niteliktedir. Benzer şekilde yapılan bir başka çalışmada algılanan örgütsel desteğin çalışanın motivasyonunu artırarak hizmet performansını iyileştirdiği tespit edilmiştir (Sönmez, 2020). Öte taraftan bireyin örgütün kendisinin yanında olduğunu bilmesi, söz konusu desteği hissetmesi çalışanın iş ortamında yaşayacağı iş stresini (Aslan ve İnce, 2019), iş yükünü (Gurbuz vd., 2012; Taş, 2018) ve işe ilişkin olumsuz tutumlarını (Akbaş Tuna ve Boylu, 2021) azaltıcı bir etkiye sahiptir. Bu ifadelerden hareketle söz konusu çalışma bağlamında çalışanın örgütsel destek algısının işe karşı yaşamış olduğu olumsuz durumlardan biri olan iş taşmasını anlamlı olarak etkileyeceği düşünülmektedir. Bu minvalde hazırlanan araştırmanın ikinci hipotezi;

H2: İş taşması algılanan örgütsel desteği anlamlı etkiler.

3.3. İşten Ayrılma Niyeti ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişki

İşten ayrılma niyeti, genel olarak çalışanın örgütten gönüllü veya gönülsüz olarak ayrılmasıdır (Price, 1977) diğer bir ifade ile çalışanın mevcut işini ciddi şekilde bırakma düşüncesi (Mor Barak vd., 2001) olarak tanımlanmaktadır. İşten ayrılmaya neden olabilecek nedenlere bakıldığında yapılan çalışmaların liderlik tarzı, iş tatmin düzeyi, çalışma koşulları ve örgütsel bağlılık gibi faktörlerle ilişkili olabileceğini göstermektedir (Podsakoff vd., 2007). Bu bağlamda çalışma yaşam kalitesi (Şahin vd., 2021), iş tatmini (Tekingündüz ve Kurtuldu, 2015; Aypar vd., 2018), yetenek yönetimi algısı (Yalçın ve Kalmuk, 2025), işe bağlılık (Poku vs., 2025), iş merkezliliği (Öztürk, 2025), kurumsal ve mesleki gömülmüşlük

(Johnson vd., 2010) gibi faktörlerin işten ayrılma niyetini azaltırken, iş stresi (Aslan ve İnce, 2019; Bilben ve İkinci Demirelli, 2025) ve tükenmişlik (Eker ve Mumlu Karanfil, 2025) gibi faktörlerin ise işten ayrılma niyetini artırdığı görülmektedir. Çalışmamızın değişkenlerinden biri olan algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyetiyle olan ilişkisine bakıldığında algılanan örgütsel desteğin (Ekmekçioğlu ve Sökmen, 2016; Anafarta, 2016; Koçak ve Yücel, 2018; Yıldız Bağdoğan, 2018; Serinikli, 2019; Aslan ve İnce, 2019; Çankaya, 2020; Yakut, 2020) işten ayrılma üzerine negatif bir etkisi olduğu yapılan çalışmalarda görülmektedir. Sonuç olarak ilgili ifade ve literatürde yapılan araştırmalardan yola çıkılarak oluşturulan üçüncü hipotez;

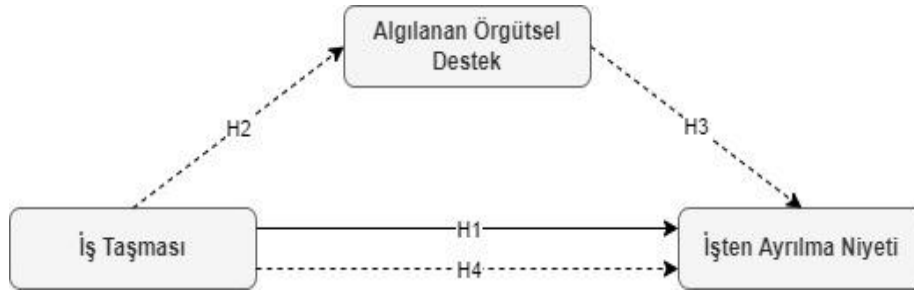
H3: Algılanan örgütsel destek işten ayrılma niyetini anlamlı etkiler.

3.4. Aracı Değişken Olarak Algılanan Örgütsel Destek

Günümüzde iş dünyasında nitelikli ve yetkin insan kaynağına duyulan ihtiyaç giderek artmaktadır. Bu durum, örgütlerin çalışanlarına yönelik tutumlarını ve örgütsel iklimi iyileştirme gerekliliğini beraberinde getirmektedir. Örgüt tarafından değer verildiğini ve takdir edildiğini hisseden çalışanların, örgütsel tutum ve davranışlarının da örgüt lehine şekilleneceği öngörülmektedir. Bu bağlamda, çalışanın algıladığı örgütsel destek düzeyinin, olumlu tutumların sürdürülmesini teşvik edeceği ve örgüt içerisinde karşılaşılan olumsuz durumlara karşı çalışanların tolerans seviyesini artıracacağı düşünülmektedir. Benzer şekilde Rhoades ve Eisenberger (2002) çalışanların örgütsel faaliyetlerin kendi lehine olduğu ölçüde bağlılık göstermekte olduğunu ve yüksek düzeyde performans sergileme eğilimi gösterdiklerini ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle, yüksek düzeyde algılanan örgütsel düzeye sahip hemşirelerin kuruluşla özdeşleşme olasılığının yüksek olduğu söylenebilir (Eisenberger ve Stinglhamber, 2011). İlgili ifadelerden hareketle oluşturulan dördüncü hipotez;

H4: İş taşmasının işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü vardır.

Şekil 1. Araştırma Modeli ve Hipotezler



IV. YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Çalışan iş ortamında görev tanımı içerisinde yer alan iş ve işlemleri yapmakla yükümlüdür. Ancak bazen görev tanımında yer almayan çalışanın tamamen safiyane duygular ve bulunduğu ortama değer katmak amacıyla yaptığı birtakım işler bulunmaktadır. Bu tarz iyi niyetle başlayan işlerin zamanla çalışanın göreviymiş gibi görülmesi ve zorunluluk hissettirilmesi iş taşması olarak ifade edilirken, çalışanın birtakım nedenlerden kaynaklı işine karşı bir memnuniyetsizlik yaşaması ve işini sonlandırmayı düşünmesi işten ayrılma niyeti, çalışanın üyesi olduğu örgüt için değerli ve önemli olduğu algısına sahip olması ise örgütsel destek olarak tanımlanmaktadır. Çalışan görev tanımında yer almayan işleri yaparak bulunduğu örgüt için çalışmaktan ve örgüte değer katmaktan memnun olacaktır ancak bu bir zorunluluk haline geldiğinde üzerinde bir baskı hissettiğinde bu ters bir etkiye sahip olabilecek ve çalışanın örgütten uzaklaşmasına neden olabilecektir. Bu esnada örgütten ne derece destek gördüğünün ise süreçte önemli bir etkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Bu minvalde söz konusu

çalışma ile sağlık kurumlarında çalışan hemşirelerin yaşamış olduğu iş taşması durumunun çalışanın işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde algılanan örgütsel desteğin rolü bulunup bulunmadığını tespit etmektedir.

4.2. Veri Toplama Araçları

Nicel araştırma yöntemlerinden kesitsel tarama araştırması yapılarak yürütülen araştırmada anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcılara ait demografik (cinsiyet, yaş, medeni durum, meslek, mevcut kurumda çalışma süresi) verileri tespit etmek amacıyla kişisel bilgi formu yer almaktadır. İkinci bölümde ise araştırmanın amacı kapsamında toplam 26 ifadeden oluşan üç farklı ölçek (iş taşması, işten ayrılma niyeti ve algılanan örgütsel destek) sorularına yer verilmiştir. Kullanılan ölçeklere ait bilgiler aşağıda yer almaktadır.

İş taşması ölçeği: Çalışanların iş taşması yaşama durumlarının belirlenmesi amacıyla, Canbolat (2024) tarafından geliştirilen “iş taşması ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek on üç madde ve üç boyuttan oluşmaktadır. Boyutları ek iş yükü, geri çekilme ve yardımseverlik olarak sıralanırken ölçek (1) kesinlikle katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kısmen katılıyorum, (4) katılıyorum ve (5) tamamen katılıyorum şeklinde 5’li Likert tipi derecelendirmeye sahiptir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 13 ve en yüksek puan 65’tir. Ölçekte ters kodlanmış madde bulunmamaktadır. Ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,92’dir.

İşten ayrılma niyeti ölçeği: Çalışanların işten ayrılma niyetlerini ölçmek amacıyla Carson ve Bedeian (1994)’in geliştirip Nalbant (2018)’in Türkçe uyarlaması yapılan “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek üç madde ve tek boyuttan oluşmakta olup (1) kesinlikle katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kararsızım, (4) katılıyorum ve (5) kesinlikle katılıyorum şeklinde 5’li likert tipi derecelendirmeye sahiptir. Ölçekte ters kodlanmış madde bulunmamaktadır. Ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,93’tür.

Algılanan örgütsel destek ölçeği: Çalışanların algılanan örgütsel destek düzeylerinin belirlenmesi amacıyla Eisenberger vd. (1986) tarafından geliştirilen (36 madde) daha sonra Stassen ve Ursel (2009) tarafından 10 maddelik kısa formu geliştirilen “algılanan örgütsel destek” ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe ’ye uyarlaması Akkoç ve diğerleri (2012) tarafından yapılmıştır. Ölçek 10 maddeden oluşmakta olup ölçek maddeleri (1) kesinlikle katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) ne katılıyorum ve ne katılmıyorum, (4) katılıyorum ve (5) kesinlikle katılıyorum şeklinde 5’li likert tipi derecelendirmeye sahiptir. Ölçekten alınan puan 5’e doğru yükseldikçe algılanan örgütsel destek yüksek, 1’e doğru indikçe algılanan örgütsel destek düzeyi düşük olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte iki ifade ters kodlanmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,93’tür.

4.3. Verilerin Analizi

Çalışmada elde edilen verilerin analizinde betimleyici istatistikler, normallik ve güvenilirlik testleri ile değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla SPSS 25.0 programı kullanılmıştır. Araştırma modelinin test edilmesi ve ölçüm araçlarının geçerliliğinin değerlendirilmesi amacıyla ise AMOS 24.0 programı aracılığıyla yapısal eşitlik modellemesi (YEM) gerçekleştirilmiş, değişkenler arasındaki aracılık etkisini belirlemek üzere dolaylı etki analizleri yapılmıştır. Aracılık etkisinin anlamlılığı, Bootstrap yöntemiyle elde edilen yeniden örnekleme güven aralığı değerleri üzerinden değerlendirilmiştir.

4.4. Veri Toplama Araçlarının Geçerlilikleri

İş taşması, işten ayrılma niyeti ve algılanan örgütsel destek ölçeklerinin yapısal geçerliliğini tespit etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) gerçekleştirilmiştir. Alanyazında faktör yükleri 0,30–0,59 aralığında olan maddeler orta düzeyde, 0,60 ve üzerinde olan maddeler ise yüksek düzeyde faktör yüküne sahip olarak değerlendirildiği belirtilmektedir (Akgül, 2005). Bu doğrultuda, söz konusu çalışma

kapsamında elde edilen doğrulayıcı faktör analizi sonuçları incelendiğinde, ölçeklere ait maddelerin faktör yüklerinin önerilen eşik değerlerin üzerinde olduğu ve maddelerin ait oldukları faktörleri yeterli düzeyde temsil ettiği görülmüştür.

Tablo 1. Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri

	χ^2/df	RMSEA	CFI	GFI	AGFI	NFI
İş Taşması	1,403	0,044	0,979	0,941	0,913	0,931
İşten Ayrılma Niyeti	1,056	0,017	0,998	0,997	0,974	0,997
Algılanan Örgütsel Destek	2,066	0,072	0,975	0,944	0,901	0,954
Kabul Edilebilir Uyum	$3 < \chi^2/df \leq 5$	$\leq 0,08$	$\geq 0,90$	$\geq 0,90$	$\geq 0,90$	$\geq 0,90$
İyi Uyum	≤ 3	$\leq 0,05$	$\geq 0,95$	$\geq 0,95$	$\geq 0,95$	$\geq 0,95$

Tablo 1’de yer alan uyum iyiliği değerleri incelendiğinde bütün ölçeklerin uyum iyiliği değerlerinin belirtilen referans aralığı içerisinde yer aldığı görülmektedir (Kline, 2011).

V. BULGULAR

5.1. Araştırmanın Çalışma Grubu

Araştırma, kamu hastanesinde görev yapan hemşireler üzerinde yürütülmüştür. Araştırmada zaman ve maliyet kısıtlılığı dolayısıyla kolayda örnekleme yönteminin kullanılması tercih edilmiştir. Kolayda örnekleme yöntemi, araştırma yürütücülerinin belirlemiş oldukları örneklem büyüklüğüne erişene kadar en hızlı ve kolay şekilde ulaşılabilen katılımcıları seçerek araştırma grubunu oluşturmaları şeklinde tanımlanabilmektedir (Büyüköztürk, 2018). Bu bağlamda anket formu gönüllülük esasına dayalı bir şekilde 235 kişiye ulaştırılmıştır ve hatalı olduğu tespit edilen 28 anket formu çıkarıldıktan sonra kalan 207 anket formu üzerinden veriler analiz edilmiştir. Tabachnick ve Fidell (2013) tarafından sunulan formül, bir araştırmada örneklem büyüklüğünün istatistiksel analizler açısından yeterliliğini değerlendirmek amacıyla kullanılmaktadır. Söz konusu formüle göre, örneklem büyüklüğü $N \geq 104 + m$ şeklinde hesaplanmakta olup burada “N” örneklem büyüklüğünü, “m” ise bağımsız değişken sayısını ifade etmektedir. Formüle göre önerilen minimum örneklem büyüklüğü 107’dir. Araştırmada ulaşılan örneklem büyüklüğü 207’dir. Bu bağlamda söz konusu araştırma kapsamında ulaşılan örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılım sağlayan hemşirelerin medeni durumlarına bakıldığında %72,9’unun evli ve %27,1’inin bekâr olduğu saptanmıştır. Katılımcıların yaş dağılımları incelendiğinde, %22,2’sinin 18-28 yaş, %33,8’inin 29-39 yaş, %35,7’sinin 40-49 yaş ve %8,2’sinin 50 yaş ve üzerinde bulunduğu tespit edilmiştir. Kurumda çalışma süresi açısından %9,2’si 1 yıldan az, %27,5’i 1-5 yıl, %17,9’u 6-10 yıl, %11,6’sı 11-15 yıl, %33,8 ise 16 yıl ve üzeri deneyime sahiptir.

5.2. Betimleyici İstatistikler ve Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Tablo 2’de değişkenlerin (iş taşması, işten ayrılma niyeti ve algılanan örgütsel destek) betimleyici istatistikleri (ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri, güvenilirlik) ve aralarındaki ilişkiler sunulmuştur.

Tablo 2. Değişkenlerin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ort.	SS.	Çarpıklık	Basıklık	1	2	3
İş Taşması	3,50	,56	0,327	-0,148	(0,83)		
İşten Ayrılma Niyeti	2,36	1,04	0,477	-0,476	0,275**	(0,88)	
Algılanan Örgütsel Destek	2,76	0,81	-0,089	-0,392	-0,286**	-0,393**	(0,91)

Not: ** $p < .01$, Ort.=Ortalama, SS= Standart Sapma. Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayılar parantez içerisinde verilmiştir.

Hair ve diğerleri (2019) normallik varsayımının sağlanabilmesi adına çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 1 arasında bir değer alması gerektiğini ifade etmektedir. Tablo 2 incelendiğinde mevcut araştırmada çarpıklık değerlerinin 0,477 ile -0,089, basıklık değerlerinin de -0,148 ve -0,476 arasında değiştiği belirlenmiştir. Bu doğrultuda, verilerin normallik varsayımını karşıladığı tespit edilmiştir. Araştırmada kullanılan değişkenlerin ortalama ve standart sapmalarına bakıldığında iş taşmasının ($3,50 \pm 0,56$), işten ayrılma niyetinin ($2,36 \pm 1,04$), algılanan örgütsel desteğin ise ($2,76 \pm 0,81$) değerlerini aldığı görülmektedir. Çalışmada kullanılan ölçeklerin arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analiz sonuçlarına göre iş taşması ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır ($r = 0,275$; $p < 0,01$). Buna karşın, algılanan örgütsel destek ile iş taşması arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r = -0,286$; $p < 0,01$). Benzer şekilde, işten ayrılma niyeti ile algılanan örgütsel destek arasında da negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. ($r = -0,393$; $p < 0,01$). Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerini test etmek amacıyla Cronbach Alpha değerlerine bakılmıştır. İş taşması ölçeğine ait Cronbach Alpha değeri 0,83, işten ayrılma niyetinin Cronbach Alpha değeri 0,88 ve algılanan örgütsel desteğin 0,91 olarak hesaplanmıştır. Cronbach' alfa değeri 0,80 ile 1,00 arasında yer alan ölçme araçlarının yüksek düzeyde güvenilir olduğu belirtilmektedir (Özdamar 2004; Tavşancıl 2014). Bu bağlamda araştırmada kullanılan ölçeklerin yüksek güvenilirlik değerlerine sahip olduğu görülmektedir.

5.3. Hipotez Testlerine Yönelik Bulgular

Araştırmada, iş taşmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemek için yapısal eşitlik modellemesi (YEM) kurulmuştur. Bu modelde, iş taşması bağımsız, işten ayrılma niyeti bağımlı ve algılanan örgütsel destek ise aracı değişken olarak belirlenmiştir. Gerçekleştirilen analizler neticesinde, modelin veriye uyumunun iyi olduğu saptanmıştır. Model uyum iyiliği değerleri ise şu şekildedir: $\chi^2/sd= 1,461$; GFI= 0,97; NFI= 0,98; CFI= 0,95; RMSEA= 0,047. Verilmiş olan bu değerler, modelin yazında önerilen ölçütler bağlamında yeterli bir uyuma sahip olduğunu ortaya koymaktadır (Kline, 2011).

Tablo 3'te bulunan iş taşmasından işten ayrılma niyetine giden yol katsayılarına bakıldığında, iş taşmasının işten ayrılma niyetini anlamlı ve pozitif bir şekilde etkilediği görülmektedir ($\beta = 0,40$, $p < 0,001$). Bu bulgu, iş taşmasındaki artışın işten ayrılma niyetini artıracağını göstermektedir. Ayrıca, iş taşmasının algılanan örgütsel destek üzerindeki etkisi de anlamlı ve negatif yöndedir ($\beta = -0,52$, $p < 0,001$). Bu bulgu çalışanların işlerinin özel yaşamlarına taşması durumunda örgütten yeterli destek görmediklerini düşündüklerini ortaya koymaktadır. Algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ise negatif olarak belirlenmiştir ($\beta = -0,44$, $p < 0,001$). Bu bulgu, desteklenen çalışanların işten ayrılma eğilimlerinin azaldığını göstermektedir. Bu bulgular, iş taşması ve algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini doğrulamaktadır.

Tablo 3. Bootstrap Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Algılanan Örgütsel Destek (M)					İşten Ayrılma Niyeti (Y)				
	B	S.H.	LLCI	ULCI	p	B	S.H.	LLCI	ULCI	p
İş Taşması (X)	-0,52***	0,123	-0,746	-0,312	0,000	0,40***	0,145	0,144	0,662	0,000
Algılanan Örgütsel Destek (M)						-0,44***	0,096	-0,645	-0,251	0,000
R²	0,12					0,23				
Bootstrap Dolaylı Etki	İş Taşması → Algılanan Örgütsel Destek → İşten Ayrılma Niyeti									
	$\beta = 0,123$, %95 CI [0,057- 0,203], $p = 0,000$									

Not: *** $p < 0,001$, S.H: Standart hata, β : Standardize etki, CI: Güven aralığı, ULCI: Üst sınır güven aralığı, LLCI: Alt sınır güven aralığı.

Elde edilen bulgular neticesinde, araştırma hipotezlerinin (H1, H2, H3) desteklendiği görülmektedir. Algılanan örgütsel desteğin aracı rol üstlenip üstlenmediğine ilişkin analiz sonucuna göre, iş taşması ile işten ayrılma niyeti arasındaki etkileşimde algılanan örgütsel desteğin dolaylı bir etkisinin olduğu

görülmüştür. Bu doğrultuda H4 hipotezi de desteklenmiştir. Ayrıca, iş taşmasının algılanan örgütsel destek üzerindeki etkisinin %12 algılanan örgütsel desteğin ise iş taşması ile işten ayrılma niyetindeki değişimin %23'ünü açıkladığı sonucuna varılmıştır. Bu bulgular, iş taşmasının çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerinin yalnızca doğrudan değil, aynı zamanda algılanan örgütsel destek yoluyla dolaylı olarak da işten ayrılma niyetini artırdığını göstermektedir. Aşağıdaki Tablo 4'te ise standardize edilmemiş (B) yol katsayılarına ilişkin değerler verilmiştir.

Tablo 4. Yol Katsayıları

YOL				B	S.H.	LLCI	ULCI	
İş Taşması	→	Algılanan Örgütsel Destek		-0,348**	0,075	-0,466	-0,218	
İş Taşması	→	İşten Ayrılma Niyeti		0,219**	0,081	0,077	0,347	
Algılanan Örgütsel Destek	→	İşten Ayrılma Niyeti		-0,353**	0,088	-0,498	-0,207	
İş Taşması	→	Algılanan Örgütsel Destek	→	İşten Ayrılma Niyeti	0,226**	0,092	0,102	0,394

Not: ** $p < .001$; B = Standardize edilmemiş katsayı.

VI. TARTIŞMA VE SONUÇ

Hemşirelik mesleği, doğası gereği yoğun, stresli ve çok yönlü görev sorumlulukları içermektedir. Bu kapsamda, hemşirelerin görev tanımları dışında kalan işleri gönüllü olarak üstlenmeleri zamanla kronik bir iş taşması durumuna dönüşebilmekte ve bu durum iş tatmini, örgütsel bağlılık, motivasyon ve işten ayrılma eğilimleri üzerinde olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Bu bağlamda, algılanan örgütsel desteğin söz konusu olumsuz etkileri ne ölçüde yumuşatabildiğini ortaya koymak hem çalışan refahı hem de sağlık hizmetlerinin sürekliliği açısından son derece önemlidir. Dolayısıyla bu çalışmanın temel amacı, iş taşmasının hemşirelerin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ortaya koymak ve bu etkide algılanan örgütsel desteğin aracı rol oynayıp oynamadığını belirlemektir. Bu bağlamda oluşturulan araştırma hipotezlerine yönelik değerlendirmeler şu şekildedir;

Araştırma kapsamında hazırlanan ilk hipotez “İş taşması, işten ayrılma niyetini pozitif yönlü ve anlamlı şekilde etkiler.” şeklinde olmakla birlikte araştırma sonuçlarına bakıldığında iş taşmasının işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiş ve H1 hipotezi desteklemiştir. İş taşması üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde Erden (2015) tarafından hazırlanan doktora tezi, Canbolat (2024) tarafından farklı sektörlerde çalışan 1000 kişi üzerine gerçekleştirilen ölçek çalışması ve Nizami ve diğerleri (2024) tarafından hemşireler üzerine gerçekleştirilen nitel bir çalışma ile sınırlı olduğu görülmektedir. Bu durum ise çalışmanın özgün olduğunu ve alana katkı sağlayacağını göstermektedir. Bu alanda yürütülmüş çalışmaların sınırlı sayıda olması ve yöntemsel açıdan çeşitliliğin görece düşük düzeyde kalması mevcut çalışmanın ele aldığı konuya yönelik bir araştırma ihtiyacının bulunduğunu göstermektedir. Bu bağlamda çalışma gerek ele aldığı örneklem grubu gerekse iş taşması olgusunu ele alış biçimi açısından literatüre tamamlayıcı nitelikte katkılar sunma potansiyeli taşımaktadır. Bu bağlamda yapılan benzer çalışmalara bakıldığında Çalışkan ve Bekmezci (2019) tarafından sağlık çalışanları üzerine gerçekleştirilen çalışmada aşırı iş yükünün işten ayrılma niyetini artırdığı tespit edilmiştir. Dönmez ve diğerleri (2024) tarafından sağlık çalışanları üzerinde yürütülen çalışmada, aşırı iş yükünün işten ayrılma niyetini pozitif ve anlamlı biçimde etkilediği belirlenmiştir. Hemşireler üzerine gerçekleştirilen bir diğer çalışmada ise iş yükünün sessiz işten ayrılma, işten ayrılma niyeti ve iş tükenmişliği ile ilişkili olduğu ortaya konmuştur (Galanis vd., 2025). Bu bulgulara ek olarak, Alzoubi ve diğerleri (2024) tarafından yapılan çalışma, iş yükünün yalnızca bireysel sonuçlar doğurmadığını; aynı zamanda sağlık hizmeti sunum kalitesini düşürmesi gibi kurumsal düzeyde olumsuz etkiler yarattığını vurgulamaktadır.

Araştırma kapsamında oluşturulan ikinci hipotez, “Algılanan örgütsel destek, iş taşmasını negatif yönlü ve anlamlı şekilde etkiler.” şeklinde oluşturulmuş ve elde edilen bulgulara göre hemşirelerde algılanan örgütsel destek arttıkça, iş taşması yaşanma durumunun anlamlı ve negatif yönde azaldığı tespit edilmiş ve H2 hipotezi desteklenmiştir. Bu sonuçtan hareketle çalışanın örgütsel destek algısı arttıkça iş taşması olarak ifade edilen ekstra rol davranışlarının azaldığı söylenebilmektedir. Zhang ve diğerleri (2022) tarafından 595 Çinli hemşire üzerine yapılan çalışmada algılanan örgütsel destek algısının ekstra rol davranışlarının iş performansı üzerindeki tehdit edici potansiyelini azaltıcı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Doğan ve diğerleri (2024) tarafından 703 acil sağlık çalışanı üzerine yapılan çalışmada algılanan iş yükünün çalışan tükenmişliğine neden olduğu ve algılanan örgütsel desteğin çalışan tükenmişliğini azalttığı tespit edilmiştir. Yanbei ve diğerleri (2023) tarafından yoğun bakım hemşireleri üzerine yürütülen başka bir araştırmada tükenmişliğin iş kaynaklı hayal kırıklığıyla pozitif ilişkide olduğu ve çalışanların örgütsel destek algıları arttıkça iş kaynaklı hayal kırıklığının tükenmişliğe yol açma gücünün zayıfladığı tespit edilmiştir. Konuyla ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında, yüksek düzeyde algılanan örgütsel desteğin iş yükünün olumsuz etkilerini azaltıcı bir rol üstlendiği belirtilmektedir (Bernard vd., 2025). Purnama ve diğerleri (2023) de algılanan örgütsel destek düzeyi arttıkça çalışanların bireysel iş yükü algılarının azalabileceğini ortaya koymuştur. Ayrıca Canboy ve diğerleri (2023), algılanan örgütsel desteğin işe bağlılık aracılığıyla algılanan stresi azalttığını belirlemiştir. Bu çerçevede söz konusu araştırma sonuçlarından hareketle çalışanın örgüt tarafından algıladığı destek düzeyi ne kadar yüksekse çalışanın iş taşması, iş stresi, rol dışı davranışları yüklenmesi durumlarının da o düzeyde azalacağı söylenebilir. Diğer bir ifadeyle, çalışanlar refah ve iyilik hallerinin örgüt tarafından önemsendiğini fark ettikçe, işe yönelik olumsuz tutumları azalmakta ve karşılaştıkları olumsuz durumları tolere etme yetenekleri artmaktadır. Bu haliyle araştırma sonuçlarının literatürle paralellik gösterdiği söylenebilmektedir.

Araştırma kapsamında üçüncü hipotez, “Algılanan örgütsel destek, işten ayrılma niyetini negatif yönlü ve anlamlı şekilde etkiler.” şeklinde oluşturulmuş ve elde edilen bulgulara göre hemşirelerde algılanan örgütsel destek arttıkça, işten ayrılma niyetinin anlamlı ve negatif yönde azaldığı tespit edilmiş ve H3 hipotezi desteklenmiştir. Bu sonuca göre çalışan örgüt tarafından desteklendiği hissettikçe, işten ayrılma eğiliminin azaldığı ifade edilebilir. Yapılan bazı çalışmalar araştırma sonucuyla paralellik göstermektedir. Siddiqi ve diğerleri (2024) tarafından Bangladeş’te 383 hemşire üzerine yapılan çalışmada hem algılanan yönetici desteğinin hem de algılanan örgütsel desteğin, hemşirelerin işten ayrılma niyetiyle anlamlı ve negatif bir ilişkisi olduğu bulunmuştur. Li ve diğerleri (2020) tarafından hemşireler üzerine yürütülen başka bir araştırma ise örgütsel destek arttıkça hemşirelerin iş doyumunun arttığı bu durumun da işten ayrılma niyetini azalttığı tespit edilmiştir. Ayrıca Allen ve diğerleri (2003) ve Li ve Khan (2023) örgütsel desteğin işten uzaklaşma ve işten ayrılma niyetiyle negatif ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Benzer şekilde, Sartori ve diğerleri (2023) örgütsel desteğin iş motivasyonunu artırarak işten ayrılma niyetini azalttığını, Wang ve Wang (2020) ise örgütsel desteğin güçlendirilmesinin çalışanların işten ayrılma niyetini azaltabileceğini ve hizmet kalitelerini artırabileceklerini vurgulamaktadır. Raji ve Ismail (2023) duygusal zekânın örgütsel destek ve iş tatmini ilişkisini güçlendirerek işten ayrılma niyetini azalttığını belirtirken, Loi vd. (2016) örgütsel desteğin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde aracılık rolü üstlendiği göstermiştir. Literatürde yapılan diğer çalışmalarda (Serinikli, 2019; Aslan ve İnce, 2019; Çankaya, 2020; Yakut, 2020; Başer vd., 2025) benzer şekilde algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerine negatif bir etkisi olduğunu desteklemektedir. Bu çerçevede yapılan çalışmalardan hareketle algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyetini etkilediği görülmekte ve araştırma sonuçlarının literatürle uyumlu olduğu söylenebilmektedir.

Araştırma kapsamında geliştirilen dördüncü hipotez, “İş taşmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki pozitif etkisinde, algılanan örgütsel desteğin negatif yönlü (azaltıcı) bir aracılık rolü bulunmaktadır” şeklindedir. Elde edilen bulgular doğrultusunda, hemşirelerin yaşadığı iş taşmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin anlamlı bir aracı değişken rolü üstlendiği belirlenmiş ve H4 hipotezi desteklenmiştir. Hemşireler mesleki sorumluluklarının doğası gereği zaman baskısı altında, yoğun ve stresli ortamlarda görev yapmaktadırlar. Bu durum, zaman zaman kendi görev tanımlarının dışında kalan veya başka bir çalışanın yerine getirmesi gereken işleri de üstlenmelerine yol

açabilmektedir. Her ne kadar bu tür görevler kısa vadede işlerin sürdürülmesi açısından olumlu görülse de zamanla tekrarlayan bu tür talepler çalışmada stres, kaygı ve işe yönelik olumsuz tutumların gelişmesine neden olabilmektedir. Bu süreç, bazı durumlarda çalışanın işten ayrılma niyeti geliştirmesine kadar ilerleyebilmektedir. Bu bağlamda, çalışanın algıladığı örgütsel destek önemli bir rol oynamaktadır. Özellikle örgütün iş bölümü ve görevlendirme süreçlerine dikkat etmesi, çalışan refahına yönelik politikalar geliştirmesi ve bu politikaların çalışanlar tarafından da algılanabilir olması, iş taşmasının olumsuz etkilerini azaltmakta ve işten ayrılma niyetini düşürmede etkili olabilmektedir. Bu duruma örnek olarak hemşirelere üst yönetim tarafından belirli görevler verilebilir ve bu işler kurum tarafından takip edilerek yerine getirildiği takdirde çalışan hedeflerine ulaştıkları için ikramiye sağlayarak takdir edilebilir (Purnama vd., 2023).

Araştırma sonucunda hemşirelerin yaşadığı iş taşmasının sonucunda çalışanların yaşayabileceği işten ayrılma eğiliminin algılanan örgütsel desteğin, çalışanların yalnız olmadığını hissetmesi, hakkaniyetli görevlendirmelerin yapılması ve görevlendirme süreçlerinin takip edilmesi gibi noktaları göz önünde bulundurularak hemşirelerin iş taşması ve işten ayrılma niyetlerinin yönetilmesinde oldukça önemli rol oynadığı söylenebilir. Bu doğrultuda, yönetsel açıdan hastane yönetimlerine; hemşirelere yönelik destekleyici bir örgütsel iklim oluşturarak, iş tatmini ve iş performansını artırmaya yönelik uygulamaları artırmaları önerilmektedir. Diğer araştırmacılara iş taşması kavramıyla ilgili yapılan çalışmaların sınırlı olması, kavramın öncül ve ardıllarının ortaya konulması ve kavramın tam olarak anlaşılması açısından, lider üye etkileşimi, tükenmişlik, rol çatışması, iş yaşam dengesi gibi değişkenlerle çalışılabileceği önerilmektedir. Araştırma, yalnızca sağlık kuruluşlarında görev yapan hemşirelerle sınırlı olup, farklı meslek gruplarını veya sağlık sektörü dışındaki alanları kapsamamaktadır. Araştırmanın belirli bir bölgede bulunan kamu hastanesinde çalışan hemşireler üzerine gerçekleştirilmiş olması, bulguların daha geniş evrenlere genellenmesini sınırlayan önemli bir metodolojik kısıtlılık olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle, gelecekte farklı sektörlerde çalışan bireyler ya da farklı meslek grupları üzerinden yapılacak çalışmaların alana önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Son olarak çalışmanın nicel yöntemle gerçekleştirilmiş olması da araştırmanın başka bir kısıtı olarak değerlendirilmektedir. Bu noktada nitel ya da karma yöntemler kullanılarak derinlemesine sonuçlar elde edilmesi alana katkı sağlamak ve diğer araştırmacılara yol göstermek açısından önerilmektedir.

Etik Kurul İzni: Bu çalışma Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma Yayın Etik Kurulu'nun 10.01.2025 tarih ve 01-2025/14 sayılı kararı ile onaylanmıştır.

KAYNAKÇA

Addae, H. M., Praveen Parboteeah, K., & Davis, E. E. (2006). Organizational commitment and intentions to quit: An examination of the moderating effects of psychological contract breach in Trinidad and Tobago. *International Journal of Organizational Analysis*, 14(3), 225-238.

Afacan Fındıklı, M. (2015). Algılanan lider desteği ve algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: İstanbul'da kamu çalışanları üzerine bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 25(77), 136-157.

Akbaş Tuna, A., & Boylu, Y. (2021). Algılanan örgütsel destek ve işe ilişkin duyuşsal iyi oluş halinin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerine etkileri: Hizmet sektöründe bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 505-521.

Akgül, A. (2005). *Statistical analysis techniques in medical researches SPSS applications*. Ankara: Emek Ofset Ltd Sti.

Akkoç, İ., Çalışkan, A., & Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: Güvenin aracılık rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19(1), 105-135.

- Aknar, A., & Başçı, A. (2024). Otel çalışanlarının işe yabancılaşmalarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde tükenmişliğin aracı rolü; TR83 bölgesinde bir araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 16(1), 14-29.
- Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management*, 29(1), 99-118. <https://doi.org/10.1177/014920630302900107>
- Alzoubi, M. M., Al-Mugheed, K., Oweidat, I., Alrahbeni, T., Alnaeem, M. M., Alabdullah, A. A. S., Abdelaliam, S. M. F., & Hendy, A. (2024). Moderating role of relationships between workloads, job burnout, turnover intention, and healthcare quality among nurses. *BMC Psychology*, 12(1), 495. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01891-7>
- Anafarta, N. (2016). Algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: İş tatmininin aracılık rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 26(79), 112-130.
- Armstrong-Stassen, M., & Ursel, N.D. (2009). Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 201-220.
- Aslan, H., & İnce, E. (2019). Algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iş stresinin aracı rolü. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (20), 479-502.
- Aypar, S., Sökmen, A., & Ekmekçioğlu, E. B. (2018). İş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(13), 116- 124.
- Başer, M. Y., Büyükebeşe, T., & Ivanov, S. (2025). The effect of STARA awareness on hotel employees' turnover intention and work engagement: The mediating role of perceived organisational support. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 8(2), 532-552.
- Belete, A. (2018). Turnover intention influencing factors of employees: An empirical work review. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 5(7), 23-31.
- Bernard, D., McGuire, D., Harte, P., & Müller, P. (2025). Carrying the load: a moderated mediation study exploring the link between perceived organizational support and burnout amongst management consultants. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, ISSN: 2051-6614.
- Bilben, R., & Ekinci Demirelli, A. (2025). Sağlık çalışanlarında iş stresi ve tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin yapısal eşitlik modellemesi ile incelenmesi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 23(55), 143-174. <https://doi.org/10.35408/comuybd.1479435>
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations, *Administrative Science Quarterly*, 19(1):533-546.
- Büyükoztürk, Ş. (2018). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Canbolat, M. A. (2024). İş taşması (job creep) ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (36), 377-398.

- Canboy, B., Tillou, C., Barzantny, C., Güçlü, B., & Benichoux, F. (2023). The impact of perceived organizational support on work meaningfulness, engagement, and perceived stress in France. *European Management Journal*, 41(1), 90-100.
- Carson, K. D., & Bedeian, A. G. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44(3), 237-262. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1017>
- Çalışkan, A., & Bekmezci, M. (2019). Aşırı iş yükünün işten ayrılma niyetine etkisinde iş tatmini ve yaşam tatmininin rolü, sağlık kurumu çalışanları örneği. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (31), 381-431. <https://doi.org/10.14520/adyusbd.517715>
- Çankaya, M. (2020). Sağlık çalışanlarında algılanan örgütsel destek ve psikolojik iyi oluşun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(8), 79-98.
- Doğan, A., Ertuğrul, B., & Akın, K. (2024). Examination of workload perception, burnout, and perceived organizational support in emergency healthcare professionals: A structural equation model. *Nursing & health sciences*, 26(1), e13092. <https://doi.org/10.1111/nhs.13092>
- Dönmez, B., Sarıçoban, S., & Ulusoy, H. (2024). Sağlık Çalışanlarında Covid- 19 Korkusu, Aşırı İş Yüğü ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi: Tanımlayıcı Bir Araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 13(1), 361-369. <https://doi.org/10.37989/gumussagbil.1410496>
- Eisenberger, R. & Stinglhamber, F. (2011). *Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees*. American Psychological Association.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Eker, E., & Mumlu Karanfil, S. (2025). Toksik liderlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde tükenmişliğin aracı rolüne ilişkin bir araştırma. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 60(1), 444-462. <https://doi.org/10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.25.02.2485>
- Ekmekçioğlu, E. B. & Sökmen, A. (2016). Algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel bağlılığın aracı rolü: Sınır birimi çalışanları üzerine bir araştırma, *International Review of Economics and Management*, 4(2), 32-45.
- Ellis, J. B. & Van Dyne, L. (2009). Voice and silence as observer reactions to defensive voice: Predictions based on communication competence theory. (Eds.: J. Greenberg & M. S. Edwards). *Voice and silence in organizations*, 37-61. Bingley, U.K.: Emerald Group
- Erden, N. S. (2015). Extra-role behaviors and job creep: The relationships between affect, withdrawal behaviors and organizational identification. *Yayınlanmış doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul*.
- Erden, N. S. (2016). Voluntarily performed extra-role behaviors versus job creep: Emotions, withdrawal and organizational identification. *Global Journal for Research Analysis*, 5(8), 243-248.
- Erigüç, G. (2000). Sağlık personelinin kişisel özelliklerine göre iş doyumunu üzerine bir inceleme. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 5(3), 7-40.

- Galanis, P., Moisoglou, I., Katsiroumpa, A., Gallos, P., Kalogeropoulou, M., Meimeti, E., & Vraka, I. (2025). Workload increases nurses' quiet quitting, turnover intention, and job burnout: Evidence from Greece. *AIMS Public Health*, 12(1), 44.
- Gökçe, S. G., Emhan, A., Özer, Z., & Kaya, A. (2017). Sinizim, kişilerarası çatışma ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin analizi: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 20(1), 93-108.
- Gurbuz, S., Turunc, O., & Celik, M. (2012). The impact of perceived organizational support on work-family conflict: Does role overload have a mediating role? *Economic and Industrial Democracy*, 34(1), 145-160.
- Günel, Y. (2025). İş yükü algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde tükenmişliğin aracı rolü: Zincir market çalışanlarına yönelik bir araştırma. *EKEV Akademi Dergisi*, (101), 273-298. <https://doi.org/10.17753/sosekev.1618562>
- Hair, J. F., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Black, W. C. (2019). *Multivariate data analysis (8th ed.)*. England: Pearson Prentice.
- Hellman, C. M., Fuqua, D. R., & Worley, J. (2006). A reliability generalization study on the survey of perceived organizational support: The effects of mean age and number of items on score reliability. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 631-642. <https://doi.org/10.1177/0013164406288158>
- İplik, E., İplik, F. N., & Efeoğlu, İ. E. (2012). Çalışanların örgütsel destek algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin rolü. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 12(12), 109-122.
- Johnson, A., Sachau, D. & Englert, D. (2010). Organizational and occupational embeddedness of federal law enforcement personnel, *Journal of Police and Criminal Psychology*, 25(2), 75–89.
- Karagöz, H., & Erdoğan, P. (2023). İş stresinin işten ayrılma niyetine etkisi: İş yükünün düzenleyici rolü: Banka çalışanları üzerine bir araştırma. *Küllüye*, [Türkiye Cumhuriyeti'nin 100. Yılı Özel Sayısı], 406-431. <https://doi.org/10.48139/aybukulluye.1341417>
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.
- Koçak, D., & Yücel, İ. (2018). Algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide duygusal bağlılığın aracı etkisinin incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(3), 683-704.
- Li, X., Zhang, Y., Yan, D., Wen, F., & Zhang, Y. (2020). Nurses' intention to stay: The impact of perceived organizational support, job control and job satisfaction. *Journal of Advanced Nursing*, 76(5), 1141-1150.
- Li, Y., & Khan, M. S. (2023). Impact of perceived organizational support on turnover intention in luxury hotels: The mediating role of the perceived value of artificial intelligence. *Vision*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/09722629231180435>
- Loi, R., Hang-Yue, N., & Foley, S. (2006). Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support. *Journal of occupational and Organizational Psychology*, 79(1), 101-120.

- Lynch, P. D., Eisenberger, R., & Armeli, S. (1999). Perceived organizational support: inferior vs superior performance by wary employees, *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 467-483.
- Makanjee, C. R., Hartzer, Y. F., & Uys, I. L. (2006). The effect of perceived organizational support on organizational commitment of diagnostic imaging radiographers. *Radiography*, 12(2), 118-126.
- Mor Barak, M. E., Nissly, J. A., & Levin, A. (2001). Antecedents to retention and turnover among child welfare, social work, and other human service employees: What can we learn from past research? A review and metanalysis. *Social Service Review*, 75(4), 625-661.
- Nalbant, E. (2018). Kültürel özellikler ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki, *Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Toros Üniversitesi, Mersin*.
- Nizami, G., Eşkin Bacaksız, F., Coşkun, F., & Doğan Merih, Y. (2024). Hemşirelerin İş Taşması Deneyimleri: Algılar, Etkiler ve Sonuçlar, 4. Ulusal Hemşirelikte Yönetim Kongresi, Eskişehir.
- Olçay, Z. F. (2024). Hemşirelerde algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 59(3), 1645-1660.
- Özcan, E. D., Vardarlıer, P., Karabay, M. E., Konakay, G., & Çetin, C. (2012). Liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde güvenin rolü, *Öneri Dergisi*, 10(37), 1-13.
- Özdamar, K. (2004). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi 2: Çok değişkenli analizler*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özdevecioğlu, M. (2016). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Öztürk, F. (2025). İş merkezliliği. İçinde: Mehmet Ali Canbolat (Ed.). *Örgütsel davranış: Modern yaklaşımlar ve zıt kutuplar* (ss. 91-112). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Öztürk, F., & Çiçek, H. (2024). İş yaşamında sessiz istifa. İçinde Oğuzhan Aytar (Ed.). *Yönetim ve organizasyonda ileri araştırmalar* (ss. 105-118). Yaz Yayınları.
- Öztürk, F., & Çiçek, H. (2025). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde çalışan sosliliğinin aracı rolü. *Alanya Akademik Bakış*, 9(2), 623-638. <https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.1609195>
- Öztürk, F., & Kaymak, G. (2025). Örgütsel sinizmin işe yabancılaşma ile işten ayrılma niyetine etkisi: Muhasebe çalışanları üzerine bir araştırma. *R&S-Research Studies Anatolia Journal*, 8(1), 1-30. <https://doi.org/10.33723/rs.1554065>
- Piercy, N. F., David W. C., Lane, N., & Vorhies, D. W. (2006). Driving organizational citizenship behaviors and salesperson in-role behavior performance: The role of management control and perceived organizational support. *Journal of The Academy of Marketing Science*, 34(2), 244-262.
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover and withdrawal behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 438-454.

- Poku, C. A., Bayuo, J., Agyare, V. A., Sarkodie, N. K., & Bam, V. (2025). Work engagement, resilience and turnover intentions among nurses: A mediation analysis. *BMC Health Services Research*, 25(1), 71.
- Porpora, D. V. (1989). Four concepts of social structure. *Journal for the Theory of Social Behavior*, 19(2), 195-211. <https://doi.org/10.1111/j.1468-5914.1989.tb00144.x>
- Price, J. L. (1977) *The study of turnover*. Ames: The Iowa State University Press.
- Purnama, A. F., Wulandari, W., & Mulyono. (2023). The effect of perceived organizational support (pos) on job stress in employees of CV. Skipperwebs with work overload as mediation. *Conference on Economic and Business Innovation (CEBI)*, 3(1), 405–412. <https://doi.org/10.31328/cebi.v3i1.367>
- Raji, I. A., & Ismail A. I. (2023). Perceived organisational support, job satisfaction and turnover intention in the developing context: Moderating role of emotional intelligence, *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 14(1) 45-71.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87:698–714.
- Robbins S. P., & Judge T. A. (2013). *Organizational behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G., & Mainous, A. G. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: An integrative model of responses to declining job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(3), 599-627.
- Sartori, R., Ceschi, A., Zene, M., Scipioni, L., & Monti, M. (2023). The relationship between perceived organizational support (POS) and turnover intention: The mediating role of job motivation, affective and normative commitment. *Informing Science: The International Journal of an Emerging Transdiscipline*, 26, 5-21. <https://doi.org/10.28945/5070>
- Serinikli, N. (2019). Çalışanların örgütsel destek algılarının işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(18), 499-515. <https://doi.org/10.33692/avasyad.595734>
- Shore, L. M., & Tetrick, L. E. (1991). A construct validity study of the survey of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 76(5), 637.
- Siddiqi, K. O., Rahman, M. H., Esquivias, M. A., & Hutapea, L. M. (2024). The effect of perceived organizational and supervisor support on nurses' turnover intention in Bangladesh: Does work-family conflict play a role?, *Social Sciences & Humanities Open*, 10, 100992.
- Sönmez, R. V. (2020). Algılanan örgütsel destek, motivasyon ve hizmet performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik sağlık sektöründe bir araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (2), 1540-1553.
- Şahin, D., Ekici, Z., & Kayral, İ. H. (2021). Doktorların çalışma yaşam kalitesinin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 24(1), 29-42.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*, Boston: Pearson Education Publisher.

- Taş, A. (2018). İş yükü ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkide işe tutkunluk ve algılanan örgütsel desteğin etkisi: Alışveriş merkezi çalışanları üzerinde bir araştırma, *Yayınlanmış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara*.
- Tavşancıl, E. (2014). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Nobel Yayıncılık
- Tekingündüz, S., & Kurtuldu, A., (2015). The analysis of relationship between intention to leave, job satisfaction, organizational commitment, leadership and job stress: A hospital example, *Journal of Human Sciences*, 12(1), 1501-1517.
- Teleş, M. (2023). Birinci basamak sağlık hizmetlerinde çalışan sağlık personelinde iş stresinin işten ayrılma niyetine etkisi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 26(2), 363-378.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analysis based on meta-analytic findings, *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- Van Dyne, L., & Ellis, J. B. (2004). Job creep: A reactance theory perspective on organizational citizenship behavior as over-fulfillment of obligations. (Eds.: J.C. Shapiro, L. Shore, S. Taylor & L. Tetrick). *The employment relationship: examining psychological and contextual perspectives*, (pp. 181-205). Oxford: Oxford University Press.
- Wang, Q., & Wang, C. (2020). Reducing turnover intention: Perceived organizational support for frontline employees. *Frontiers of Business Research in China*, 14(1), 104–119 <https://doi.org/10.1186/s11782-020-00074-6>
- Wellin, M. (2007). *Managing the psychological contract: Using the personal deal to increase business performance*. London: Routledge.
- Yakut, E. (2020). Örgütsel destek algısının işten ayrılma niyeti etkisinde personel güçlendirmenin aracı ve düzenleyici rolü: Tekstil sektöründe yapısal eşitlik modeli uygulaması. *OPUS International Journal of Society Researches*, 15(26), 4070-4100.
- Yalçın, A., & Kalmuk, G. (2025). Z kuşağında yetenek yönetim algısının iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 23(55), 1-32. <https://doi.org/10.35408/comuybd.1434046>
- Yanbei, R., Dongdong, M., Yun, L., Ning, W., & Fengping, Q. (2023). Does perceived organization support moderates the relationships between work frustration and burnout among intensive care unit nurses? A cross-sectional survey. *BMC Nursing*, 22(1), 22.
- Yıldız Bağdoğan, S. (2018). Algılanan örgütsel destek, psikolojik iyi oluş ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi. *İş, Güç: The Journal Of Industrial Relations & Human Resources*, 20(3).
- Zhang, N., Xu, D., Li, J., & Xu, Z. (2022). Effects of role overload, work engagement and perceived organisational support on nurses' job performance during the COVID-19 pandemic. *Journal of Nursing Management*, 30(4), 901–912. <https://doi.org/10.1111/jonm.13598>
- Zhang, Y., Farh J-L., & Wang H. (2012). Organizational antecedents of employee perceived organizational support in china: A grounded investigation. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(2), 422– 446.