

# "İŞ, GÜÇ" ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ

"IS, GUC" INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES JOURNAL

2018 Cilt/Vol: 20/Num:3 Sayfa/Page: 49-66

***Editörler Kurulu / Executive Editorial Group***

Aşkın Keser (Uludağ University)  
K. Ahmet Sevimli (Uludağ University)  
Şenol Baştürk (Uludağ University)

***Editör / Editor in Chief***

Şenol Baştürk (Uludağ University)

***Yayın Kurulu / Editorial Board***

Doç. Dr. Erdem Cam (ÇAŞGEM)  
Yrd. Doç. Dr. Zerrin Fırat (Uludağ University)  
Prof. Dr. Aşkın Keser (Uludağ University)  
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)  
Yrd. Doç. Dr. Ahmet Sevimli (Uludağ University)  
Prof. Dr. Abdulkadir Şenkal (Kocaeli University)  
Doç. Dr. Gözde Yılmaz (Marmara University)  
Yrd. Doç. Dr. Memet Zencirkıran (Uludağ University)

***Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board***

Prof. Dr. Ronald Burke (York University-Kanada)  
Assoc. Prof. Dr. Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)  
Prof. Dr. Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)  
Prof. Dr. Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)  
Prof. Dr. Adrian Furnham (University College London-İngiltere)  
Prof. Dr. Alan Geare (University of Otago- Yeni Zelanda)  
Prof. Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)  
Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)  
Prof. Dr. George Manning (Northern Kentucky University-ABD)  
Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)  
Prof. Dr. Mustafa Özbilgin (Brunel University-UK)  
Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)  
Prof. Dr. Işık Urla Zeytinoğlu (McMaster University-Kanada)

***Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board***

Prof. Dr. Yusuf Alper (Uludağ University)  
Prof. Dr. Veysel Bozkurt (İstanbul University)  
Prof. Dr. Toker Dereli (Işık University)  
Prof. Dr. Nihat Erdoğan (İstanbul Şehir University)  
Prof. Dr. Ahmet Makal (Ankara University)  
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)  
Prof. Dr. Nadir Suğur (Anadolu University)  
Prof. Dr. Nursel Telman (Maltepe University)  
Prof. Dr. Cavide Uyargil (İstanbul University)  
Prof. Dr. Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)  
Prof. Dr. Arzu Wasti (Sabancı University)

---

*İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşım katkıda bulunmaktadır. "İş, Güç," Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 'Türkçe' ve 'İngilizce' olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır.*

*"Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is peer-reviewed, quarterly and electronic open sources journal. "Is, Güc" covers all aspects of working life and aims sharing new developments in industrial relations and human resources also adding values on related disciplines. "Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is published Turkish or English language.*

## TARANDIĞIMIZ INDEXLER



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.  
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

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

“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000- 2018

“Is, Guç” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000- 2018

# İÇİNDEKİLER

YIL: 2018 / CİLT: 20 SAYI: 3

SIRA	MAKALE BAŞLIĞI	SAYFA NUMARALARI
1	Dr. Öğr. Üyesi Selver YILDIZ BAĞDOĞAN, “Algılanan Örgütsel Destek, Psikolojik İyi Oluş ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi” DOI: 10.4026/isguc.466669	5
2	Prof. Dr. Yasin BOYLU, Dr. Öğr. Üyesi Mustafa YILDIRIM, “The Relationship of Psychological Contract Breach Between Organizational Trust and Organizational Cynicism: A Study in Hotels” DOI: 10.4026/isguc.466674	25
3	Dr. Burcu ÖNGEN BİLİR, Arş. Gör. Ulviye TÜFEKÇİ YAMAN, Prof. Dr. Serpil AYTAÇ, “İşe İlişkin Duyguların İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi” DOI: 10.4026/isguc.466681	53
4	Dr. Öğr. Üyesi Oğuz BAŞOL, “OECD Ülkelerinde Yaşam Tatmini Üzerine Bir Değerlendirme” DOI: 10.4026/isguc.466684	71
5	Doç. Dr. Sema POLATÇI, Dr. Öğr. Üyesi Mustafa KARACA, Dr. Öğr. Üyesi Ali BAYRAM, “The Effects of Leader Member Exchange on Burnout and Job Satisfaction: A Research on Teachers” DOI: 10.4026/isguc.466690	91

# İŞE İLİŞKİN DUYGULARIN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİNİN YAPISAL EŞİTLİK MODELİ İLE İNCELENMESİ

## THE INVESTIGATION OF THE EFFECT OF JOB-RELATED AFFECTIVE WELL-BEING ON THE INTENTION TO LEAVE WITH STRUCTURAL EQUALITY MODEL

*Dr. Burcu Öngen Bilir*  
*Arş. Gör. Ulviye Tüfekçi Yaman*  
*Prof. Dr. Serpil Aytaç*

### ÖZET

**B**u araştırmanın amacı İşe İlişkin Duygusal İyilik hali, İşe İlişkin Kısıtlar ve İşten Ayrılma Niyeti arasındaki ilişkileri incelemektir. Araştırma, bir kamu kurumunda çalışan toplam 154 kişiyle yürütülmüştür. 24-59 yaş arasında değişen katılımcıların yaş ortalaması  $41.40 \pm 9.71$  olarak bulunmuştur. Veriler, “İşe ilişkin iyilik algısı ölçeği”, “işe ilişkin kısıtlar ölçeği” ve “İşten Ayrılma Niyeti ölçeği” aracılığıyla toplanmıştır. Pearson Korelasyon Analiziyle İşe İlişkin Kısıtlar, İşten Ayrılma Niyeti ve İşe İlişkin Duygusal İyilik Hali alt boyutları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. İşe İlişkin Kısıtlar ve işe ilişkin duygusal iyilik halinin işten ayrılma niyeti üzerindeki açıklayıcı etkisi Yapısal Eşitlik Modeliyle araştırılmıştır. Verilerin analizi SPSS 22 ve AMOS 22 programıyla gerçekleştirilmiştir. Pearson Korelasyon Analizinden elde edilen sonuçlar, İşe İlişkin Kısıtlar ve İşe İlişkin İyilik hali'nin alt boyutları arasında negatif, işten ayrılma niyeti ve İşe İlişkin Kısıtlar arasında pozitif ilişkilerin bulunduğunu göstermiştir. Öte yandan işten ayrılma niyeti ve İşe İlişkin İyilik hali'nin alt boyutları arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir. Yapısal eşitlik modeline göre İşe İlişkin Kısıtlar'ın, kişilerin İşe İlişkin İyilik hali'ni negatif yönde, İşe İlişkin İyilik hali'nin de İşten Ayrılma Niyeti'ni negatif biçimde açıkladığını ortaya koymaktadır. Yapısal eşitlik modelinden elde edilen sonuçlara göre İşe İlişkin Kısıtlar, İşe İlişkin İyilik hali'nin toplam varyansının %45'ini açıklamaktadır. İşe İlişkin İyilik hali ise İşten Ayrılma Niyeti toplam varyansının %40'ını açıklamaktadır.

**Anahtar kelimeler:** İşe İlişkin İyilik Hali, İşten Ayrılma Niyeti, İşe İlişkin Kısıtlar, Yapısal Eşitlik Modeli

## ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the relationships between Job-Related Affective Well-Being, Organizational Constraints and Intention to Leave. The study was conducted with 154 people working in a public institution. The mean age of the participants between the ages of 24-59 was found to be  $41.40 \pm 9.71$ . The data were collected through Job-Related Affective Well-Being Scale-JAWS, Organizational Constraints Scale and Intention to Leave Scale. It was examined the relationship between variables with Pearson Correlation Analysis. The explanatory effect of the Organizational Constraints and Job-Related Affective Well-Being on the intention to leave was investigated with the Structural Equation Model. Data were analyzed with SPSS 22 and AMOS 22 programs. The results obtained from Pearson correlation analysis showed that there were negative relationships between the organizational constraints and the sub-dimensions of the job-related affective well-being and positive relationships between the intention to leave and organizational constraints. On the other hand, no relation was found between the intention to leave and the sub-dimensions of the job-related affective well-being. According to the structural equation model, it shows that the organizational constraints negatively explained the job-related affective well-being. It also reveals that the job-related affective well-being explains the intention to leave negatively. According to the results obtained from the structural equation model, the organizational constraints explain 45% of the total variance of the job-related affective well-being, the job-related affective well-being explain 40% of the total variance of the intention to leave.

**Keywords:** Job-Related Affective Well-Being, Organizational Constraints, Intention to Leave, Structural Equation Model.

## GİRİŞ:

Çalışma hayatının insan yaşantısında önemli bir yer tutması nedeniyle, bireylerin mutluluğu için yalnızca özel yaşantılarındaki iyilik hali yeterli olmamakta, bireylerin çalışma hayatındaki doyumunu, başarıları gibi unsurlar da mutluluğunu etkilemektedir. İnsan hayatının önemli bir kısmını işgal eden iş yaşantısında bireyin maruz kaldığı baskılar, zorlamalar ve işten kaynaklı stres, bireyin ruhsal/fiziksel sağlığını etkileyen önemli unsurlar arasındadır. Bireyin sağlığını olumsuz yönde etkileyen bu unsurlar aynı zamanda bireyin işe ilişkin iyilik halini de olumsuz yönde etkilemektedir. İşe ilişkin iyilik halinin (job wellbeing) olumsuz yönde etkilenmesi bireyde iş tatminsizliğine yol açarak, işe karşı memnuniyetsizlik, işe karşı isteksizlik (Faragher vd., 2005), işinden ayrılma eğilimi gibi duygu durumlarına neden olmaktadır (Diener, 2009). Bunun yanı sıra, iyi olma halinin, yalnızca ekonomik gelirle açıklanamayacak kadar karmaşık ve çok yönlü bir durum olduğu da söylenebilmektedir. İşin sevilerek yapılması, çalışanın işe yönelik mutluluğunu arttırmakta, iyi olma halini etkilemektedir. Mutsuzluk durumu ise strese yol açacağından çalışan bireyin sağlığını olumsuz olarak etkileyebilmektedir (Aytaç, 2006:838). Bireyin iyi olma halini etkileyen faktörler, kişilik özelliklerinin yanı sıra bireyin karşı karşıya kaldığı çevresel koşullar da olabilmektedir (Özarallı, 2015:15). Bu bağlamda, bireyin çalışma yaşamında karşı karşıya kaldığı işe yönelik kısıtların işe ilişkin iyilik halini etkileyeceği, işe ilişkin iyilik halinin de bireyin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin bulunacağı öngörülebilir. Bireyin işe ilişkin iyilik halinin olumlu olması için, bireyin yaptığı işin her yönden sağlıklı bir iş olması gerekir.

Sağlıklı iş, çalışanların zihinsel, fiziksel ve sosyal açıdan refahlarını yüksek düzeye çıkmasına katkı sağlayan, çalışma koşullarından kaynaklı sağlık sorunlarını önleyerek onların fiziki ve biyolojik kapasitelerine uygun işlerde çalıştırılmalarını sağlayan iş ortamlarıdır. Kısaca işin insana, insanın da işe uygun hale getirilmesini hedefler (Alli, 2008:3). Buna göre iş sağlığı ile bireyin işe ilişkin iyilik durumu arasında ilişki bulunmaktadır.

Bireyin iş görevlerini yerine getirmesinde başarısız olmasına neden olan, engelleyici, müdahale edici işe ilişkin kısıtlılık koşulları, çalışanlarda gerginliğe neden olan önemli bir iş stresörünü oluşturmaktadır (Pindek ve Spector, 2016:7). İşe ilişkin kısıtlar, çalışanların yeteneğini ve gayretini yüksek düzeyde iş performansına çevirmesini engelleyen durumları ifade etmektedir. İşe ilişkin kısıtlar, iş performansını etkileyen kısıtlamaların 11 alanını listeleyen Peters ve O'Connor'un çalışmalarına dayanmaktadır

(Spector ve Jex, 1998:357). İşe ilişkin kısıtlar, işle ilgili bilgi, ekipman, sarf malzemeleri, bütçe desteği, başkalarından gereken hizmetler, görev hazırlama, eğitim, zaman kullanılabilirlik ve çalışma ortamının fiziksel özellikleri gibi motivasyon ve yeteneklerin etkin bir performansa dönüştürülmesinde oldukça etkili olan faktörleri içermektedir (Peters ve O'Connor, 1980:391). Diğer bir deyişle, işe ilişkin kısıtlar, performansın durumsal önleyicileridir ve engelleyici stresörler şeklinde kategorize edilmiştir. Peters ve O'Connor, işe ilişkin kısıtların bireyin, göreve yönelik hedeflerini engelleyerek, hayal kırıklığı, stres ve memnuniyetsizlik deneyimi ile sonuçlanacağını belirtmişlerdir (Pindek ve Spector, 2016:8).

Ekipman ve eğitim yetersizliği gibi işe ilişkin kısıtlar, işyerinde memnuniyetsizlik ve yüksek işten ayrılma niyeti gibi olumsuz çıktılara neden olabilmektedir. Benzer şekilde, işyerinde öngörülemezlik yani belirsizlik durumu düşük performansa yol açabilmektedir. Yani çalışanlar işyerinde belirsizlik ortamı düşük olduğunda, daha iyi performans sergilemekte ve daha fazla iyilik hali bildirmektedirler (Stetz, 2007:577).

Özellikle yüksek tempolu, tehlikeli ve aşırı dinamik ortamlardaki, polis (emniyet), askeriye, acil servis gibi yüksek güvenilirli organizasyonlarda, hatalar yıkıcı sonuçlar doğurabileceğinden güvenilir performansın elde edilebilmesi için birimler ve düzeyler arasında karşılıklı bağımlılık, karmaşık teknolojiler, güçlü bir komuta zinciri ve katı kurallar söz konusu olmaktadır. Bu gibi örgütsel kısıtlamalar, bu örgütlerde çalışanlar arasında durumsal talepleri kontrol etme kapasitelerini sınırladığı için önemli bir stres kaynağı oluşturmaktadır (Boermans vd., 2013:386).

İşten ayrılma niyeti, bireyin çalışma koşulları ve çalışma düzeninden memnun olmaması nedeniyle işini kendi isteğiyle bırakma niyeti olarak ifade edilebilecektir (Yıldız vd., 2017:44). İşten ayrılma niyeti, bireyin çalışmakta olduğu mevcut işinden veya işyerinden ayrılmaya yönelik plan ve düşünceye sahip olması anlamına gelmektedir (Yenihan. Öner ve Çiftiyıldız, 2014:40). Bu planlama, fiilen örgütü terk etme davranışından önce gelir. Bu durum gönüllü olarak işi bırakmanın ön habercisi şeklinde değerlendirilir (Seyrek ve İnal, 2017: 64). Bireyler hem örgütün hem kendilerinin gelecekteki muhtemel başarılarını değerlendirerek, bu muhtemel başarıların yeterli olacağını düşünürlerse işten ayrılma niyeti taşımayacaklardır. Fakat beklenen başarı düzeyi düşük olarak algılanıyorsa, çalışanların verimlilikleri olumsuz etkilenebilmekte ve bireyler örgüt dışı iş fırsatlarına yönelebilmektedirler (Polat ve Meydan, 2010:153).

İşten ayrılma niyeti olgusunu, bireylerin çalışma koşullarından tatminsiz olmaları nedeniyle sergiledikleri yıkıcı ve aktif eylemler şeklinde tanımlamak mümkündür (Rusbult vd., 1988:599). İşten ayrılma, çalışanın örgütünden fiilen ayrılması olarak tanımlanırken, işten ayrılma niyeti ise, çalışanın örgütten ayrılma isteğinin davranışsal tutumu şeklinde ele alınmaktadır (Telli, Ünsar ve Oğuzhan, 2012:138).

Mowday ve arkadaşlarının yapmış olduğu bir çalışmaya göre, işten ayrılma eğilimi, işten ayrılmaya karar vermeyi iki şekilde etkileyebilmektedir. Ya bireylerin başka iş olanakları bulunmamasına rağmen işi bırakmalarına doğrudan yol açabilmekte, ya da çalışanın yeni iş fırsatları araştırmasına neden olarak işi bırakmalarına dolaylı olarak etki edebilmektedir (Gürbüz ve Bekmezci, 2012:193-194). İşten ayrılma sürecinin hem bilişsel hem de davranışsal bir olgu olduğu ifade edilmektedir. Bu süreçte, tatminsiz bir çalışan işten ayrılmayı tasarlar (bilişsel) ve daha sonra bunu gerçekleştirmek için gerekli adımları atar (davranışsal). Bir örgütten ayrılma konusundaki nihai karar da, çalışanın mevcut işine kabul edilebilir alternatif aramasına ve bulup bulmamasına bağlı olmaktadır (SamGnanakkan, 2010:41).

Yapılan araştırmalarda, işyeri koşullarının (rol çatışması, rol belirsizliği, sosyal destek, mesleki gelişim için fırsatlar vb.) işten ayrılma niyeti üzerinde önemli bir rol oynadığını göstermektedir (Acker,



2004:71). Algılanan çalışma koşulları, işten ayrılma niyeti gibi çalışan davranışları üzerinde çeşitli olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Özellikle tehlikeli ve uygun olmayan işyeri koşullarında çalışanların, mevcut işyerlerini gönüllü olarak terk etme ihtimalleri daha yüksek olmaktadır ve işveren, çalışma koşullarını iyileştirmek adına gerekli önlemleri almadığında bu niyetlerinde bir değişme olmaktadır (Arnoux-Nicolas vd, 2016:1).

Şimdiye kadar yapılan çalışmalar incelendiğinde, işe ilişkin kısıtların çalışanların işe ilişkin duyguları üzerinde nasıl bir etkisinin bulunduğuna ilişkin yeterli sayıda araştırmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmanın amacı, çeşitli zorluklar, olumsuz çalışma koşulları, işe ilişkin kısıtlıkların, çalışanların işe ilişkin duyguları ve tatminini ne ölçüde etkilediği ve işten ayrılma niyetine etkisini araştırmaktır. Bu nedenle bu çalışmada, bir kamu kurumunda çalışanların işe ilişkin iyilik hali, işe ilişkin kısıtlar ve çalışanların işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiler değerlendirilmiş ve böylece çalışanların işe ilişkin duygularını etkileyen faktörler ortaya konulmuştur.

Çalışma amacı doğrultusunda ilgili literatür incelemeleri neticesinde aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

Hipotez 1: İşe ilişkin kısıtlar arttıkça işten ayrılma niyeti artmaktadır.

Hipotez 2: İşe ilişkin iyilik hali arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır.

Hipotez 3: İşe ilişkin kısıtlar ile işe ilişkin iyilik hali arasında negatif bir ilişki vardır.

Hipotez 4: İşten ayrılma niyeti, işe ilişkin kısıtların işe ilişkin iyilik halini azaltmasında aracı bir değişkendir.

## MATERYAL ve YÖNTEM

Bu çalışmada, gerekli izinler alındıktan sonra, araştırmacılar tarafından hazırlanan anket formları kapalı zarflar içinde bir ilimizdeki faaliyet gösteren bir kamu kurumunda çalışan toplam 190 personele tam sayım yöntemi ile dağıtılmış ve bir hafta içinde geri toplanmıştır. Anketlerden 171 tanesi geri dönmüş, geri dönenler içinden eksik doldurulduğu ya da boş bırakıldığı için toplamda 19 anket değerlendirilmeye alınmamış, 154 anket verisi istatistiksel analizlerle değerlendirilmiştir.

Bu çalışmada, çalışanların işe ilişkin duygusal tepkilerini incelemek için, Katwyk ve arkadaşları (2000) tarafından geliştirilen, Türkçe uyarlaması Bayram ve arkadaşları (2004) tarafından yapılan "*İşe ilişkin duygusal iyilik algısı ölçeği* (Job-Related Affective Well-Being Scale-JAWS)" kullanılmıştır. Ölçek, "işim, kendimi öfkeli hissetmeme neden oldu.", "işim, bende bir coşku duygusu uyandırdı" gibi olumlu ve olumsuz duyguları ölçmeye yönelik ifadelerden oluşmaktadır. Ölçekte toplam dört (4) boyut mevcuttur. Her bir boyut, ölçek maddelerinde duygu ifade eden yüksek/düşük uyarılmışlık ve yüksek/düşük memnuniyet isimleri verilen iki ana eksen üzerindeki dağılımlarından oluşmaktadır. Bu eksenlerden, "*Memnuniyet* eksen" kişinin işiyle bağlantılı genel mutluluk düzeyini belirleme amacını taşımakta, "*Uyarılmışlık* eksen" ise bireyin duygu durumundaki güdülenme düzeyini açıklamayı amaçlamaktadır. Söz konusu ölçek, "yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlık (YMYU)", "yüksek memnunluk düşük uyarılmışlık (YMDU)", "düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık (DMYU)" ve "düşük memnunluk düşük uyarılmışlık (DMDU)" şeklinde dört alt faktör boyutundan oluşmaktadır. "*İşe İlişkin Duygusal İyilik Algısı Ölçeği*"nin 30 maddelik ve 20 maddelik uzun ve kısa versiyonları mevcuttur. Bu çalışmada ölçeğinin 30 maddelik uzun versiyonu kullanılmıştır. Ankette 15 olumsuz duygu belirten ifade ve 15 de olumlu duygu belirten ifade yer almaktadır. Örneğin, olumlu duygu durumu varlığının

yüksek uyarılmışlıkla kesiştiği noktada aktif ve mutlu bir birey (esinlenme, heves, neşe, coşku gibi madde örnekleri), yine olumlu duygu durumunun düşük uyarılmışlıkla kesiştiği noktada huzurlu olmasına karşılık, düşük güdülenme düzeyine sahip bir birey karşımıza çıkmaktadır (madde örnekleri: tatmin, hoşnutluk, huzur). Diğer taraftan, "düşük memnurluk/yüksek uyarılmışlık" bölgesindeki kişi tipi kaygılı ve gergin bir tablo çizmektedir (hayal kırıklığı, tiksinti, kızgınlık, korku gibi madde örnekleri). "Düşük memnurluk/düşük uyarılmışlık", kendi içine kapanan ve güdülenme düzeyi düşük bir bireyi bize ifade etmektedir (madde örnekleri: bezgin, yorgun) (Bayram vd, 2004; Kuşdil vd. 2004) . Cevaplar 1=hiçbir zaman; 5=hergün arasında değişen beşli likert tipi olup, cronbach alfa katsayısı söz konusu bu örneklem için 0.93, dür.

İşe ilişkin kısıtların ölçümünde Spector, Dwyer ve Jex (1988)'in 11 maddelik İşe İlişkin Kısıtlar (Organizational Constraints–OC) ölçeği kullanılmıştır. Soru grubunda "İşinizi.....'den dolayı yerine getirmenin güç olduğunu ne kadar sıklıkla düşünüyorsunuz?" tarzında beşli likert tipi sorular yer almaktadır. İşe ilişkin kısıtlar ölçeği, çalışma ortamına ilişkin kısıtların bireylerin işlerini gerçekleştirmelerini güçleştiren yetersiz donanım, örgüt kuralları ve prosedürlerinin ihtiyaçları karşılamaması, iş ortamında ne yapılacağına ve nasıl yapılacağına dair enformasyonun yetersizliği vb. çeşitli faktörleri içerir (Spector&Jex, 1998). Yüksek değerler yüksek düzeydeki kısıtları (güçlükleri) göstermektedir (Coffey M, Dugdill L, Tattersall A, 2004). Cronbach alfa katsayısı bu örneklem için 0.94 dür.

Çalışanların işten ayrılma eğilimlerini ölçmek için Blau ve Boal (1989) tarafından geliştirilen ve Deliorman vd. (2009) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan *İşten Ayrılma Niyeti* (İAN) ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte "Başka bir işe geçmeyi sık sık düşünür müsünüz" gibi toplam 4 ifadeden meydana gelmekte olup, 1- Hiçbir zaman, 5- Her zaman seçeneklerinden oluşan 5 li Likert tipi bir ölçektir. Cronbach alfa katsayısı bu örneklem için 0.80 dir.

Çalışmada, demografik özellikler, betimsel istatistikler, frekans ve yüzde dağılımları ile incelenmiştir. İki değişken arasında ilişkiyi incelemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Son olarak Yapısal Eşitlik Analizi kullanılarak literatüre dayalı model test edilmiştir.

## BULGULAR:

Katılımcılara ait demografik bilgiler Tablo 1'de görülmektedir. Araştırma verileri bir kamu kurumunda çalışan toplam 154 kişiden elde edilmiştir. 24-59 yaş arasında değişen katılımcıların yaş ortalaması  $41.40 \pm 9.71$  olarak bulunmuştur. Ankete katılan çalışanların yaş gruplarına göre dağılımları incelendiğinde, 35 ve üstü yaşlarda (%71) ağırlıklı olarak toplandığı görülmektedir. Çalışanların yarısından fazlası lise veya dengi okul düzeyinde (%58,4) eğitim seviyesine sahiptir.

**Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Cinsiyet, Yaş, Eğitim Durumuna Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları**

Faktör	Değişken	Frekans	Yüzde (%)
Yaş	24-34	44	28,6
	35-45	29	18,8
	46-56	48	31,1
	56+	33	21,4
Eğitim Durumu	İlköğretim	10	6,5
	Lise	90	58,4
	Yüksek okul veya üniversite	52	33,8
	Y.Lisans ya da Doktora derecesi	2	1,3
<b>Toplam</b>		154	100,0

Yapısal eşitlik modelinde yer alan gözlenen değişkenlere ait ilişkileri belirlemeye yönelik Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı sonuçları, Cronbach alfa değerleri ve değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 2’de yer almıştır. Tabloda yer alan ölçeklerin Cronbach Alfa değerlerinin tümü sosyal bilimlerde kabul edilen 0,70 ölçütünü karşılamakta olup, ölçekler güvenilirdir (Kalaycı, 2009).

**Tablo 2. İşe İlişkin Kısıtlar, İşe İlişkin İyilik Hali, İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler**

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
1.İşe İlişkin Kısıtlar						
2.YMYU	-0,604**					
3.YMDU	-0,581**	0,801**				
4.DMYU	-0,597**	0,856**	0,736**			
5.DMDU	-0,569**	0,870**	0,682**	0,836**		
6.İşten Ayrılma Niyeti	0,430**	-0,551**	-0,618**	-0,566**	-0,509**	
Ortalama	2,43	3,18	3,57	3,14	2,91	2,40
Standart Sapma	1,17	0,88	1,03	0,93	0,98	1,20
Cronbach ALFA	0,93	0,76	0,82	0,82	0,81	0,80

\*\*p<0,01

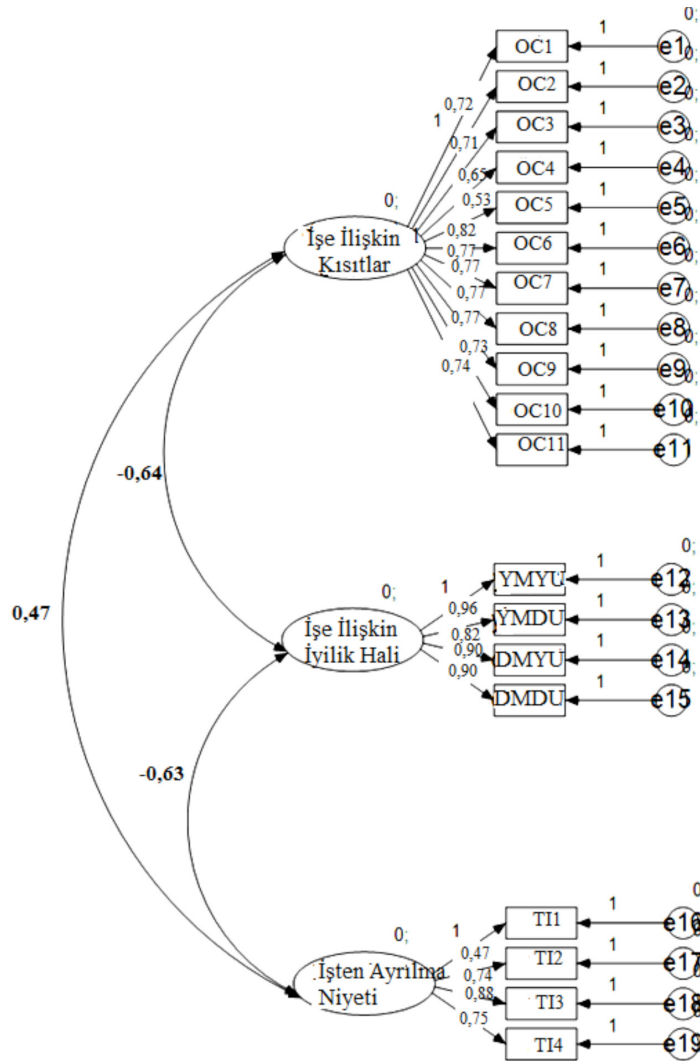
Tablo 2’ye göre YMDU ile YMYU ( $r=0,801^{**}$ ,  $p<0,01$ ), DMYU ve YMYU ( $r=0,856^{**}$ ,  $p<0,01$ ), DMYU ve YMDU ( $r=0,736^{**}$ ,  $p<0,01$ ), DMDU ve YMYU ( $r=0,870^{**}$ ,  $p<0,01$ ), DMDU ve YMDU ( $r=0,682^{**}$ ,  $p<0,01$ ), DMDU ve DMYU ( $r=0,836^{**}$ ,  $p<0,01$ ), İşten Ayrılma Niyeti ve İşe İlişkin Kısıtlar( $r=0,430^{**}$ ,  $p<0,01$ ) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, hipotez 1 kabul edilmiştir.

YMYU ve İşe İlişkin Kısıtlar( $r=-0,604^{**}$ ,  $p<0,01$ ), YMDU ve İşe İlişkin Kısıtlar( $r=-0,581^{**}$ ,  $p<0,01$ ), DMYU ve İşe İlişkin Kısıtlar( $r=-0,597^{**}$ ,  $p<0,01$ ), DMDU ve İşe İlişkin Kısıtlar( $r=-0,569^{**}$ ,  $p<0,01$ ),

İşten Ayrılma Niyeti ve YMYU ( $r=-0,551^{**}$ ,  $p<0,01$ ), İşten Ayrılma Niyeti ve YMDU ( $r=-0,618^{**}$ ,  $p<0,01$ ), İşten Ayrılma Niyeti ve DMYU ( $r=-0,566^{**}$ ,  $p<0,01$ ), İşten Ayrılma Niyeti ve DMDU ( $r=-0,509^{**}$ ,  $p<0,01$ ) arasında negatif ve anlamlı ilişki bulunmuştur.

### Ölçme Modeline İlişkin Bulgular

Yapısal eşitlik modeli kurulmadan önce araştırmada kullanılacak örtük (gizil) değişkenlere ilişkin ölçme modeli test edilmiştir. Ölçme modeline ilişkin standardize edilmiş katsayılar Şekil 1'de gösterilmiştir. Uyum iyiliği indeksleri ( $\chi^2 / sd = 2,17$ ,  $RMSEA = 0,08$ ,  $CFI = 0,90$ ,  $GFI = 0,90$ ,  $SRMR = 0,06$ ) ölçme modelinin iyi düzeyde uyum verdiğini göstermiştir (Hu ve Bentler, 1999). Ölçme modeline göre İşe İlişkin Kısıtlar ile İşe İlişkin İyilik Hali ( $r=-0,64$ ,  $p<0,05$ ) ve İşe İlişkin İyilik Hali ile İşten Ayrılma Niyeti ( $r=-0,63$ ,  $p<0,05$ ) ve İşe İlişkin Kısıtlar ile İşten Ayrılma Niyeti ( $r=0,47$ ,  $p<0,05$ ) arasında ilişki bulunmuştur. Bu sonuçlara göre araştırmamızın 2. ve 3. hipotezleri de kabul edilmiştir. Ölçme modelinden yola çıkarak İşten Ayrılma Niyeti üzerine İşe İlişkin Kısıtlar ve İşe İlişkin İyilik Hali değişkenlerinin etkisinin ölçülmesine karar verilmiştir.

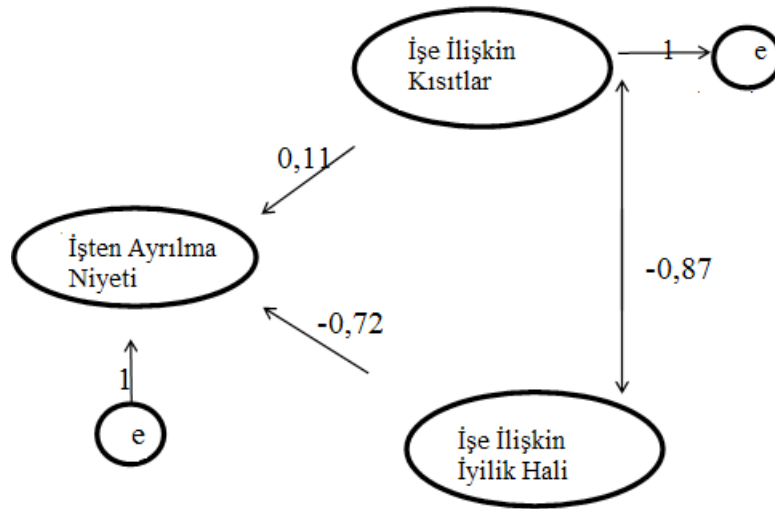


Ki-kare= 329,6 df= 149 p-value=0,000 RMSEA= 0,08

Şekil 1. İşe ilişkin kısıtlar, İşe İlişkin İyilik Hali ve İşten Ayrılma Niyeti Değişkenlerinin Ölçme Modeli

## Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin Bulgular

İşe ilişkin kısıtlar ve işe ilişkin iyilik halinin niyet üzerindeki açıklayıcı etkisini belirlemeyi amaçlayan yapısal eşitlik modelinin test edilmesinden önce çok değişkenli normallik incelenmiştir. Çok değişkenli normallik, "Relative Multivariate Kurtosis katsayısı" kullanılarak belirlenmiştir. Bu araştırmadaki normallik katsayısı 1,180 olarak bulunmuştur. Pellegrini ve Scandura'ya (2005) göre bu katsayı değerinin 3'den küçük olması çok değişkenli normalliğin sağlandığına işaret etmektedir. Böylece çok değişkenli normallik bu çalışmada sağlanmıştır. Ayrıca artık değerler "Mahalanobis uzaklığı" kullanılarak incelenmiştir. Bu uzaklıkla ( $D^2$ ) ilişkili olasılık değerinin 0,001 veya altında olduğu değerler, artık veri olarak kullanılabilir (Tabachnick ve Fidell, 2013).



Ki-kare= 329,6 df= 149 p-value= 0,000 RMSEA= 0,08

### Şekil 2. İşe ilişkin kısıtlar, İşe İlişkin İyilik Hali ve İşten Ayrılma Niyeti Değişkenlerini İçeren Yapısal Eşitlik Model

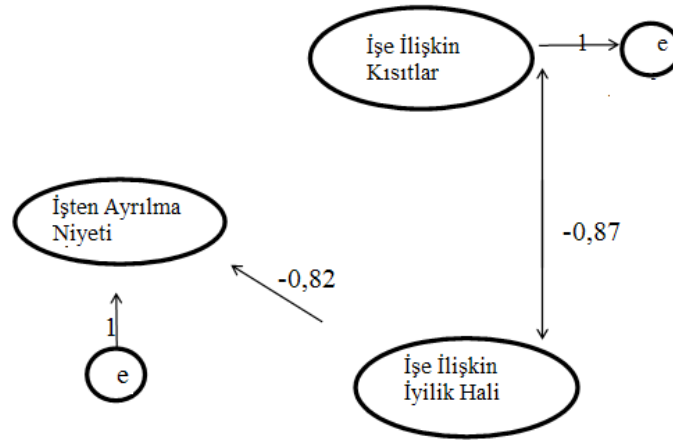
İlk modele ilişkin uyum iyiliği indekslerine bakıldığında,

( $\chi^2 / sd = 2,21$ ,  $RMSEA = 0,08$ ,  $CFI = 0,91$ ,  $GFI = 0,90$ ,  $SRMR = 0,06$ ) olarak bulunmuştur. Modele ilişkin tahmin değerlerine baktığımızda şekil 2'de yer alan bulgular elde edilmiştir. İlk kurulan yapısal modelde, İşe İlişkin Kısıtlar ve İşe İlişkin İyilik Hali anlamlı ilişkiye sahip olduğu, İşe İlişkin İyilik Hali ve İşten Ayrılma Niyeti anlamlı bir ilişki olmasına rağmen İşten Ayrılma Niyeti ile İşe İlişkin Kısıtlar arasında anlamlı bir ilişki kurulamamıştır. Bu nedenle İşe İlişkin Kısıtlar ile İşten Ayrılma Niyeti arasındaki ilişki kaldırılarak modele devam edilmiştir.

**Tablo 3. . İşe İlişkin Kısıtlar, İşe İlişkin İyilik Hali ve İşten Ayrılma Niyeti Alt Boyutlarına İlişkin Tahmin Değerleri**

Yordayan	Yordanan	Standardize Edilmemiş Tahmin Değerleri (B)	Standart Hata	C.R. (t)	Standardize Edilmiş Tahmin Değerleri ( $\beta$ )	P
İşe İlişkin İyilik Hali	<--- İşe İlişkin Kısıtlar	-0,49	0,06	-7,69	-0,66	***
İşten Ayrılma Niyeti	<--- İşe İlişkin İyilik Hali	-0,46	0,12	-3,83	-0,53	***
İşten Ayrılma Niyeti	<--- İşe İlişkin Kısıtlar	-0,09	0,07	0,17	0,14	0,178

Tablo 3’de yapısal modele ilişkin standardize edilmiş katsayılar incelendiğinde İşe İlişkin Kısıtlar İşe İlişkin İyilik Hali’ni negatif ( $\beta=-0,66$ ,  $p<0,05$ ) biçimde açıkladığı görülmektedir. İşe İlişkin İyilik Hali İşten Ayrılma Niyetini negatif ( $\beta=-0,53$ ,  $p<0,05$ ) biçimde açıkladığı görülmektedir. Bu iki ilişki anlamlı olmasına rağmen İşe İlişkin Kısıtlar ile İşten Ayrılma Niyeti arasında ( $\beta=0,14$   $p=0,178$ ) anlamlı bir ilişki görülemedi. Bu nedenle modelde İşe İlişkin Kısıtlar ile İşten Ayrılma Niyeti arasındaki ilişki ortadan kaldırılarak yeni bir yapısal model oluşturulmuştur.



Ki-kare=330,9 df=150 p-value= 0,000 RMSEA= 0,08

**Şekil 3. İşe İlişkin Kısıtlar, İşe İlişkin İyilik Hali ve İşten Ayrılma Niyeti Değişkenlerini İçeren Yapısal Eşitlik Modelinin Son Hali**

Kurulan yapısal modelde uyum iyiliği indeksleri

( $\chi^2 / sd = 2,20$ ,  $RMSEA = 0,08$ ,  $CFI = 0,91$ ,  $GFI = 0,90$ ,  $SRMR = 0,06$ ) olarak bulunmuştur.  $\chi^2 / sd$  oranının 5’ten küçük, SRMR ve RMSEA değerinin 0,08’den küçük GFI ve CFI değerinin 0,90’dan büyük olmasının iyi düzeyde uyuma işaret ettiği ifade edilmektedir (Hu ve Bentler, 1999). Modele ilişkin tahmin değerleri Tablo 3’de görüldüğü gibidir.

**Tablo 4. İşe İlişkin Kısıtlar, İşe İlişkin İyilik Hali ve İşten Ayrılma Niyeti Alt Boyutlarına İlişkin Tahmin Değerleri**

Yordayan	Yordanan	Standardize Edilmemiş Tahmin Değerleri (B)	Standart Hata	C.R. (t)	Standardize Edilmiş Tahmin Değerleri ( $\beta$ )	R <sup>2</sup>	p
İşe İlişkin İyilik Hali	<--- İşe İlişkin Kısıtlar	-0,49	0,06	-7,72	-0,67	0,45	***
İşten Ayrılma Niyeti	<--- İşe İlişkin İyilik Hali	-0,55	0,11	-4,84	-0,63	0,40	***

Tablo 4’de modelin son halindeki yolların anlamlı olduğu söylenebilir ( $p < 0,001$ ). Yapısal modele ilişkin standardize edilmiş katsayılar incelendiğinde İşe İlişkin Kısıtlar’ın İşe İlişkin İyilik Hali’ni negatif ( $\beta = -0,67$ ,  $p < 0,05$ ) biçimde açıkladığı görülmektedir. İşe İlişkin İyilik Hali’nin İşten Ayrılma Niyeti’ni negatif ( $\beta = -0,63$ ,  $p < 0,05$ ) biçimde açıkladığı görülmektedir. İşe İlişkin Kısıtlar, İşe İlişkin İyilik Hali toplam varyansının %45’ini açıklamaktadır. İşe İlişkin İyilik Hali ise İşten Ayrılma Niyeti toplam varyansının %40’ını açıklamaktadır.

### Aracı Modele İlişkin Bulgular

Aracı modele ilişkin yapısal eşitlik modelinin sonuçları Tablo 5’te görülmektedir. Aracı model sonuçlarına göre daha önce temel modelde görülen işe ilişkin kısıtlar ile işe ilişkin iyilik hali arasındaki istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü ilişki ortadan kalkmıştır (Standartlaştırılmış regresyon katsayısı = -0,448). Sonuçlar işe ilişkin kısıtların işe ilişkin iyilik hali üzerindeki etkisinin doğrudan değil dolaylı olduğunu göstermektedir. İşe ilişkin kısıtların işe ilişkin iyilik hali üzerindeki toplam etkisi “Standartlaştırılmış regresyon katsayısı = -0,621,  $p < 0,05$ ” iken bu etkinin bir kısmı dolaylı etkidir (Standartlaştırılmış regresyon katsayısı = -0,173,  $p < 0,05$ ) Bu sonuç işten ayrılma niyetinin, işe ilişkin kısıtlar ve işe ilişkin iyilik hali ilişkisinde aracı bir değişken olduğunu göstermektedir. Bu sonuca göre araştırmanın 4. hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 5: Aracı Model İçin Standartlaştırılmış Regresyon Katsayıları**

	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Toplam Etki
İşe İlişkin İyilik Hali <--- İşe İlişkin Kısıtlar	-0,448*	-0,173*	-0,621*
İşten Ayrılma Niyeti <--- İşe İlişkin İyilik Hali	-0,410	0,000	-0,410*
İşe İlişkin Kısıtlar <--- İşten Ayrılma Niyeti	0,422*	0,000	0,422*

\* $p < 0,05$

### Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada İşe İlişkin İyilik Hali, İşe İlişkin Kısıtlar ve İşten Ayrılma Niyeti arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre İşe İlişkin Kısıtlar’ın İşe İlişkin İyilik Hali’ni negatif, İşe

İlişkin İyilik Hali İşten Ayrılma Niyeti'ni de negatif biçimde açıkladığı görülmektedir. Diğer bir deyişle İşe İlişkin Kısıtlar arttıkça İşe İlişkin İyilik Hali azalmakta, İşe İlişkin İyilik Hali arttıkça ise İşten Ayrılma Niyeti azalmaktadır.

İşe ilişkin iyilik hali, işe ilişkin kısıtlar ve çalışanların işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla yapılan yapısal eşitlik modelinde yer alan gözlenen değişkenlere ait ilişkileri belirlemeye yönelik Korelasyon Katsayısı sonuçlarına göre; işten ayrılma niyeti ve işe ilişkin kısıtlar ( $r=0,430^{**}$ ,  $p<0,01$ ) arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, işe ilişkin duygusal iyilik hali ile işe ilişkin kısıtlar ve işe ilişkin duygusal iyilik hali ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Elde edilen bulgulara göre işe ilişkin duygular çalışanın yalnız psikolojik iyilik hali üzerinde değil, fizyolojik anlamda da etkili olmakta ve davranışlara yön vermektedir. Olumsuz fiziksel sağlıktan etkilenen işe geç gelme, işten ayrılma eğilimi gösterme, performans düşüklüğü vb. işle ilgili birçok durum da uzun süreli ve yoğun yaşanan duygularla ilgilidir. Smith (1992) tarafından duygusal iyilik algısı üzerine yapılan çalışmalar, bireylerin negatif duyguları uzun süreli yaşamalarının, yüksek tansiyon ve kanser gibi birçok fizyolojik rahatsızlığı beraberinde getirebileceğini ortaya koymuştur. Katwyk ve arkadaşları (2000) tarafından yürütülen çalışmalarda da, duygusal iyilik algısı ve iş stresi kaynakları arasında kuvvetli ilişkiler olduğu görülmektedir. Aytaç ve arkadaşlarının (2006) yaptıkları çalışmada da duygusal iyilik halinin iş stresi ile ilişkisi olduğu ortaya konulmuştur. Kısaca İş stresinin duygusal iyilik hali üzerinde olumsuz bir etkisi bulunmaktadır. Bu sonuç, iş stresini azaltan faktörlerin duygusal iyilik hali algısı üzerinde olumlu etkiler oluşturacağını doğrulamaktadır.

Özarallı (2015)'nin yaptığı çalışmada ise, olumlu işe ilişkin iyilik algısının "problem çözme, uyma ve kaçınma" çatışma çözüm tarzını anlamlı bir şekilde açıklarken, olumsuz işe ilişkin iyilik algısının "zorlama ve kaçınma" çatışma çözüm tarzlarına önemli katkılar yapmakta olduğu ortaya konmuştur. Diğer çalışmalarda, genel özyeterlilik ve başarı odaklı olmanın, iyi olma hali üzerinde pozitif ve negatif unsurları ile anlamlı ilişkiler gösterdiği tespit edilmiştir (Devos ve ark. 2006)

Yapılan çalışma sonucunda çalışanların işe ilişkin duygusal iyilik hallerinin ve işe ilişkin kısıtların işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, daha önce yapılan benzer çalışmalarla örtüşmektedir (Aytac vd, 2015; Aytaç vd.2006).

İşten ayrılma eğilimi ile ilgili bulguların da ölçeğin dayandığı kuramsal modellerle tutarlılık sergilemesi, Katwyk ve arkadaşlarının (2000) motivasyonel yaklaşımlarının doğruluğunu desteklemektedir. Bu çalışmada, işe ilişkin kısıtlıkların, çalışanların işe ilişkin duygusal iyilik hallerini olumsuz yönde etkilediği ve böylece çalışanlarda işten ayrılma eğilimlerinin artacağı yönünde bulgulara ulaşılmıştır. Çalışma koşullarının çalışan sağlığı açısından iyileştirilmesi sonucu, çalışanların işe ilişkin iyilik duygularının pozitif yönde yükseleceği ve buna bağlı olarak da işten ayrılma niyetlerinin azalacağı öngörülebilir.

Bu araştırmanın, bir kentteki tek bir kamu kurumu çalışanlarını kapsadığı, katılımcılarının tümünün erkek olması önemli bir sınırlılık olarak ifade edilebilir. Araştırmanın diğer önemli sınırlılığı ise, elde edilen sonuçların bireylerin işlerine ilişkin duygusal iyilik hallerine yönelik algılarıyla sınırlı olmasıdır. Sonuçlar değerlendirilirken, işyeri ortamı içerisindeki yapılan iş ile ilgili faktörlerin farklı bireylerce farklı algılanacağını göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Bir sonraki çalışmalarda özellikle farklı sektörlerde hem kadın ve hem erkek katılımcılar üzerinde benzer çalışmaların yapılması önerilmektedir.



## KAYNAKÇA

- Acker, G. M. (2004). The Effect of Organizational Conditions (Role Conflict, Role Ambiguity, Opportunities for Professional Development, and Social Support) on Job Satisfaction and Intention to Leave Among Social Workers in Mental Health Care, *Community Mental Health Journal*, Vol. 40, No. 1, 65-73.
- Alli, B. O. (2008). Fundamental Principles of Occupational Health and Safety, *International Labour Organization*, ISBN 978-92-2-120454-1.
- Arnoux-Nicolas, C.; Sovet, L.; Lhotellier, L.; Fabio, A. D.; Bernaud, J. L. (2016). Perceived Work Conditions and Turnover Intentions: The Mediating Role of Meaning of Work, *Frontiers in Psychology*, Vol. 7, 1-9.
- Aytaç, Serpil; Salih Dursun and Zeynep Aca, (2015) "The Effect of the Perceptions of Correctional Officers of Job-related Affective Well-being on Tendency to Leave the Job", *Business and Economics Journal*, special Issue, Challenges and opportunities of Emerging Economies, ISSN: 2151-6219 BEJ, an open access journal. December 10, 2015, S1. <http://dx.doi.org/10.4172/2151-6219.S1-001>
- Aytaç, Serpil (2006) "Çalışanların İşlerine İlişkin Duygularının Stres Üzerindeki Etkisi", İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan, 55. cilt, sayı:1, İstanbul-2006
- Bayram, N.; Kuşdil, M. E.; Aytaç, S.; Bilgel, N. (2004). İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı Ölçeğinin Türkçe Versiyonunun Güvenilirlik Çalışması, Job-Related Affective Well-Being-Jaws Öneri, C. 6, S. 22, 1-7.
- Boermans, S. M.; Kamphuis, W.; Delahaij, R.; Berg C. V. D.; Euwema, M. C. (2014). Team Spirit Makes the Difference: The Interactive Effects of Team Work Engagement and Organizational Constraints During a Military Operation on Psychological Outcomes Afterwards, *Stress and Health*, 30, 386-396.
- Coffey, M.; Dugdill, L.; Tattersall, A. (2004). Stress in Social Services: Mental Wellbeing, Constraints and Job Satisfaction, *British Journal of Social Work*, Vol. 34/5, 735-746.
- Deliorman R., Bakoğlu, İ., Taştan B., Yiğit İ., Yıldız S. (2009); "Tükenmişliği Ölçmede Alternatif bir Araç: Kopenhag Tükenmişlik Envanterinin Marmara Üniversitesi Akademik Personeli Üzerine Uyarlanması", İstanbul Üniversitesi Yönetim Dergisi, Yıl:20, Sayı:63, 77-98.
- Diener, E. (2009), "Assessing Subjective Well-Being: Progress and Opportunities", Alex C. Michalos ve Prince George (Ed) Assessing Subjective Well-Being in 25-67,
- Faragher, E. B.; Cass, M.; Cooper, C. L. (2005). The Relationship Between Job Satisfaction and Health: A Meta-Analysis, *Occupation. Environ. Med.*, 62, 105-112.
- Gürbüz, S.; Bakmezci, M. (2012). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Bilgi İşçilerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Ara-

- cılık ve Düzenleyicilik Rolü, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt 41, Sayı, 2, 189-213.
- Hu, L. & Bentler, P. (1999). Cutoff criteria for fit indices in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.
- Kalayci, Ş. (2009). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistikler*. Ankara: Asil Yayıncılık.
- Katwyk Van P. T., Fox S., Spector P. E., Kelloway K. (2000), "Using the Job-related Affective Well-Being Scale (JAWS) to Investigate Affective Responses to Work Stressors". *Journal of Occupational Health Psychology*, 5: 219-230
- Kuşdil M. Ersin; Bayram, Nuran; Aytaç Serpil; Bilgel, Nazan (2004) Çalışma Yaşamında Bireylerin Yaptıkları İşe İlişkin Duygularının İş Stres Tepkileri Üzerine Etkisi, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 6 Sayı: 1 Sıra: 7 / No: 184.
- Özarallı, N. (2015). Örgüt Kültürü ve İşe İlişkin Duygusal İyilik Algısının Çalışanların Çatışma Çözümü Tarzları Üzerindeki Etkisi, *Journal of Business Research Turk*, 7/2, 7-37.
- Pellegrini, E. K.; Scandura, T. A. (2005). *Construct equivalence across groups: An unexplored issue in mentoring research*. *Educational and Psychological Measurement*, 65(2), 323-335. DOI: 10.1177/0013164404268665
- Peters, L. H.; O'Connor E. J. (1980). Situational Constraints and work Outcomes: The Influences of a Frequently Overlooked Construct, *Academy of Management Review*, Vol. 5, No. 3, 391-397.
- Pindek, S.; Spector, P. E. (2016). Organizational Constraints: A Meta-Analysis of A Major Stressor, *Work & Stress*, Vol. 30, No. 1, 7-25.
- Polat, M.; Meydan, C. H. (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, *Savunma Bilimleri Dergisi*, Cilt 9, Sayı 1, 145-172.
- Rusbult, C. E., Farrel, 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*, Vol. 31, No. 3, 599-627.
- SamGnanakkan, S. (2010). Mediating Role of Organizational commitment on HR Practices and Turnover Intention Among ICT Professionals, *Journal of Management Research*, Vol. 10, No. 1, 39-61.
- Seyrek, İ. H.; İnal, O. (2017). İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkili Faktörler: Bilgi Teknolojisi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi*, 1/1, 63-74.
- Spector, P. E.; Jex, S. M. (1998). Development of Four Self-Report Measures of Job Stressors and strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 3, No. 4, 356-367.
- Stetz, M. C. (2007). The Impact of Deactivation Uncertainty, Workload, and Organizational Constraints on Reservists' Psychological Well-being and Turnover Intentions, *Military Medicine*, Vol. 172/6, 576-580.
- Tabachnick, B. G.; Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Telli, E.; Ünsar, A. S.; Oğuzhan, A. (2012). Liderlik Davranış Tarzlarının Çalışanların Örgütsel Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Etkisi: Konuyla İlgili Bir Uygulama, *Electronic Journal of Vocational Collages*, 135-150.
- Yenihan, B.; Öner, M.; Çiftçiyıldız, K. (2014). İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Otomotiv İşletmesinde Bir Araştırma, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt 5, Sayı 1, 38-49.
- Yıldız, B.; Özdemir, F.; Habib, E.; Çakı, N. (2017). Aşırı Nitelikliliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Kolektif Şükranın Moderatör Etkisi, *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, Cilt. 2, Sayı. 2, 40-61.