

Araştırma makalesi; Gönderim Tarihi: 08.08.2019; Kabul Tarihi: 07.11.2019

Kriz ve Meslekten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü

Doç. Dr. Cihan SEÇİLMİŞ

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü
csecilmis.ogu.edu.tr, Orcid ID:0000-0001-6781-0997

Dr. Öğr. Üyesi Ebru DÜŞMEZKALENDER

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü
earslaner@ogu.edu.tr, Orcid ID:0000-0001-6197-1394

Arş. Gör. Yunus ÖZHASAR

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü
yozhasar@ogu.edu.tr, Orcid ID:0000-0003-1892-321X

Öz

Bu çalışmada kriz algısı ve meslekten ayrılma niyeti ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolünün tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Araştırma evrenini İstanbul'da faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otel işletmesi çalışanları oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme tekniği kullanılarak gerçekleştirilen veri toplama sürecinde 233 otel çalışanına ulaşılmıştır. Çalışmanın verileri Şubat-Mayıs aylarında bırak-topla tekniğiyle toplanmıştır. Araştırma sonuçları otel işletmeleri çalışanlarının kriz algısı ile meslekten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı, kriz algısı ile örgütsel destek arasında ise negatif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Diğer taraftan algılanan örgütsel destek ile meslekten ayrılma niyeti arasında da negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Algılanan örgütsel desteğin kriz algısı ve meslekten ayrılma niyeti ilişkisinde aracılık etkisinin olduğu da çalışmanın diğer önemli sonucudur.

Anahtar Kelimeler: Kriz, algılanan örgütsel destek, meslekten ayrılma niyeti, otel işletmeleri

JEL Kodları: G01, J63

The Relationship Between Crisis and Employee Turnover Intention: Mediating Role of Perceived Organizational Support

Abstract

In this research, it is aimed to determine the mediating role of perceived organizational support in the perception of crisis and employee turnover intention. The population of the research consists of 4 and 5-star hotel employees operating in Istanbul. During the data collection process, the convenience sampling method was used and have reached 233 employees. The data of the study were collected by the drop-collect technique in February and May. The results of the research show that there is a positive and significant relationship between the perception of crisis and intention to turnover the hotel employees and a negative and significant relationship between the perception of crisis and perceived organizational support. On the other hand, it was also found that a negative and significant relationship between perceived organizational support and employee turnover intention. Another important result of the study is that organizational support has a mediating effect on the relationship between crisis perception and employee turnover intention.

Key Words: Crisis, perceived organizational support, employee turnover intention, hotel businesses

JEL Classification: G01, J63

Giriş

Son dönemlerde dünyada gerçekleşen olaylar, hızlı değişimler ve küreselleşme örgütlerin karmaşık ve çalkantılı bir çevre içinde faaliyet göstermesine neden olmuştur. Bu durum işletmelerin çeşitli nedenlerle ortaya çıkabilecek krizlerle karşı karşıya kalma olasılıklarını da arttırmaktadır. Krizlerin işletmelere finansal, psikolojik, sosyal, politik ve teknolojik alanlarda birçok etkisi olabilmektedir. Ayrıca krizlerin en önemli etkilerinden biri de çalışanlar üzerinedir. Kriz dönemlerinde istihdamdaki daralma ve gelirlerdeki azalma, çalışanları hem ekonomik hem de psikolojik olarak sıkıntıya sokmaktadır. Özellikle ekonomik krizlerde üretimin azaltılmasıyla birlikte çalışanların işten çıkarılması en çok başvurulan stratejilerden biri olmaktadır.

Talebin çok kırılmalı olduğu ve her türlü krizden çok hızlı etkilenen turizm sektöründe de krizlerin çalışanları olumsuz etkilemesi kaçınılmazdır. Örneğin 2016 yılında Rusya ile yaşanan siyasi kriz sonrasında Türkiye'ye gelen Rus turist sayısı %

76,2 azalmış, bu kriz sonucunda birçok işletme çalışan sayısını azaltma yoluna gitmiştir. Yapılan araştırmalar yapısal zorluklar (mevsimsellik, ücretlerin düşüklüğü, çalışma saatleri vb.) nedeniyle turizm sektöründe işgören devir hızı, devamsızlık ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz çıktıların yüksek olduğunu göstermektedir (Lee vd., 2012; Mansour ve Tremblay, 2016; Emiroğlu vd., 2015). Yaşanan krizlerin de sektörü çok fazla etkilemesi nedeniyle çalışanların kariyer konusunda farklı meslek alternatiflerine yönelmesi söz konusu olabilmektedir. Sektör ve işletmeler için se bu durum yetişmiş işgücünü kaybı ve sektörün gerilemesi anlamına gelmektedir.

Çalışan ve örgüt ilişkilerinin anlaşılmasında en çok sosyal mübadele kuramının kullanıldığı görülmektedir. Eisenberger vd. (1986), çalışan-işveren mübadele ilişkisini anlamak için, sosyal mübadele kuramına dayandırdıkları algılanan örgütsel destek kavramını ortaya koymuşlardır. Yazarlar kurama dayanarak, bireysel tutum ve davranışların çalışanların algıladığı örgütsel destek tarafından etkilendiğini ileri sürmektedirler. Yani örgütler artık çalışan bağlılığı, işgücü devri ve işe devamsızlık gibi konulara daha fazla önem verirken, çalışanlarda örgütlerin onlara sadakat göstermesini ve refahlarını önemsemelerini beklemektedir (Güney vd., 2007). Bu durum çalışan-örgüt bağına güçlendirirken, işten veya meslekten ayrılma niyetinin azaltılmasına da etki edebilmektedir. Bu bilgilerden hareketle araştırmanın amacı; kriz algısı, meslekten ayrılma niyeti ve örgütsel destek algısı arasındaki ilişkileri tespit etmek ve kriz algısı ile meslekten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin önemli bir aracı değişken olup olmadığını ortaya koymaktır.

Çalışmanın ilk bölümünde algılanan örgütsel destek, kriz ve meslekten ayrılma niyeti kavramlarına ilişkin alanyazın bilgisi verilmekte, ikinci bölümünde araştırmanın yöntemine ilişkin bilgiler sunulmaktadır. Son bölümde ise sonuç ve gelecek çalışmalara ilişkin önerilere yer verilmektedir.

1. Alanyazın

1.1. Algılanan Örgütsel Destek

Çalışanlar örgütlerin kendilerini iyi olmaları ve örgüte yaptıkları katkıları ne derece önemseydiğine dair inançlar geliştirirler (Eisenberger vd., 1986). Bu genel inanışlar örgütsel desteğe işaret etmektedir (Settoon vd., 1996; Wayne vd., 1997). Örgütsel destek; örgütte çalışanların kendilerini güvende hissetmeleri ve örgütün arkalarında olduğunu bilmeleridir (Özdevecioğlu, 2003). Çalışana adil davranılması, yardıma ihtiyaç duyduğunda çalışanın yanında bulunulması, karar verme aşamasında fikirlerinin alınması kısaca çalışana değer verilmesi örgütsel destek algısına işaret eden hususlar olarak açıklanabilir.

Örgüt ile çalışanlar arasındaki ilişkileri açıklayan örgütsel destek kavramı, bu ilişkiyi açıklamada sosyal değişim kuramına dayanmaktadır (Tokgöz, 2011: 368). Sosyal değişim kuramı; kişilerarası ilişkilerin başlatılması, güçlendirilmesi, sürdürülebilmesi için geliştirilmiş olup, birey ve örgüt arasındaki ilişkileri anlamak için bir temel oluşturmaktadır (Eisenberger vd., 1997). Bununla birlikte kuram; algılanan

örgütsel desteğin çalışanların tutum ve davranışlarıyla olan ilişkisini açıklamak için kullanılmaktadır (Settoon vd., 1996). Sosyal değişim kuramına göre, çalışanlar aldıkları örgütsel desteğin karşılığını daha fazla ve daha içten çalışarak vermelidirler (Turunç ve Çelik, 2010). Örgütsel destek algısı, çalışanların işverenlere karşı kendilerini adama zorunluluğu hissetmelerinin yanı sıra; örgütsel amaçları destekleyen davranışlar sergileyerek işverenlere olan bağlılıklarını gösterme noktasında sorumluluk hissi yaratmaktadır (Wayne vd., 1997). Güney vd.'ne (2007) göre, çabalarının ödüllendirildiğini ve duygusal ihtiyaçlarının örgüt tarafından karşılandığını gören çalışanlar, bu olumlu yaklaşıma karşılık vermektelerdir. Çalışanlar ait olma veya özdeşleşme hissiyatı ile örgütün amaçlarına ulaşmasına dair istekli davranarak veya örgütte kalmayı isteyerek bağlılıklarını göstermektedirler. Örgüt de çalışanların tutum ve davranışlarına karşılık, çalışanlarının iyiliğini ve yararını gözetme sorumluluğunu üstlenmektedir (Yüksel, 2006). Bir çalışan kendini örgüte adadığı sürece, ekonomik ve psikolojik ödüller almaktadır. Bu ödüller verildikçe, çalışanlar örgüte maddi ve manevi olarak daha çok bağlanmaktadır (Güney vd., 2007). Dolayısıyla karşılıklı bir değişim ilişkisi oluşmaktadır.

Çalışanlara örgüt tarafından değer verilmesi, örgütün iyi ve kötü günde varlığını hissettirmesi ve bununla gelen örgüt desteğini hissetme duygusu olarak algılanan örgütsel desteğin çalışanların örgüte olan bağlılıklarını artıracakı düşünülmektedir. Nitekim daha fazla örgütsel destek algılayan çalışanların, başka bir iş bulma veya örgütten ayrılma olasılığı daha düşük olmaktadır (Allen vd., 2003).

1.2. Meslekten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, çalışanların çalıştığı iş yeri ortamındaki bazı koşullarla ilgili tatminsizliği şeklinde tanımlanmaktadır (Seyrek ve İnal, 2017: 64). Genel olarak ayrılma niyeti ise, organizasyondan bilinçli ve kasıtlı olarak ayrılma isteği olarak ifade edilmektedir (Tett ve Meyer, 1993).

Ayrılma niyeti kişilerin işlerinden ayrılma davranışlarının kuvvetli bilişsel habercisi veya temel koşulu olarak kabul edilmektedir (Tett ve Meyer, 1993). Yapılan bazı meta analizlerin kanıtladığı gibi, mesleği bırakma niyeti mesleği bırakma eylemini belirleyen en önemli unsurlardan biridir (Griffeth vd., 2000).

Meslekten ayrılma durumu kişinin kendi isteğiyle gerçekleşebileceği gibi (işten ayrılma isteği, istifa, daha iyi bir iş bulma vb.), kendisi dışında gelişen süreçlerden de (işten çıkarılma, emekli olma, ölüm veya sakatlık vb.) doğabilir (Yüksel, 2013). Ancak Çiftçioğlu (2011) çalışmasında meslekten ayrılma niyetini bireysel bir davranış olarak ele almış ve başka iş veya kariyer alternatifleri arayan bireylerin içsel geri çekilme davranışı olarak tanımlamıştır. Dolayısıyla kişinin kendi isteği dışında ayrılması durumunu meslekten ayrılma niyeti olarak değerlendirilemeyeceğini ifade etmek yanlış olmayacaktır. Bu gibi gönüllü işten ayrılma durumlarının, işletmenin işlevselliğini zedelemesi (Carmeli ve Weisberg, 2007) bu kavramın yöneticiler veya kurumlar

tarafından önemsenmesini gerektirmektedir. Bu nedenle yöneticiler potansiyel ayrılmaları önlemek için bazı tedbirler geliştirmektedirler (Yüksel, 2013).

İş garantisi, örgütsel bağlılık, iş tatmini, mesleki stres gibi birçok faktör meslekten ayrılma niyetini etkileyebilmektedir (Hussain vd. 2015). Meslekten ayrılma niyetini etkileyen nedenleri işle ilgili olmayan nedenler ve işle ilgili nedenler olarak sınıflandırmak mümkündür. Örneğin geçmişte yapılan çalışmalarda yaş, cinsiyet, aile yapısı gibi işle ilgili olmayan faktörlerin meslekten ayrılma niyetini etkilediği ortaya konulmuştur (Halawi, 2014). Öte taraftan meslekten ayrılma niyetini etkileyen işle ilgili faktörler ise Tham (2007), Healy ve Mckay (2000) gibi yazarlar tarafından genel olarak 3 başlıkta sınıflandırılmıştır. Bunlar eğitim düzeyi, mesleki tecrübenin süresi gibi kişisel faktörler, iş tatmini, tükenmişlik gibi psikolojik faktörler ve yapısal faktörlerdir (Itzick ve Kagan, 2016). Bunların dışında mesleğe karşı olumsuz düşüncelere sahip olmak da mesleği bırakma niyetini etkileyebilmektedir. İcra ettiği mesleğe karşı olumsuz duygu ve düşünceleri olan bireyler sürekli olarak farklı mesleki alanlara yönelme eğilimi taşımaktadırlar (Saltık, Avcı ve Kaya, 2016). Bu noktada işten ayrılma niyeti ile meslekten ayrılma niyetinin birbirinden farklı iki kavram olduğu unutulmamalıdır. Bir çalışan turistik bir konaklama işletmesinden ayrılıp bir başka konaklama işletmesinde çalışma niyeti taşıyabilir. Bu durum işten ayrılma niyeti bağlamında değerlendirilebilirken, turizm sektörünü tamamen bırakıp başka bir sektörde çalışmayı istemesi mesleği bırakma niyeti olarak ele alınmalıdır.

1.3. Kriz

Alanyazında kriz kavramına ilişkin birçok farklı tanım olduğu görülmektedir. Kriz, beklenmedik durumlarda ortaya çıkan belirsizlik durumu olarak tanımlanmaktadır (Asunakutlu vd., 2003: 160). Başka bir anlatımla kriz, olayların ve durumların normal seyrini bozan ve engelleyen olumsuz durum şeklinde açıklanmaktadır (Atay ve Tanrısevdi, 2008). Seeger vd. (1998) ise krizi örgüt perspektifinden; belirli, beklenmeyen ve rutin olmayan olaylar veya yüksek düzeyde belirsizlik ve tehdit oluşturan ya da bir organizasyonun yüksek öncelikli hedeflerine yönelik algılanan tehdit olarak tanımlamaktadır.

Kriz hem örgütleri hem de bireyleri birçok yönden etkileyebilmektedir. Bireysel düzeyde, çalışanların yüksek düzeyde iş güvensizliği yaşamalarına neden olmaktadır. Bununla birlikte örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti gibi işle ilgili çeşitli tutumları da etkileme gücüne sahiptir. Nitekim Wynen & de Beeck'in (2014) de belirttiği gibi kriz esnasında iş tatmini ve iş güvencesi algısı azalan çalışanların alternatif iş fırsatlarını değerlendirerek örgütlerinden ayrılma olasılıkları daha yüksek olmaktadır. Bununla birlikte krizin çalışanlar üzerindeki en önemli etkileri istihdam olanaklarının düşmesi beklentisine bağlı olarak iş motivasyonu, tatmin ve iş güvencesi algılarının azalması şeklinde kendini göstermektedir (Lee vd., 2011).

Krizler iç ve dış nedenlere bağlı olarak gerçekleşmektedir. Ancak krizin nedeni, türü ve boyutu ne olursa olsun, turistik ürünün özelliklerinden dolayı turizm işletmeleri büyük zararlar görmektedir (Şahin Perçin ve Özgül, 2013). Kriz nedeniyle yerli ve

yabancı turizm yatırımları duraklamakta, ülkeye gelen turist sayısı ciddi boyutta azalmakta, turizm gelirleri düşmekte ve sektörde bir daralma meydana gelmektedir. İşletmeler çözüm olarak çalışan sayısını azaltarak küçülme yoluna gidebilmektedir. Bu durum çalışanların iş güvensizliğini azaltmakta, işten ve meslekten ayrılma niyetlerini artırabilmektedir.

1.4. İlgili Araştırmalar ve Hipotez Geliştirme

Çalışanların gönüllü veya gönülsüz olarak işten ayrılmaları örgütler için önemli sonuçlar doğurabilmektedir. Çeşitli hususlar buna neden olabilirken, kriz ortamının da işten ayrılmalarda önemli rolü olabileceği unutulmamalıdır. Son zamanlarda yaşanan krizlerde, örgütler maliyet azaltma yoluna gitmekte; bunu da en kolay şekilde çalışan sayısını/kademesini azaltarak, küçülerek, doğru büyüklüğe gelerek sağlamaktadırlar. Ancak bu uygulamalar çalışanların örgütle olan ilişkilerini zedelemekte ve örgüte olan güvenlerini azaltmaktadır. Bu sebeple örgüt yöneticilerinin çalışanlarını örgüte bağlamaları ve desteklemeleri zorunluluk haline gelmiştir (Özdevecioğlu, 2003). Çalışanlar özverili davranışlarının karşılığını aldığına ya da yardıma ihtiyacı olduğunda örgütü yanında hissettiğinde; örgüte daha fazla bağlanmakta, örgüt performansını artırmaya yardımcı olmakta ve örgütte daha fazla kalma eğilimi gösterebilmektedirler. Aksi durumda işletmelerde yaşanan veya işletmeleri etkileyen krizler çalışanların işten hatta meslekten ayrılma niyetlerini artırarak; meslek değiştirmelerine neden olabilmektedir. Dawley vd., (2010) algılanan örgütsel desteğin birçok sonuç değişkeni ile ilişkilendirilmiş olmasına rağmen ayrılma niyetinin daha fazla dikkat çektiğine vurgu yapmaktadır. Bu bilgiler doğrultusunda, çalışanların kriz algısının meslekten ayrılma niyeti ve örgütsel destek algısı ile ilişkili olabileceği varsayılmış ve aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H1: Kriz algısı ile meslekten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Kriz algısı ile algılanan örgütsel destek arasında negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Örgütün çalışanlara verdiği destek, görev ve sorumlulukların etkili ve verimli bir şekilde yerine getirilmesi ve örgüte bağlılığın artırılması anlamında büyük önem taşımaktadır. Çalışanlar bir örgütte olumlu deneyimler yaşadıklarında o örgütte kalmaya daha istekli olurken, olumsuz deneyimler yaşadıklarında kalma olasılıkları azalmaktadır. Örgüt tarafından değer gören ve desteklenen çalışanların ayrılma düşünceleri çok azalmaktadır (Hui vd., 2007). Örgütün desteğini her zaman hisseden çalışanlar, yüksek güven ortamı içinde işlerine daha fazla bağlanmakta ve işletmelerinden ayrılmayı düşünmemektedirler (Akkoç vd., 2012). Bahsi geçen algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma eğilimi arasında ilişki ampirik araştırmalarla da ortaya konulmuştur (Demir, 2012; Afacan Fındıklı, 2017). Çalışmaların çoğu işten ayrılma niyetine vurgu yaparken, meslekten ayrılma niyetinin biraz daha ihmal edildiği görülmektedir. Ancak daha genel bir bakış açısıyla Rhoades ve Eisenberger (2002) yaptıkları meta analizi çalışmasında algılanan örgütsel destek ile ayrılma niyeti arasında

güçlü bir ilişki bulunduğu vurgu yapmaktadır. Buradan hareketle, algılanan örgütsel destek ile meslekten ayrılma niyeti arasında da bir ilişki olabileceği varsayılmış ve aşağıdaki araştırma hipotezi kurulmuştur:

H3: Algılanan örgütsel destek ile meslekten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Krizler ekonomik, çevresel, siyasi ve sosyal olmak üzere birçok faktöre bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Nedeni fark etmeksizin gerçekleşen bütün krizler geçici veya kalıcı birçok hasara yol açabilmektedir. Kriz bütün sektörleri ama özellikle turizm sektörünü daha hızlı etkileyebilmektedir. Bir ülkede ya da dünyada yaşanan krizler sektörü etkilemekte; destinasyonların çekiciliğini ve turizm hareketliliğini azaltmaktadır. Sektörün daralmasına neden olan bu durum, çalışanların önce işten ayrılmaları daha sonra sektörde iş bulamama kaygılarından ötürü meslekten ayrılmalarıyla sonuçlanabilmektedir. Ancak bir işletmede yaşanan herhangi bir kriz durumunda örgütün çalışanlarına destek olmasıyla bu olumsuz sonuçlarla daha az karşılaşılabilir. Diğer taraftan iş veya iş koşullarından, yöneticilerinden ve işletmenin sunduğu imkanlardan memnun olan çalışanlar bağlı oldukları işletme için daha fazla çalışmaya gönüllü olabilmektedirler. Bu durum kriz esnasında işten veya meslekten ayrılma niyetinde olan çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeyine bağlı olarak bu niyetlerinin azalacağı varsayımını doğurmaktadır. Bu varsayım doğrultusunda aşağıdaki araştırma hipotezi kurulmuştur.

H4: Kriz algısı ile meslekten ayrılma niyeti ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolü vardır.

2. Yöntem

Nicel araştırma yaklaşımına dayanan bu çalışmada ölçme aracı olarak iki ana bölümden oluşan anket kullanılmıştır. Anketin birinci bölümde çalışanların örgütsel destek algılarını ölçen 8 ifade (Eisenberger vd., 1997), kriz algılarını ölçen 7 ifade (Manzano-García vd., 2017) ve meslekten ayrılma niyetini ölçen 3 ifade (van der Heijden vd., 2009) yer almaktadır. İkinci bölümde ise katılımcıların tanımlayıcı özelliklerini belirlemeye yönelik yedi soru (cinsiyet, yaş, medeni durum, tecrübe, günlük çalışma saati, eğitim ve aylık gelir) bulunmaktadır. İlgili ifadeler 5'li likert tipi ölçek (1-kesinlikle katılmıyorum ile 5-kesinlikle katılıyorum) ile değerlendirilmiştir. Anket çalışmasından önce, ölçeğin güvenilirliğini test etmek için 75 kişiyle pilot çalışma gerçekleştirilmiştir. Elde edilen verilerin güvenilirliğine Cronbach Alpha (α) katsayısı ile bakılmış ve test sonucunda (α) değeri 0,82 olarak bulunmuş ve ölçeğin yüksek güvenilir olduğu görülmüştür.

2.1. Evren ve Örneklem

Araştırma evreni İstanbul'da faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışanlar olarak belirlenmiştir. İstanbul'da bulunan turizm işletmelerinin, sayı ve nitelik açısından ön sıralarda yer alması araştırma alanının belirlenmesinde etkili olmuştur. Araştırma verileri, Şubat-Mayıs 2019 tarihleri arasında İstanbul'da faaliyet gösteren otel işletmelerinin farklı departmanlarındaki çalışanlardan kolayda örnekleme tekniği ile

toplanmıştır. Veriler araştırmacılar tarafından araştırmaya katılmayı kabul eden işletmelere anketlerin dağıtılıp belli bir süre sonunda toplanması şeklinde elde edilmiştir. Veri toplama süreci sonunda toplam 251 adet anket toplanmıştır. Eksik ve hatalı doldurulan anketlerin çıkarılması sonucunda kalan 233 anket ile analizlere devam edilmiştir. Yapısal eşitlik modelinde, uyum ölçütlerinden biri araştırma örnekleminin yeterliliğinin değerlendirildiği “kritik N” (Critical N-CN) değeridir ve 200’ün üzeri bir değer kritik N istatistiği açısından yeterli model uygunluğu göstergesi olarak kabul edilmektedir (Bollen, 1989). CN, model uygunluğunun ötesinde örneklem sayısının yeterliliğini değerlendirilmekte kullanılmaktadır (Jöreskog and Sörbom, 1996). Araştırma Modeli için kritik N değeri 172.18 olarak hesaplanmıştır.

Araştırmaya katılan çalışanların tanımlayıcı özelliklerini belirten frekans dağılımları Tablo 1’de gösterilmiştir. Buna göre; ankete katılanların %74,2’si erkek, %25,8’i kadındır. Katılanların büyük bir kısmı 26-33 yaş aralığında ve büyük oranda bekarıdır. Ankete katılanların eğitim durumları incelendiğinde %57,1 gibi yüksek bir oranda üniversite mezunu oldukları görülmektedir. Çalışanların aylık gelirlerine bakıldığında en yüksek iki aralığın 1501-2500 (%31,8) ve 2501-3500 (%31,3) olduğu görülmektedir. Çalışanların yüksek oranda 1-5 (%31,3) ve 6-10 (%30,0) yıllık iş tecrübesine sahipken, çok büyük oranda günlük 8-10 (%84,5) saat arası çalıştıkları tespit edilmiştir.

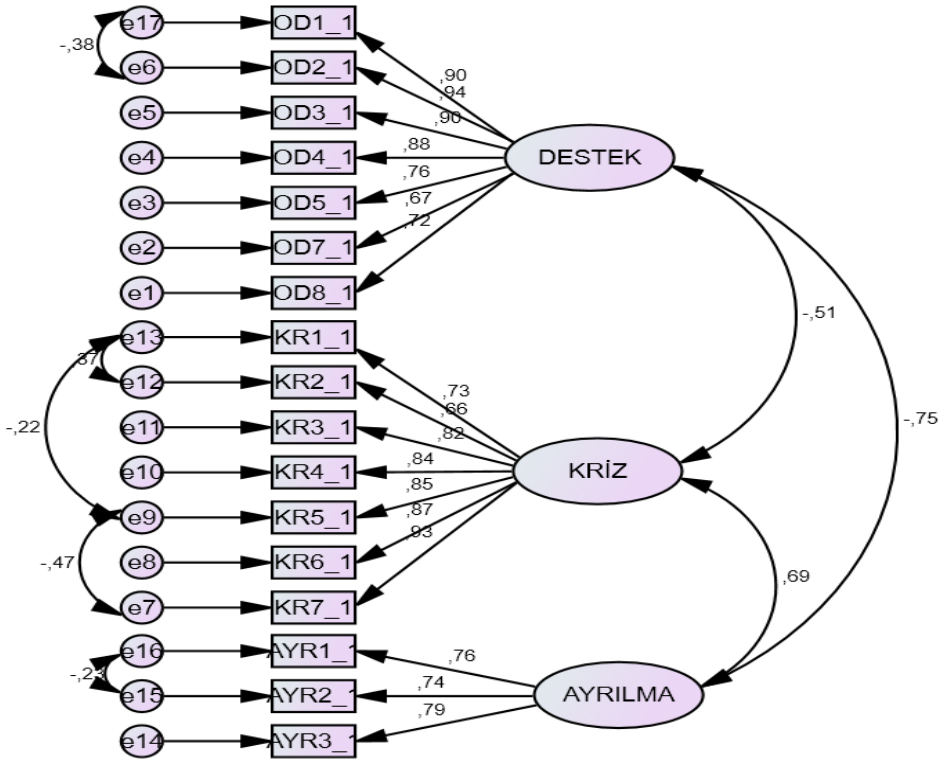
Tablo 1: Katılımcılara Ait Tanımlayıcı Bilgiler

Değişken	Frekans	%	Değişken	Frekans	%
Cinsiyet			Gelir		
Erkek	173	74,2	0-1500	6	2,6
Kadın	60	25,8	1501-2500	74	31,8
Medeni Durum			2501-3500	73	31,3
Bekar	151	64,8	3501-4500	44	18,9
Evli	82	35,2	4501+	32	13,7
Yaş			Çalışma Saati		
18-25	55	23,6	8saat-	15	6,5
26-33	108	46,4	8-10 saat	197	84,5
34-41	45	19,3	10 saat+	21	9,0
42-+49	25	10,7	Tecrübe		
Eğitim Durumu			0-1 yıl	20	8,6
İlkokul	3	1,3	1-5 yıl	73	31,3
Ortaokul	16	6,9	6-10 yıl	70	30,0
Lise	72	30,9	11-15 yıl	49	21,0
Üniversite	133	57,1	15-+	21	9,0
Lisans Üstü	9	3,9			

(n:233)

2.2. Verilerin Analizi

Veri analizi yapılmadan önce, veri seti çok değişkenli normallik açısından incelenmiştir. Normallik testi için verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri kullanılmaktadır. Verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2.00 ile +2.00 arasında olması iyi bir normal dağılıma sahip olduğu anlamına gelmektedir (George & Mallery, 2010). Ölçeklerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,002 ile + 1,351 arasında olduğu görülmüştür. Verileri analiz etmek için AMOS 22 kullanılarak öncelikle doğrulayıcı faktör analizi (DFA) daha sonra yapısal eşitlik modellemesi olmak üzere iki aşamalı yol izlenmiştir. İlk olarak, yakınsaklık ve ayırt edici geçerliliği değerlendirmek için ölçüm modeli incelenmiştir. Ölçüm modeli Şekil 1’de verilmiştir.



Şekil: 1 Modele ilişkin DFA Sonuçları

Ölçüm Modelinin Uygunluğu

Ölçüm modelinin geçerliliğini test edebilmek için Doğrulayıcı Faktörü Analizi kullanılmıştır. Algılanan örgütsel destek ölçeğinde 6. madde faktör yükünün düşük olmasından dolayı modelden çıkarılmış ve ölçüm modeli tekrar test edilmiştir. Belirtilen

madde ölçekten çıkarıldıktan sonra ölçüm modeli iyi uyum değerleri ($\chi^2/df= 2,561$; $GFI=0,901$; $AGFI= 0,861$; $RMSEA= 0,07$) göstermiştir.

Çalışmanın yakınsaklık geçerliliğine göre, standart faktör yükleri 0,65 ile 0,94 arasında yer almaktadır. Gizil değişkenler için hesaplanan en düşük AVE değerinin 0,583 ve hesaplanan en düşük CR değerinin 0,700 olduğu görülmektedir. Yakınsak geçerlilik için, ölçeğe ilişkin tüm CR değerlerinin AVE değerlerinden büyük olması, AVE değerinin de 0,5'ten ve CR değerinin de 0.7'den büyük olması beklenmektedir (Fornell ve Larcker,1981). Bu sonuçlar, ölçüm modeli içerisinde yer alan tüm gizil değişkenler için birleşim geçerliliğinin sağlandığı anlamına gelmektedir (bkz. Tablo 2).

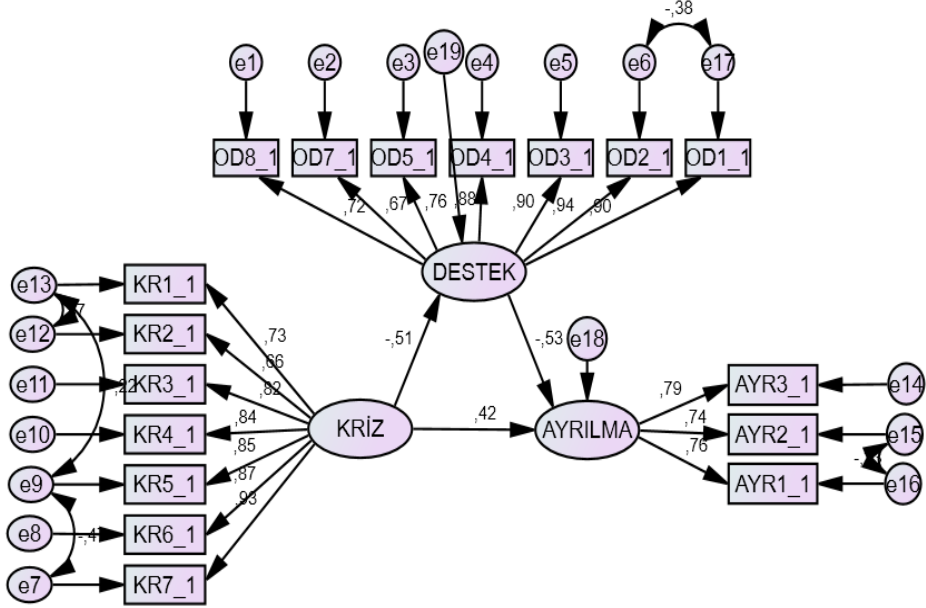
Tablo 2. Modele ait Güvenilirlik Geçerlilik Sonuçları ve Standartlaştırılmış Faktör Yükleri

Faktör	İfade	λ	t	R ²	CR	AVE
Algılanan Örgütsel Destek	OD8_1	0,72	fixed	0,51	0,936	0,681
	OD7_1	0,67	9,501	0,44		
	OD5_1	0,76	10,494	0,57		
	OD4_1	0,87	11,932	0,75		
	OD3_1	0,89	12,634	0,79		
	OD2_1	0,94	12,959	0,88		
	OD1_1	0,89	12,090	0,79		
Kriz Algısı	KR7_1	0,92	fixed	0,84	0,929	0,656
	KR6_1	0,86	17,853	0,73		
	KR5_1	0,84	16,887	0,70		
	KR4_1	0,83	17,853	0,68		
	KR3_1	0,82	17,283	0,67		
	KR2_1	0,65	12,978	0,42		
	KR1_1	0,72	13,946	0,51		
Meslekten Ayrılma Niyeti	AYR3_1	0,79	fixed	0,62	0,700	0,583
	AYR2_1	0,74	10,482	0,54		
	AYR1_1	0,76	10,442	0,57		

Modelde yer alan değişkenlere ilişkin ayrıntılar Tablo 2'de verilmektedir. Modelin testine geçmeden önce ölçeklerin iç güvenilirliğini belirleyebilmek için Cronbach Alpha katsayılarına bakılmış, bütün ölçeklerin 0,70'in üzerinde yani kabul edilebilir güvenilirlik değerlerine sahip olduğu görülmüştür (Büyüköztürk 2010: 171).

2.3. Yapısal Eşitlik Modeli ve Hipotez testleri

Şekil 2’de modele ait path diyagramı ve standart yükler yer almaktadır. Ayrıca Tablo 4’de Şekil 2’deki modele ilişkin standartlaştırılmış parametre tahminleri ve hipotez testi sonuçları yer almaktadır.



Şekil 2: Modele İlişkin Path Diyagramı

Şekil 2’ye göre, H1, H2, ve H3 hipotezleri %1 anlam düzeyinde desteklenmiştir. Kriz algısı ile meslekten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü 0,42 birimlik anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre, kriz algısındaki bir birimlik artış meslekten ayrılma niyeti üzerinde 0,42 birimlik artışa sebep olmaktadır. Diğer yandan kriz algısı ile örgütsel destek arasında negatif yönlü -0,51 birimlik anlamlı bir ilişki vardır. Yani kriz algısındaki bir birimlik artış örgütsel destek algısı üzerinde 0,51 birimlik azalmaya sebep olmaktadır. Benzer şekilde çalışanların örgütsel destek algıları ile meslekten ayrılma niyetleri arasında negatif yönlü -0,53 birimlik anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre, örgütsel destek algısı arttığında çalışanların meslekten ayrılma niyetlerinde azalma olmaktadır.

Tablo 3: Hipotez testi sonuçları

Değişkenler	Yol katsayıları* p- değeri	t-değeri**	Sonuçlar
H1 KRZ → MAN	0.42	0.001*** -6.886	Desteklendi
H2 KRZ → ODST	-0.51	0.001*** -6.062	Desteklendi

H3 ODST → MAN -0.53 0.001*** -7.512 Desteklendi

Uyum indisleri: ($\chi^2 = 225,006$, $df = 112$, $p < .01$ $\chi^2/df = 2.009$, $RMSEA = 0.66$, $CFI = 0.943$, $NFI = 0.893$, $GFI = 0.901$).

Kriz algısının meslekten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel desteğin aracı rolü tahmini, Yapısal Eşitlik Modeli kullanılarak, iki aşamalı olarak test edilmiştir. İlk modelde gizil değişkenler arasındaki direkt etkilere bakılmış; kriz algısı ve meslekten ayrılma niyeti değişkenleri arasında pozitif yönlü $0,42^{***}$ ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

İkinci modelde ise örgütsel destek aracı rolü test edilmiştir. Modelde yer alan değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı etkilerin varlığı tespit edilmiştir. Modele, örgütsel destek değişkeni eklendiğinde değişkenler arasındaki ilişkinin azaldığı görülmektedir. Yani kriz algısı ile meslekten ayrılma niyeti arasındaki ilişki katsayısı değeri $0,415^{***}$ den $0,227^{***}$ değerine düştüğü için algılanan örgütsel desteğin, kriz algısı ile meslekten ayrılma niyeti arasında kısmi aracılık rolü olduğu söylenebilir. Çoklu uyum indeksleri, ikinci modelin de ($\chi^2 = 234,943$, $df = 112$, $p < .01$ $\chi^2/df = 2.991$, $RMSEA = 0.79$, $CFI = 0.930$, $GFI = 0.89$) iyi bir uyum sergilediğini göstermiştir.

Tablo 4: Aracılık İlişkisi Sonuçları

Hipotezler	Model 1	Model 2	Model 3	Sonuç
KRZ-ODST-MAN	0,422***	0,415**	0,227**	Kısmi Aracılık

Bu etkinin anlamlılığı Sobel testi aracılığıyla incelendiğinde aracı değişkenin anlamlı olduğunu görülür ($Z = 3.83$, $p < 0.001$). Bu durumda kriz algısının meslekten ayrılma niyetini algılanan örgütsel destek değişkeni aracılığıyla etkilediği ortaya çıkmıştır. Bunun sonucunda H4 kabul edilmiştir.

3. Sonuç

Bu araştırmada, otel işletmeleri çalışanlarının kriz algısı ve meslekten ayrılma niyetinde örgütsel desteğin aracılık rolünün belirlenmesi amaçlanmaktadır. Turizm sektörü krizlerden büyük çapta etkilenen sektörlerdendir. Bu kriz ortamlarında turizm işletmeleri krizle başa çıkmaya çalışırken nitelikli çalışanlarını kaybetmek istememektedir (Avcı ve Küçükusta, 2013). Çünkü nitelikli çalışanların kaybedilmesi işletmeler için büyük mali kayıplara bunun yanı sıra işletmenin faaliyetlerini sürdürmesi noktasında da sıkıntılara neden olabilmektedir.

Araştırma sonuçları çalışanların kriz algısının artmasıyla meslekten ayrılma niyetinin de arttığını göstermektedir. Turizm sektöründeki çalışma şartlarının zorluğu, kalifiye ve eğitilmiş çalışanların azlığı, ücret ve mesleki benlik saygısının düşük olması gibi nedenlerle çalışanların düşük olan mesleki bağlılıkları, krizler nedeniyle iş garantisi algılarını da düşürebilmekte; bu durumda da meslekten ayrılma düşüncesi

artabilmektedir. Bu çalışma sonuçlarından farklı olarak Wynen ve Beeck (2014) de, yaptıkları araştırmada çalışanların kriz durumlarında işten ayrılma niyetinin azaldığı sonucuna ulaşmışlardır. Kim vd., (2012) ise seyahat acentası çalışanlarıyla ekonomik kriz sırasında gerçekleştirdikleri çalışmada, çalışanların iş güvensizliği hissetmelerine rağmen örgütte kalma eğiliminde olduğu

sonucuna ulaşmışlardır. Bu durum örgütün çalışanlarına verdiği destek ve bunun sonucunda çalışanların da örgüte bağlanmaları ve ayrılmak istememeleriyle açıklanabilir. Her ne kadar çalışanlar kriz dönemlerinde iş güvensizliği hissettiği için bu dönemlerde meslekten ayrılma olağan bir durum olarak görülse de; bazen işletmelerin kurumsal yapısı ve çalışanlara verdiği destek bu eğilimi azaltabilmektedir.

Çalışmanın diğer sonucu da çalışanların kriz algısının artmasıyla örgütsel destek algısının azaldığıdır. Bu sonuç çalışanların kriz ortamında kendilerini güvende hissetmemeleri, örgütün faaliyetlerini sürdürmeye çalışırken çalışanlara verdiği destek düzeyinin azaltmış olabileceğiyle açıklanabilir. Turizm sektöründe işgören devir hızının yüksek ve örgütsel güvenin düşük olması, kriz anında çalışanlarda örgütün işletme çıkarları doğrultusunda kendilerine destek olmayacakları algılamalarına neden olmuş olabilir. Bununla birlikte örgütsel destek algısı arttığında çalışanların meslekten ayrılma niyetlerinde azalma olduğu da çalışmada elde edilen diğer sonuçtur. Karşılıklılık normuna göre, örgüt tarafından desteklenen çalışanlar örgütlerine değer verme ve saygı duyma eğiliminde olup örgütün amaçlarına daha fazla katkıda bulunurlar (Dawley vd., 2010). Yani örgüt çalışanını desteklediğinde; çalışan, ayrılma niyetinden uzaklaşarak örgütte kalmayı tercih edebilmektedir. Böylelikle örgütün desteğini hisseden çalışanların örgüte bağlılığının artması sonucunda işten hatta meslekten ayrılma niyetlerinin azalması da büyük olasılıktır. Araştırmada elde edilen sonuçların örgütsel davranış yazınına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Diğer taraftan çalışmanın, örgüt içinde kriz ortamlarında çalışan davranışlarının anlaşılması ve örgütlerin tutumlarının nasıl olması gerektiği konusunda da yol gösterici olması beklenmektedir.

Nicel yöntem kullanılan bu çalışmadan farklı olarak, yapılacak diğer çalışmalarda karma yöntemlerin kullanılması araştırmacılar için önerilebilir. Bu çalışma bir kriz ortamında gerçekleştirilmemiştir. Kriz esnasında çalışanların tutumlarının ve düşüncelerinin ortaya konulduğu çalışmalar yapılması da öneri niteliğinde olabilir.

Kaynakça

Afacan Fındıklı, M. (2014). Algılanan Lider Desteği Ve Algılanan Örgütsel Destek İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Özdeşlemenin Aracılık Rolü: İstanbul'da Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 25(77), 136-157.

- Akkoç, İ., Çalışkan, A. ve Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde Gelişim Kültürü Ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 19(1), 105-135.
- Allen, D. G., Shore, L. M. ve 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.
- Atay, H. ve Tanrısevdi, A. (2008). İç kaynaklı Krizlerde Kriz Öncesi Aşamaların Yönetilmesi. F. Okumuş ve U. Avcı (Ed.), *Turizm İşletmelerinde Çağdaş Yönetim Teknikleri* içinde (s.427-455) Ankara: Detay Yayıncılık.
- Asunakutlu, T., Safran, B. ve Tosun, E. (2003). Kriz Yönetimi Üzerine Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 141-163.
- Avcı, N. ve Küçükusta, D. (2013). Küresel Ekonomik Krizin Seyahat Acentelerine Etkileri Ve Türkiye’de Kriz Yönetimi Uygulamaları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(4), 571-587.
- Bollen, K.A., (1989), *Structural Equations with Latent Variables*. New York: Wiley.
- Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Carmeli, A. ve Weisberg, J.(2007). Exploring Turnover Intentions Among Three Professional Groups of Employees. *Human Resource Development International*. 2(9), 191-206.
- Çiftçioğlu, A. (2011). Investigating Occupational Commitment and Turnover İntention Relationship with Burnout Syndrome. *Business and Economics Research Journal*. 2(3), 109-119.
- Dawley, D., Houghton, J. D. ve Bucklew, N. S. (2010). Perceived Organizational Support and Turnover Intention: The Mediating Effects of Personal Sacrifice and Job Fit. *The Journal of Social Psychology*, 150(3), 238-257.
- Demir, M. (2012). Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi: Havalimanı Yer Hizmetleri İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(1), 47-64.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S. ve Lynch, P. (1997). Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820.

- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. ve Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Emiroğlu, B.D., Akova, O. ve Tanrıverdi, H.(2015). The Relationship Between Turnover İntention and Demografik Factors in Hotel Business: A Study At Five Star Hotels in İstanbul. *Social and Behaviral Sciences*, 207, 358-397.
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models With Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- George, D. ve Mallery, M. (2010). SPSS for Windows Step By Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update. Boston: Pearson.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W. ve Gaertner, S. (2000). A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Test, and Research İmlications for The Next Millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463-88.
- Güney, S., Akalın, Ç. ve İlsev, A. (2007). Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Algılanan Örgütsel Destek ve Örgüt Temelli Öz-Saygı. Hacettepe Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 25(2), 189-211.
- Halawi, A. H. (2014). Stimuli and Effect of The Intention to Leave The Organization. *European Scientific Journal*, 1, 184-197.
- Healy C. M., ve McKay M. F. (2000). Nursing Stress: The Effects of Coping Strategies and Job Satisfaction in a Sample of Australian Nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 31, 681-688.
- Hui, C., Wong, A. ve Tjosvold, D. (2007). Turnover Intention and Performance in China: The Role of Positive Affectivity, Chinese Values, Perceived Organizational Support and Constructive Controversy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 735-751.
- Hussain, W. S., Siddique, A., Ali, A. A., Ali, R. M. ve Akbar, M.(2015). Causes of Employee Turnover Intention: A Study on Banking Industry of Pakistan. *International Interdisciplinary Journal of Scholarly Research*, 1(2), 6-19.
- Itzick, M. ve Kagan, M. (2016). Intention to Leave The Profession: Welfare Social Workers Compared to Health Care and Community Social Workers in Israel. *Journal of Social Service Research*, 3(43), 346-357.
- Jöreskog, K.G., Sörbom, D. (1996), *LISREL 8: User's Reference Guide*, Scientific Software International, Chicago

- Kim, Y., Kim, S. ve Yoo, J. (2012). Travel Agency Employees' Career Commitment and Turnover Intention During the Recent Global Economic Crisis. *The Service Industries Journal*, 32(8), 1247-1264.
- Lee, C. C., Huang, S. H. ve Zhao, C. Y. (2012). A Study on Factors Affecting Turnover Intention of Hotel Employees. *Asian Economic and Financial Review*, 2(7), 866-875.
- Lee, B. V., Wang, L. L. ve Ip, D.F. (2011). Global Financial Crisis and Job Satisfaction of Atypical Workers: The Case of Taiwan. *Journal of Asian Public Policy*, 4(1), 103-120.
- Mansour, S. ve Tremblay D. G. (2016). How The Need for "Leisure Benefit Systems" As a "Resource Passageways" Moderates The Effect of Work-Leisure Conflict on Job Burnout and Intention to Leave: A Study in The Hotel Industry in Quebec. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 27, 4-11.
- Manzano-García, G., Montañés, P. ve Megías, J. L. (2017). Perception of Economic Crisis Among Spanish Nursing Students: Its Relation to Burnout and Engagement. *Nurse Education Today*, 52, 116-120.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (2), 113-130.
- Psaila, G. ve Wagner, R. (2007). E-commerce and Web Technologies. Linz: Springer.
- Rhoades, L. ve Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of The Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Saltık, A., Avcı, U. ve Kaya, U. (2016). Mesleki Bağlılık Ve Mesleği Bırakma Niyeti Üzerinde Etken Faktörler Olarak Birey-Meslek Uyumu Ve Mesleğin Sosyal Statüsü: Turizm Sektöründe Görgül Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(3), 42-63.
- Seeger, M. W., Sellnow, T. L. ve Ulmer, R. R. (1998). Communication, Organization, and Crisis. *Annals of the International Communication Association*, 21(1), 231-276.
- Settoon, R. P., Bennett, N. ve Liden, R. C. (1996). Social Exchange in Organizations: Perceived Organizational Support, Leader-Member Exchange, And Employee Reciprocity. *Journal of Applied Psychology*, 81(3), 219-227.
- Seyrek, İ. H. ve İnal, O. (2017). İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkili Faktörler: Bilgi Teknolojisi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi*, 1(1), 63-74.

- Şahin Perçin, N. ve Özgül, E. (2013). Turizm işletmelerinde kriz yönetimi. Ş. Aydın Tükeltürk ve M. Boz (Ed.), *Turizmde Güncel Konu ve Eğilimler* içinde (s.431-451), Ankara: Detay Yayıncılık.
- Tett, R. P., ve Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention: Path Analyses Based On Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46, 259-293.
- Tham, P. (2007). Why are They Leaving? Factors Affecting İntention to Leave Among Social Workers in Child Welfare. *British Journal of Social Work*, 37, 1225-1246.
- Tokgöz, N. (2011). Örgütsel Sinizm, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(2), 363-387.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek Ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme Ve İş Performansına Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2), 183-206.
- Wayne, S. J., Shore, L. M. ve Liden, R.C. (1997). Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111.
- Wynen, J. ve Beeck, S. O. D. (2014). The Impact of the Financial and Economic Crisis on Turnover Intention in the U.S. Federal Government. *Public Personnel Management*, 43(4), 565-585.
- van der Heijden, B., Dam, K. V. ve Hasselhorn H.M. (2009). Intention to Leave Nursing: The Importance of Interpersonal Work Context, Work-Home Interference and Job Satisfaction Beyond The Effect of Occupational Commitment. *Career Development International*, 14(7), 616-635.
- Yüksel, S. (2013). Muhasebecilerde Duygusal Tükenmenin Mesleki Memnuniyet ve Meslekten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, *Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Gebze.
- Yüksel, İ. (2006). Örgütsel Destek Algısı Ve Belirleyicilerinin İşten Ayrılma Eğilimi İle İlişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 35, 7-32.