Eurasian Academy of Sciences
Eurasian Business & Economics Journal (International Referred & Indexed)

Eurasian Academy of Sciences
Eurasian Business & Economics Journal
2021 Volume: 25 S: 59-72

Published Online January 2021 (http://busecon.eurasianacademy.org)
http://dx.doi.org/10.17740/eas.econ.2021.V25-04

TURNOVER INTENTION: DEVELOPMENT OF A SCALE

Turhan ERKMEN* Fatma ÇAM KAHRAMAN**

* Doç. Dr., Yıldız Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, terkmen@yildiz.edu.tr

**Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Kent Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Psikoloji Bölümü, fatmacamkahraman@gmail.com

Received Date:16.11.2020, Revised Date:29.12.2020, Accepted Date:10.01.2021

Copyright © 2021 Turhan ERKMEN, Fatma ÇAM KAHRAMAN. This is an open access article distributed under the Eurasian Academy of Sciences License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ABSTRACT

Turnover intention has been used as dependent variable in many studies. Since most of the items that were developed in other cultural contexts are similar to each other and they reflect the cultural issues related to the cultural contexts, an examination of turnover intention variable in our cultural context is required. So, in this study a scale of "Turnover Intention" was developed to determine the workers' intention to leave the job. The scale contains 8 items and it is a 5-point Likert type of scale ranging from 1 "I completely agree" to 5 "I totally disagree". The confirmatory and exploratory factor analysis were performed for validity analysis of the data collected from 152 participants. As a result of exploratory factor analysis, two main dimensions (factors) were emerged and these two dimensions were named as "the willingness to leave the job" and "the difficulties and worries that will be encountered when leaving the job". As a result of confirmatory factor analysis, goodness of fit indices coincides with the predicted two-factor structure of the scale. For reliability analysis, internal consistency coefficiency were performed and it was found as 0.88. According to the result of the statistical analysis, the scale was found to be valid and reliable.

Keywords: Turnover, turnover intention tendency, validity, reliability
JEL-Classification: M10, M12

İŞTEN AYRILMA EĞİLİMİ: BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI

ÖZET

İşten ayrılma eğilimi pek çok araştırmada bağımlı değişken olarak kullanılmakta olup, yabancı literatürde geliştirilmiş ölçeklerin içerdiği ifadeler benzerlik göstermekte ve kendi kültürümüzdeki araştırmalarda detaylı bir incelemeyi sınırlı kılmaktadır. Bu düşünceden hareketle, bu araştırmada çalışanların işten ayrılma eğilimlerini belirlemek üzere bir İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği geliştirilmesi amaçlanmıştır. Toplam 8 ifadenin yer aldığı ölçek "Kesinlikle katılıyorum" 1, "Kesinlikle katılmıyorum" 5 şeklinde kategorize edilmiş 5'li Likert tipi bir ölçektir. 152 katılımcıdan toplanan verilerin geçerlik analizi için keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan keşfedici faktör analizi sonucu iki boyutlu yapı ortaya çıkmış ve bu boyutlar "işten ayrılma hevesi" ve "işten ayrılmanın hissettireceği zorluk ve endişeler" olarak isimlendirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi ile ortaya çıkan uyum iyiliği indeksleri sonucunda, ölçeğin öngörülen iki faktörlü yapısı ile örtüşmektedir. Ölçeğin güvenirlik analizi için hesaplanan iç tutarlılık katsayısı 0.88'dir. Buna göre istatistik analizleri sonucunda ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: İşten ayrılma, işten ayrılma eğilimi, geçerlik, güvenirlik
JEL-Sınıflama: M10, M12

1.Giriş

Son yıllarda örgütlerde maddi sermayenin yanında insan sermayesinin de önemli bir yönetim aracı olmasının anlaşılmasıyla yetenekli kişilerin örgüte cezbedilmesi ve örgütte tutulması önemli bir stratejik yönetim konusu olmuştur. Yetenekli işgörenlerin örgütte olması örgüt performansını yükseltirken (Heinen ve O'Neill, 2004), bu kişilerin işten ayrılmaları önemli kayıplara yol açmaktadır.

Mevcut çalışanların, özellikle kalifiye çalışanların kurumlarından ayrılma istek ve eğilimleri eyleme dönüştüğü zaman işletmelere çeşitli maliyetler yükleyecektir. İşe alma, seçme, eğitim maliyetlerinin yanında (Kaur vd., 2013) yer değiştirme ve verimlilik kaybı gibi maliyetlere de neden olmaktadır (Mobley, 1982). Örneğin, verimli sonuç getirebilecek ve işletmeye rekabet üstünlüğü kazandırabilecek projelere önemli katkılarda bulunacak çalışanların kaybı hem işgücü ve emek kaybına hem de bir işletmenin kültürüne uyum sağlamış ve bu sürece kadar da kendisine eğitim, vb. yatırımlar yapılmış bir çalışanın işten ayrılması insan sermayesi bakımından önemli bir değer kaybına yol açmaktadır. Söz konusu çalışanın aynı sektörde mevcut potansiyelini kullanabileceği rakip işletmelere transferi ise ayrıldığı diğer işletmenin kaybını daha da artırmaktadır.

Bu düzeyde önem taşıyan işten ayrılma eğiliminin doğru bir biçimde ölçülmesi ve analiz edilmesi, işten ayrılma eğiliminin ilişkili olduğu muhtemel kavram ve değişkenleri anlamak ve bu eğilimin davranışa dönüşmesinin önlemlerini almak bakımından da değerli ve önemlidir. İşten ayrılma eğilimi işletme yönetimi ve örgütsel davranış alanlarında birçok araştırmaya konu olmuş; iş tatmini, örgüte bağlılık, liderlik/yönetim tarzı gibi örgütsel ve bireysel değişkenlerin yanında bağımlı değişken olarak kullanılmıştır. Ancak ülkemizde yapılan akademik çalışma ve yayınlarda işten ayrılma eğilimi, yabancı literatürdeki ölçeklerin kullanılmasıyla ölçülmüştür. Bu ölçeklerde yer alan 3 veya 4 ifade dilimize çevrildiğinde, birbirine çok yakın ifadeler olması sebebiyle, işten ayrılma eğilimini ölçmede yetersiz kalmaktadır. Bu düşünceden hareketle, kendi kültürümüzde kullanılmak üzere geliştirilecek ve işten ayrılma eğilimini ortaya koyacak bir ölçüm aracına gereksinim duyulmaktadır ki, bu çalışmanın temel amacını bu gereksinimin giderilmesi oluşturmaktadır.

2.Kavramsal Çerçeve

2.1.İşten Ayrılma ve İşten Ayrılma Eğilimi

İşletmedeki yetenekli ve deneyimli insan sermayesinin gönüllü olarak işten ayrılması, örgütte gereksiz maddi ve maddi olmayan kayıpların oluşmasına yol açan kaçınılmaz bir olaydır (Weisberg, 1994). Yetenekli işgörenlerin gönüllü olarak işten ayrılması aynı zamanda insan kaynakları planlaması açısından da bir problemdir. İnsan kaynakları yöneticilerinin boşalan pozisyonların en hızlı biçimde doldurulabilmesini sağlamak için işgörenlerin işten ayrılma olasılıklarını iyi yönetebilmeleri gereklidir (Carmeli ve Weisberg, 2006). Özellikle nitelikli çalışanların örgütten ayrılması durumunda; bu çalışanların yerini alabilecek adayların toplanması, seçilmesi, işe yerleştirilmesi, işe ve kuruma adapte edilmesi birçok maliyeti beraberinde getirir. Bunlar arasında; zaman, emek maliyeti, işin yavaşlama ihtimali, örgütsel performansın düşmesi, değerli insan sermayesi kaybı, maddi kayıplar, hatta işten ayrılan çalışanın müşteri profilini de yeni işe başladığı kuruma beraberinde götürmesiyle oluşabilecek müşteri kaybı yer almaktadır. Üstelik işten ayrılan çalışan, ayrıldığı kuruma olumsuz duygular içerisindeyse, bu durumu sosyal medya aracılığı ile kamuoyuyla paylaşması, imaj ve itibar zedelenmesi aracılığıyla potansiyel nitelikli işgücü ve marka değeri kaybına kadar uzanabilir.

Bu yüzden tepe yönetim ve insan kaynakları yönetiminin, çalışanların işten ayrılma eğilimine gereken hassasiyeti göstermeleri gerekir.

İşten ayrılma eğilimi, bir kişinin örgütten ayrılma arzusu veya isteğine işaret eder (Bouckenooghe vd., 2013; Thoresen vd., 2003). Bireyin belirli bir zaman diliminde işini değiştirme olasılığını gösteren bu eğilim, bireyin gönüllü olarak örgütten ayrılmasına neden olur. İşten ayrılma eğiliminin fiili işten ayrılma davranışının en iyi yordayıcısı olduğu kabul edilir. Fiili işten ayrılmanın işten ayrılma eğilimi ile birlikte artacağı beklenmektedir (Kaur vd., 2013).

Eğilimlerin bir davranışı etkileyen motivasyonel faktörleri içerdiği varsayılır. Bu eğilimler bireylerin bir davranışı göstermek için ne kadar gayret ve çaba sarf ettiklerinin göstergesidir. Genel bir kural olarak bir davranışa yönelik eğilimin yüksek olması, davranışın gerçekleşmesi olasılığını da arttırır (Ajzen, 1991). İşten ayrılma eğilimi, işten ayrılma davranışının tutumsal bir yönelimi veya bilişsel belirtisini göstermektedir. Bazıları işten ayrılma eğiliminin işten ayrılma davranışının birincil öncülü olduğu görüşüne karşıyken, araştırmaların çoğunda işten ayrılma eğiliminin ayrılma davranışının öncülü olduğu ortaya konmuştur (Elangovan, 2001).

2.2.İşten Ayrılma Eğilimi ve İlişkili Değişkenler

Yapılan farklı araştırmalar işten ayrılma eğiliminin pek çok farklı değişkenle ilişkisini ortaya koyarken, büyük çoğunluğunda iş tatmini ile ilişkilendirilmiştir. Mobley (1977) iş tatmini ile işten ayrılma arasındaki ilişkiyi değerlendirdiği araştırmasında iş tatminsizliği yaşayan bireyin işten ayrılmayı düşündüğünü ve farklı iş arama ve işten ayrılma maliyetinin beklenen yararını değerlendirerek alternatif işleri arama niyeti oluşturduğunu tespit etmiştir. Bunun sonucunda birey alternatif işleri arayarak ve alternatifleri değerlendirerek, mevcut işiyle alternatif işi karşılaştırır. Bu karşılaştırma işten ayrılma veya kalma niyetini belirler. Bu niyet de, işten ayrılma veya kalma davranışı ile sonuçlanır.

İşten ayrılma gönüllü veya gönülsüz işten ayrılma olarak ikiye ayrılır. Çalışanın kendi isteğiyle işten ayrılmasının çeşitli nedenleri olabilir; işten düşük tatmin duyma, işvereninden düşük tatmin duyma, kısıtlı terfi ve kısıtlı gelişim imkanları, başka yerde daha iyi bir fırsatın bulunması, örgütsel değişimleri veya yeniden yapılanmayı onaylamama gibi (Kaur vd., 2013). Ayrıca işten ayrılma eğiliminin demografik ve bireysel değişkenlerle ilişkili olduğu belirlenmiştir (Mobley vd., 1979). İşten ayrılma davranışı üzerinde yapılan pek çok araştırma yaş, cinsiyet, görev süresi, deneyim, maaş, eğitim, istihdamın doğası gibi değişkenlerin çalışanların işten ayrılma eğilimlerini yordadığını ortaya koymuştur (Kaur vd., 2013).

Çalışanlar kariyer fırsatlarının sınırlılığı veya yokluğunu algıladıklarında, bu hayal kırıklığıyla başa çıkabilmek için geri çekilme tepkisi gösterebilir ve daha iyi kariyer fırsatları için başka bir iş arayabilirler (Houkes vd., 2003). Mobley'e (1982) göre ise işten ayrılma davranışı tamamıyla geri çekilme davranışı değildir. Çünkü işten ayrılma sadece nahoş bir işten kaçış olmayabilir, alternatif işlerin pozitif çekimiyle motive olmuş bir davranış biçiminde de görülebilir.

Diğer başka araştırmalarda da iş tatmininin işten ayrılma eğilimi üzerinde etkisi olduğu (Ali, 2008; Amah, 2009; Applebaum vd., 2010; Fisher-McAuley vd., 2003; Mahdi vd., 2012; Yücel, 2012; Zhang ve Feng, 2011) görülmüştür.

İşten ayrılma eğilimi değişkeni çeşitli araştırmalarda farklı değişkenlerle ilişkilendirilmiştir. Bu çalışmaların bir kısmında, yüksek düzeyde örgüte bağlılık hisseden bireylerin işten ayrılma eğilimlerinin düşük olduğu ortaya konmuştur (Schwepker, 2001; Udo vd., 1997). Bir başka grup çalışmada örgütsel adalet ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkinin incelendiği görülmüş, örgütsel adaletin alt boyutları açısından farklı bulgulara ulaşılmıştır. Bazı araştırmalarda dağıtımsal adaletin (Alexander ve Ruderman, 1987; Nadiri ve Tanova, 2010), bazılarında işlemsel adaletin (Pare ve Tremblay, 2007; Simons ve Roberson, 2003) diğerlerinde ise, kişilerarası adaletin (Güner, 2016) işten ayrılma eğilimini negatif olarak yordadığı saptanmıştır.

Ayrıca başka çalışmalarda örgüt iklimi (Hong ve Kaur, 2008; Jyoti, 2013; Stone vd., 2006) ve örgütsel vatandaşlık davranışının (Chen vd., 1998; Coyne ve Ong, 2007; Raharjo vd., 2019) işten ayrılma eğiliminde azalmaya neden olduğu, tükenmişlik (Weisberg, 1994; Zhang ve Feng, 2011), iş stresi (Applebaum vd., 2010; Yukongdi ve Shrestha, 2020), işyeri zorbalığı (Bohle vd., 2017; Djurkovic vd, 2004; Simons, 2008) ve örgütsel sinizm (Chiaburu vd., 2013; Khan, 2014) gibi değişkenlerin işten ayrılma eğiliminde artışa neden olduğu belirlenmiştir.

örgütsel ve iş çevresi ile ilgili faktörler, işin özellikleri, dış çevre faktörleri, örgütsel gruplar gibi değişkenlerin de işten ayrılma eğilimi ile ilişkili olduğu bulunmuştur (Mobley vd., 1979). Örneğin örgütsel öğrenme kültürü (Egan, Yang ve Bartlett, 2004; Joo ve Park, 2010), etik iklimin (Jaramillo, Mulki ve Solomon, 2006) ve örgütsel desteğin (Dawley, Houghton ve Bucklew, 2010) işten ayrılma eğilimini negatif olarak yordadığını ortaya koyan çalışmalara rastlanmıştır.

İşten ayrılma eğiliminin liderlik biçimleriyle olan ilişkileri incelendiğinde ise dönüştürücü liderlik (Dimaculangan ve Auiling, 2012; Green, Miller ve Aarons, 2013; Sun ve Wang, 2017) ve etik liderliğin (Demirtaş ve Akdoğan, 2015; Elçi, Şener, Aksoy ve Alpkan, 2012) işten ayrılma eğilimini negatif olarak yordadığı saptanmıştır.

İşten ayrılma ile ilgili araştırma bulguları dikkate alındığında; bu eğilimin başta iş tatmini olmak üzere pek çok bağımsız değişkenin ortaya çıkardığı bir sonuç veya kendi başına bağımlı değişken olduğu görülmektedir. İşten ayrılma eğiliminin ölçülmesi, örgütten ayrılma olasılığı olan işgörenlerin belirlenmesini ve işten ayrılma eğilim ve davranışlarını azaltacak stratejik yaklaşımlara gereksinim duymaktadırlar. Örgütlerin diğer örgütlere göre rekabet üstünlüğü elde etmeleri için uygun ölçümlerle işten ayrılma eğilimlerini belirleyerek, bu eğilimlerin davranışa dönüşmeden önce kontrolünü sağlamaları önemlidir (Fisher-McAuley vd., 2003; Kaur vd., 2013). İşten ayrılma eğiliminin davranışa dönüşmeden değiştirilebilmesi için de, bu eğilimi ortaya çıkaran örgütsel neden ve süreçlerin analiz edilerek belirlenmesi böylece problem noktalarının iyileştirilmesine gereksinim vardır.

3.Yöntem

3.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, öncelikle bilimsel çalışmalarda işten ayrılma eğiliminin geçerli ve güvenilir bir şekilde belirlenmesini sağlayacak bir ölçüm aracı geliştirmektir.

Literatürde yer alan ve bugüne kadar kullanılan işten ayrılma eğilimine dair ölçekler (örn., Abrams vd., 1998; Cammann vd., 1979; Carson vd., 1999; Mobley vd., 1978; Robin ve Korabick, 1995; Wayne vd, 1997) genellikle birbirine çok benzeyen sınırlı sayıda sorudan ve tek boyuttan oluşan ölçeklerdir. Batı dünyasında geliştirilmiş olan bu ölçekler Türkçe'ye

çevrildiğinde ifadeler arasındaki benzerlik ve çağrışımlar daha dikkat çeker hale gelmektedir. Kendi orijinal dilinde birbirine yakın da olsa farklı anlamlar ifade eden ölçek soruları dilimize çevrildiğinde birbirine iyice benzeşmektedirler. Örneğin; Carson ve diğerlerinin (1999) geliştirdiği işten ayrılma eğilimi ölçeğinde "Çalıştığım işi bırakmayı düşünüyorum" ifadesi ile "Yaptığım işi bırakma niyetim var" ifadesi birbirine benzemekte, aralarındaki farklılık tam olarak anlaşılamamaktadır. Bu nedenle, literatür kısmında örnekleri verildiği üzere; bilimsel araştırmalarda bağımlı değişken olarak sıklıkla kullanılmakta olan işten ayrılma eğilimi ile ilgili bu eğilimi tam olarak ifade eden ve analiz eden bir ölçüm aracının geliştirilmesine gereksinim duyulmaktadır.

Bu ölçüm aracı, işten ayrılma niyetinin diğer örgütsel değişkenlerle olan ilişkilerinin belirlenmesine katkı sağlayarak örgütler açısından da bu önemli ilişkilerin farkına varılması ve buna yönelik önlemlerin alınmasına yardımcı olacaktır. Aynı zamanda, bundan sonraki akademik çalışmalarda işten ayrılma eğilimi ister bağımlı, ister ara değişken olsun, bu eğilimi birbirinden ayırt edici sorularla ölçen ve kendi kültürümüze uyumlu bir ölçeğin kullanılabilmesi mümkün olacaktır.

3.2.Örneklem

Bu çalışma ölçek geliştirme amaçlı bir çalışma olup, bir kurum yapısındaki çalışanın işten ayrılma eğilimini belirlemeye yöneliktir. Bu nedenle uygulama alanına bir kurum yapısında yer alan her tür çalışan tutumu dahil olabilmektedir. Araştırmanın örneklemini İstanbul ilinde farklı sektör ve pozisyonlarda çalışan toplam 152 katılımcı oluşturmaktadır. Araştırmaya katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır. Ölçekler kağıt kalem formunda ve online olarak uygulanmıştır. Örneklemi oluşturan katılımcıların seçilmesinde kolayda örnekleme yöntemine başvurulmuştur.

3.3.Ölçüm Araçları ve Verilerin Analizi

Araştırmada yer alan anket formunda demografik değişkenlere ilişkin sorular ve yeni geliştirilen işten ayrılma eğilimi ölçeği kullanılmıştır. İşten ayrılma eğilimi ölçeği araştırmacılar tarafından literatür incelemesine paralel olarak (Cammann vd., 1979; Daniels, 2004; Lewis, 2010; Mobley vd., 1978; Rosin ve Korabick, 1995; Wayne vd., 1997) oluşturulmuş ve 1 "kesinlikle katılmıyorum"dan, 5 "kesinlikle katılıyorum"a doğru 5'li Likert tipi bir ölçek olarak hazırlanmıştır. Ölçekte toplam 8 ifade yer almaktadır. Ölçeğin geçerlik ve güvenirliğini test etmek üzere SPSS 22 ve SPSS Amos 24.0 paket programları kullanılmıştır. Geçerlik analizi için keşfedici faktör analizi ile birlikte doğrulayıcı faktör analizi yapılmış olup, güvenirlik analizi için Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı göz önüne alınmıştır. Demografik değişkenler arasında katılımcıların yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim düzeyi ve işletmede çalışma süresine dair sorulara yer verilmiştir.

4.Bulgular

4.1.Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Araştırmada 152 katılımcıdan %56'sının kadın, %44'ünün erkek olduğu, bu katılımcıların %75'inin özel sektörde, %25'inin ise kamu sektöründe çalıştığı bulgulanmıştır. Eğitim durumları açısından bakıldığında katılımcıların %18'inin önlisans ve altı düzeyde, %47'sinin lisans düzeyinde, %35'inin ise lisansüstü düzeyde eğitimi olduğu görülmüştür. Medeni durum göz önüne alındığında katılımcıların %48'i bekar, %48,7'si evli ve %3,3'ü dul/

boşanmıştır. Ayrıca katılımcıların yaş ortalaması 32,5 ve işletmede çalışma süresi ortalaması da 5,68 yıldır.

4.2.Ölçeğin Geçerlik Analizine İlişkin Bulgular

Keşfedici Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Ölçeğin geçerlik analizi için yapılan keşfedici faktör analizinin sonuçları Tablo 1'de yer almaktadır. Tablodaki KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) değerinin .878 olması, örneklemin faktör analizinin yapılması için yeterli olduğuna işaret eder. Bartlett's Küresellik testi sonucunun anlamlı olması değişkenler arası ilişkilerin oluşturduğu matrisin faktör analizi için anlamlı olduğunu ve faktör analizinin yapılabileceğini göstermektedir. Varimax döndürmesi sonucu özdeğeri 1'den büyük olan iki faktörün açıkladığı toplam varyans %72 olarak bulunmuştur. Döndürme işlemi sonrasında maddelerin hangi faktörlere yüklendikleri görülmektedir. Tablo 1'e bakıldığında birinci faktörde toplanan ifadelerin geneli daha ziyade işten ayrılma hevesini çağrıştırdığı görülmektedir. İkinci faktöre yüklenen ifadeler ise, işten ayrılmanın hissettireceği zorluk ve endişelerle ilgilidir. Bu doğrultuda faktörler de bu şekilde isimlendirilmiştir. Çapraz ya da düşük yüklenme gösteren madde olmadığından ölçekten herhangi bir madde çıkarılmamıştır. Aksine maddelerin faktörlere oldukça iyi yüklendiği bulgulanmıştır.

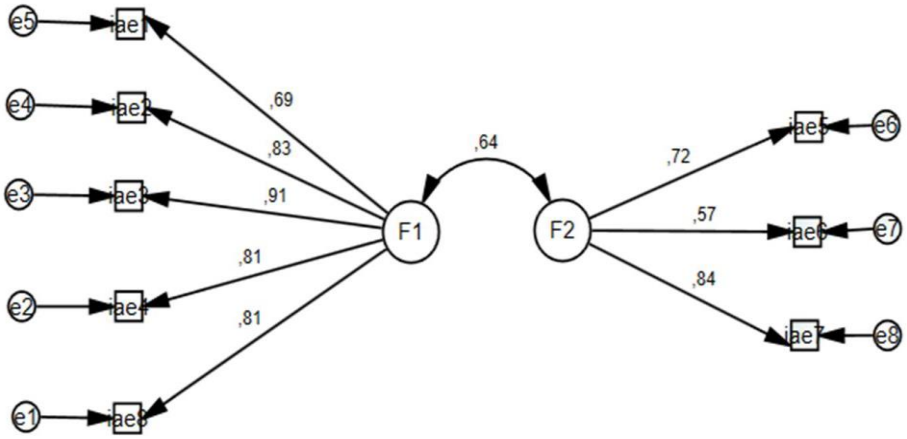
Tablo 1: Ölçeğin Faktör Yapısı ve Ölçekteki Maddelerin Faktör Yükleri

Maddeler	**İşten ayrılma hevesi**	**İşten ayrılmanın hissettireceği zorluk ve endişeler**
Her sabah işime giderken o günü işyerimde nasıl geçireceğim konusunda kaygı yaşıyorum.	**.817**	-.001
Çalıştığım kurumda işimi yaparken başka bir kurumdan gelecek iş teklifinin hayalini kuruyorum.	**.857**	.177
Son zamanlarda her an işyerimden çekip gitmek arzusu içindeyim.	**.862**	.290
Bu işyerinde daha uzun seneler kalmak için herhangi bir neden göremiyorum.	**.768**	.355
Bu kurumda görevli olduğum projeyi tamamladığımda, arkama bakmadan gitmek istiyorum.	**.795**	.300
Bu kurumdan bir gün ayrılabileceğimi düşünmek bile istemiyorum.	.300	**.741**
Çalıştığım kuruma benzer bir işyeri bulabileceğimi sanmıyorum.	-.005	**.847**
Bu kurumdan ayrılmak zorunda kalmak beni üzerdi.	.359	**.760**
Toplam varyans		71.991
Kaiser-Meyer-Olkin		.878
Bartlett Küresellik Testi Approx. Chi- Square		661.081
Df		28
Sig.		.000

Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Yeni bir ölçeğin geliştirilmesinde ilk etapta Keşfedici Faktör Analizi yapılarak faktör yapısı keşfedilir. Bu analizin sonrasında da öngörülen kuramsal yapının doğrulanması için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanır. Doğrulayıcı Faktör Analizi kapsamında farklı ölçüm modelleri incelenir (Gürbüz ve Şahin, 2015: 314).

Bu araştırmada Doğrulayıcı Faktör Analizi için SPSS Amos 24.0 programı kullanılmıştır. Şekil 1'de işten ayrılma eğilimi ölçeğinin birinci düzey iki faktörlü DFA modelinin yol diyagramı sunulmuştur.



Şekil 1: Doğrulayıcı Faktör Analizi Path Diyagram Şeması

Ki-kare (χ^2) değerinin serbestlik derecesine (df) bölünmesinin, genel modelin uyum iyiliğinin test edilmesinde uygun olduğu kabul edilmektedir. Bu değerin 3 ve altında olması iyi bir modeli, 3 ve 5 arasında olması ise modelin kabul edilebilir bir uyum iyiliğine sahip olduğunu gösterir. Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA) ve Ortalama Hataların Karekökü (RMR) değerlerinin 0.05'in altında olması iyi bir uyum iyiliğine, 0.08'in altında olması kabul edilebilir bir uyum iyiliği değerine işaret eder. Uyum İyiliği İndeksi (GFI), Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi (AGFI) ve Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI) değerlerinin 0.95 üzeri olması iyi bir uyum iyiliği değerini, 0.90 üzeri olması ise kabul edilebilir uyum iyiliği değerini yansıtır (Gürbüz ve Şahin, 2015).

Araştırma kapsamında test edilen modelin desteklenip desteklenmediğine, DFA analizi sonucunda saptanan uyum iyiliği indeksleri (Goodness of Fit Indices) değerleri incelenerek karar verilir. Tablo 2'de uyum indeksi değerleri sunulmuştur. Tabloda da görüldüğü üzere, ki-kare değerinin serbestlik derecesine bölünmesiyle ortaya çıkan değer 3'ün altında olduğundan (1,553) genel modelin iyi bir uyum iyiliğine sahip olduğu görülebilir. Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA) değeri (,061) ve Ortalama Hataların Karekökü (RMR) değeri (,067) 0,08'in altında olduğundan kabul edilebilir bir uyum iyiliğini göstermektedir.

Tablo 2: Modelin Uyum İyiliği İndeksleri Değerleri

Ki-Kare/Serbestlik (χ^2/df)	1,553
RMR (Ortalama Hataların Karekökü)	,067
GFI (Uyum İyiliği İndeksi)	,954
AGFI (Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi)	,913
CFI (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)	,984
RMSEA (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü)	,061

Uyum İyiliği İndeksi (GFI) değeri (,954) ve Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI) değeri (,984) iyi bir uyum iyiliğini gösterirken (,95'ten büyük olduklarından dolayı), Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi (AGFI) değeri (,913) ise kabul edilebilir bir uyum iyiliğini (,90'dan büyük olduğundan) göstermektedir. Bu sonuçlar, işten ayrılma eğilimi ölçeğinin öngörülen iki faktörlü yapısı ile örtüştüğünü göstermektedir.

Ölçeğin Güvenirlik Analizine İlişkin Bulgular

İşten ayrılma eğilimi ölçeği'nin iç tutarlılık değerinin 0.88 olduğu saptanmıştır. İki faktörden ilkinin iç tutarlılık değeri 0.906, ikincisinin ise 0.756 olarak bulunmuştur. Cronbach Alfa katsayılarından da anlaşılacağı üzere ölçek Sosyal Bilimlerde kabul edilen minimum güvenirlik düzeyi olan 0.70'in üzerindedir (Gürbüz ve Şahin, 2015) ve yüksek düzeyde güvenilir bir ölçektir.

5. SONUÇ

İşletme biliminin çalışma alanlarından biri olan Örgütsel Davranış, bir organizasyon yapısı içerisinde birey, grup ve organizasyon düzeyindeki davranışları analiz ederek, bu davranışları ortaya çıkaran süreçler, uygulamalar ve sorunlarla ilgilenmekte, farklı davranış düzeyindeki sorunlara çözüm önerileri geliştirmeyi amaçlamaktadır. Birey, grup ve organizasyon düzeyindeki davranışları etkileyen çalışan motivasyonu, örgütsel iletişim, liderlik, örgüt kültürü, organizasyon politikaları gibi süreçler ve algılama, kişilik, tutumlar gibi değişkenlerle ilgili yaşanan sorunlar bazı bireysel ve örgütsel sonuçları da beraberinde getirebilmektedir. Hem çalışan hem de örgüt açısından önemli olan bu sonuçlar arasında örgüte bağlılık, örgütsel vatandaşlık, verimlilik, performans, işten ayrılma, işe devamsızlık, iş kazaları ve işe geç gelme yer almaktadır (Robbins ve Judge, 2013). Adı geçen bu değişkenlerin ölçümüne dair literatürde farklı ölçüm araçları ve göstergeler bulunmakla beraber bunlar arasında yer alan ve araştırmalarda bağımlı değişken olarak sıklıkla kullanılan işten ayrılma eğilimini belirlemeye yönelik az sayıda ölçüm aracı bulunmaktadır. Batı kültüründe geliştirilmiş olan bu ölçüm araçlarında yer alan ifadeler birbirlerine benzerlik göstermekte ve işten ayrılma eğilimini birbirini tekrarlayan ifadelerle ölçmekle sınırlandırmaktadır. Bu düşünceden hareketle gerçekleştirilen bu çalışmanın amacı, işten ayrılma eğilimini farklı biçimlerde ifade ederek ayırt edici sorular/ifadelerle ölçecek, kendi kültürümüzde yapılandırılmış geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracının geliştirilmesidir. Bu çalışmanın, işten ayrılma eğiliminin bireysel ve örgütsel değişkenlerle ilişkisini analiz etmek, anlamak ve bu

eğilimin davranışa dönüşmesinin maliyetlerini de gözetecek önlemlerin dikkate alınmasını sağlamak bakımından değerli ve önemli olacağı düşünülmektedir.

İstanbul ilinde farklı sektör ve pozisyonlarda çalışan toplam 152 katılımcıyla gerçekleştirilen çalışmada işten ayrılma niyetine yönelik oluşturulan 8 ifadeden oluşan ölçek üzerinde yapılan keşfedici faktör analizi sonucunda ifadeler iki faktör altında toplanmıştır. Her iki faktörün altında toplanan ifadeler değerlendirildiğinde, birinci faktörün "işten ayrılma hevesi", ikinci faktörün ise "işten ayrılmanın hissettireceği zorluk ve endişeler" biçiminde adlandırılması uygun görülmüştür. Birinci faktörde ilk fırsatta işi bırakıp gitme fırsatı kollamaya yönelik ifadeler ağırlık kazanmaktadır ve bu ifadeler ayrılma için güçlü bir isteğe işaret etmektedir. İkinci faktörde ise, işten ayrılma düşüncesinin daha zayıf kaldığı ve endişe hissettirdiği durumlara yönelik ifadeler yer almaktadır. Bu da tutum değişkenlerinin içerdiği duygu, davranış, düşünce boyutlarıyla örtüşür gibi görünmektedir. Özkalp ve Kırel'in (2013) belirttiği gibi tutumların üç bileşeninden duygusal boyutu bireyin duygu ve değerlendirmelerini, bilişsel boyutu düşünce ve inançları, davranışsal boyutu da belirli davranışlara meyilli olmayı içerir. Buna göre "işten ayrılma hevesi" faktörü davranışsal boyutu, "işten ayrılmanın hissettireceği zorluk ve endişeler" faktörü ise duygusal ve bilişsel boyutları çağrıştırır gibi görünmektedir.

Ölçekten herhangi bir ifade çıkarılması gereksinimi olmamıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan uyum iyiliği indeksi değerlerinin de çoğunlukla iyi uyum göstermesi sebebiyle iki faktörlü model desteklenmiştir. Ölçeğin güvenirlik katsayıları oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir ki, bu durum geliştirilmiş olan ölçeğin işten ayrılma eğiliminin değişken olarak yer aldığı bilimsel çalışmalarda kullanılabileceğini göstermektedir. Bu ölçeğin çeşitli araştırmalarda farklı örneklem gruplarına uygulanması, ölçeğin kullanıldığı farklı araştırma sonuçlarının birbirini destekleyip desteklemediğinin karşılaştırılması ölçeğin geçerlilik ve güvenirliğinin daha güçlü bir biçimde test edilmesine yardımcı olacaktır. Geçerlilik ve güvenirliğine bağlı olarak bu ölçeğin bilimsel araştırmalarda yaygınlaşarak kullanılması, yıllardır birbirine benzer birkaç ifadeyle ölçümlenmeye çalışılan işten ayrılma eğiliminin daha detaylı irdelenmesi ve daha doğru tespit edilmesine, diğer örgütsel ve bireysel değişkenlerle olan ilişkisinin incelenmesine olanak sağlayacaktır.

Uygulama alanında düşünüldüğünde işten ayrılma eğilimi, tıpkı işe devamsızlık, işe geç gelme gibi önemli davranışsal çıktılardandır ve örgütsel verimlilik, performans ve başarı gibi örgütsel çıktıları da etkileyebilir. Çalışanların işten ayrılma eğilimi altında yatan nedenleri dikkatlice analiz etmek gerekir. Ücret, yan haklar gibi temel motivasyon faktörlerinde veya işte kendini geliştirme, kariyerinde ilerleme gibi üst düzeyde motivasyon faktörlerinde yaşanan tatminsizliklere de bağlı olarak gelişebilir. İşten ayrılma eğiliminin diğer nedenleri arasında örgütsel bağlılığın düşük olması, örgütsel stres, yetersiz liderlik davranışı, etkin olmayan çatışma yönetimi, kişi-iş uyumsuzluğu, örgütsel adaletin zayıf olması, aidiyet hissini sağlamayan bir örgüt kültürü olması veya etkin olmayan insan kaynakları uygulamaları yer alabilir. Literatürde bu bulguları destekleyen çalışmalar bulunmaktadır (Zhang ve Feng, 2011; Mahdi vd., 2012; Green, Miller ve Aarons, 2013; Sun ve Wang, 2017; Yukongdi ve Shrestha, 2020; Nadiri ve Tanova, 2010; Schwepker, 2001; Joo ve Park, 2010; Khan, 2014). İşten ayrılma eğilimi işletmelere aynı zamanda önemli maliyetler yükleyen temel göstergelerden biridir. Çalışan işten ayrılmaya karar verdiğinde, işletme o anda ayrılan çalışanı ikame edecek uygun nitelik ve donanımda insan kaynağına sahip olmayabilir ve bu kaynağı temin edinceye kadar işletmenin işleri aksayabilir, örgütsel performans ve verimlilik düşebilir. Ayrıca işletme, eğitim ve diğer İK faaliyetleriyle yatırım yaptığı ve kendi kültürüne uyumlu hale getirdiği çalışanını kaybederek parasal, zaman ve emek maliyetlerine maruz kalır. Hatta nitelikli çalışanını rakip

işletmelerden birine kaptırarak, değerli ve yeri doldurulması zahmetli olan insan sermayesini kaybeder. Bu yüzden bu ölçeğin kullanılması insan kaynakları yöneticileri ve tepe yöneticilerin çalışanların ayrılma eğilimine dair genel bilgi sahibi olmalarına, ayrılma eğilimine neden olan örgütsel sorun, süreç ve uygulamaları gözden geçirerek revize etmelerine, daha dikkatli personel yedekleme planları yapmalarına ve nitelikli insan kaynağını ellerinde tutacak önlemler almalarına yardımcı olacaktır.

Araştırmanın sınırlılıkları ele alındığında, araştırmaya katılacak gönüllü kişilere ulaşılmasının güçlüğü ve çalışmanın zaman kısıtı nedenleriyle örneklem grubunun sayıca sınırlı kaldığı söylenebilir.

REFERENCES

- Abrams, D., Ando, K., & Hinkle, S. (1998). Psychological attachment to the group: cross-cultural differences in organizational identification and subjective norms as predictors of workers' turnover intentions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *24*(10), 1027-1039. https://doi.org/10.1177/01461672982410001
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50*, 179-211. https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T
- Alexander, S., & Ruderman, M. (1987). The role of procedural and distributive justice in organizational behavior. *Social Justice Research*, *1*(2), 177-198.
- Ali, N. (2008). Factors affecting overall job satisfaction and turnover intention. *Journal of Managerial Sciences*, *2*(2), 239-252.
- Amah, O. E. (2009). Job satisfaction and turnover intention relationship: the moderating effect of job role centrality and life satisfaction. *Research and Practice in Human Resource Management*, *17*(1), 24-35.
- Applebaum, D., Fowler, S., Fiedler, N., Osinubi, O., & Robson, M. (2010). The impact of environmental factors on nursing stress, job satisfaction, and turnover intention. *The Journal of Nursing Administration, 40*, 323-328. https://doi.org/10.1097/NNA.0b013e3181e9393b
- Bohle, P., Knox, A., Noone, J., Mc Namara, M., Rafalski, J., & Quinlan, M. (2017). Work organisation, bullying and intention to leave in the hospitality industry. *Employee Relations*, *39*(4),446-458. DOI 10.1108/ER-07-2016-0149
- Bouckenooghe, D., Raja, U., & Butt, A. N. (2013). Combined effects of positive and negative affectivity and job satisfaction on job performance and turnover intentions. *The Journal of Psychology*, *147*(2), 105-123. https://doi.org/10.1080/00223980.2012.678411
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., & Klesh, J. (1979). The Michigan Organizational Assessment Questionnaire. University of Michigan Ann Arbor, Unpublished Manuscript.
- Carmeli, A., & Weisberg, J. (2006). Exploring turnover intentions among three professional groups of employees. *Human Resource Development International*, *9*(2), 191-206. https://doi.org/10.1080/13678860600616305
- Carson, K.D., Carson, P.P., Roe, C.W., Birkenmeier, B.J., & Phillips, J.S. (1999). Four commitment profiles and their relationships to empowerment, service recovery and work attitudes. *Public Personnel Management*, *28*(1), 1-13. https://doi.org/10.1177/009102609902800101

- Chen, X. P., Hui, C., & Sego, D. J. (1998). The role of organizational citizenship behavior in turnover: Conceptualization and preliminary tests of key hypotheses. *Journal of Applied Psychology*, *83*(6), 922-931.
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I. S., Banks, G. C., & Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, *83*(2), 181-197. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.03.007
- Coyne, I., & Ong, T. (2007). Organizational citizenship behaviour and turnover intention: a cross-cultural study. *The International Journal of Human Resource Management*, *18*(6), 1085-1097. https://doi.org/10.1080/09585190701321831
- Daniels, A. (2004). Listening to New Zealand nurses. a survey of ıntent to leave, job satisfaction, job stres and burnout. Auckland University of Technology in Partial Fulfilment of The Degree of Master of Health Science.
- Dawley, D., Houghton, J. D., & 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.
- Demirtaş, O., & Akdoğan, A. A. (2015). The effect of ethical leadership behavior on ethical climate, turnover intention, and affective commitment. *Journal of Business Ethics*, *130*(1), 59-67. Doi: 10.1007/s10551-014-2196-6
- Dimaculangan, E. D., & Aguiling, H. M. (2012). The effects of transformational leadership on salesperson's turnover intention. *International Journal of Business and Social Science*, *3*(19), 197-210.
- Djurkovic, N., McCormack, D., & Casimir, G. (2003). The physical and psychological effects of workplace bullying and their relationship to intention to leave: A test of the psychosomatic and disability hypotheses. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, *7*(4), 469-497.
- Egan, T. M., Yang, B., & Bartlett, K. R. (2004). The effects of organizational learning culture and job satisfaction on motivation to transfer learning and turnover intention. *Human Resource Development Quarterly*, *15*(3), 279-301. Doi: 10.1002/hrdq.1104
- Elangovan, A. R. (2001). Causal ordering of stress, satisfaction and commitment, and intention to quit: a structural equations analysis. *Leadership & Organization Development Journal*, *22*(4), 159-165. Doi: 10.1108/01437730110395051
- Elçi, M., Şener, İ., Aksoy, S., & Alpkan, L. (2012). The impact of ethical leadership and leadership effectiveness on employees' turnover intention: The mediating role of work related stress. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, *58*, 289-297.Doi: 10.1016/j.sbspro.2012.09.1003
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003, April). Modelling the relationship between work life balance and organisational outcomes. Annual Conference of the Society for Industrial-Organisational Psychology, Orlando, USA.
- Green, A. E., Miller, E. A., & Aarons, G. A. (2013). Transformational leadership moderates the relationship between emotional exhaustion and turnover intention among community mental health providers. *Community Mental Health Journal*, *49*(4), 373-379. Doi: 10.1007/s10597-011-9463-0

- Gregoire, M. (2006). Consistently acquiring and retaining top talent. *Workforce Management*, *85*(19), 1-6.
- Güner, B. (2016). Örgütsel adalet algısının işten ayrılma niyeti üzerine etkisi ve duygusal tükenmişliğin aracı rolü: Öğretmenler üzerine bir çalışma. Orta Doğu Teknik Üniversitesi (Doktora Tezi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara).
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: felsefe, yöntem, analiz* (2. bs). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Heinen, J. S., & O'Neill, C. (2004). Managing talent to maximize performance. *Employment Relations Today*, *31*(2), 67-82.
- Hong, L. C., & Kaur, S. (2008). A relationship between organizational climate, employee personality and intention to leave. *International Review of Business Research Papers*, *4*(3), 1-10.
- Houkes, I., Janssen, P. P., Jonge, J., & Bakker, A. B. (2003). Specific determinants of intrinsic work motivation, emotional exhaustion and turnover intention: a multisample longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *76*(4), 427-450. Doi: 10.1348/096317903322591578
- Jaramillo, F., Mulki, J. P., & Solomon, P. (2006). The role of ethical climate on salesperson's role stress, job attitudes, turnover intention, and job performance. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, *26*(3), 271-282. Doi: 10.2753/ PSS0885-3134260302
- Joo, B. K. B., & Park, S. (2010). Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention. *Leadership & Organization Development Journal*, *31*(6), 482-500. Doi: 10.1108/01437731011069999
- Jyoti, J. (2013). Impact of organizational climate on job satisfaction, job commitment and intention to leave: An empirical model. *Journal of Business Theory and Practice*, *1*(1), 66-82.
- Kaur, B., Mohindru & Pankaj, M. (2013). Antecedents of turnover intentions: a literature review. *Global Journal of Management and Business Studies*, *3*(10), 1219-1230. ISSN 2248-9878
- Khan, M. A. (2014). Organizational cynicism and employee turnover intention: Evidence from banking sector in Pakistan. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, *8*(1), 30-41.
- Lewis, M. (2010). *Causal factors that influence turnover intent in a manufacturing organisation* (Doctoral dissertation, University of Pretoria).
- Mahdi, A. F., Zin, M. Z. M., Nor, M. R. M., Sakat, A. A., & Naim, A. S. A. (2012). The relationship between job satisfaction and turnover intention. *American Journal of Applied Sciences*, *9*(9), 1518-1526. ISSN 1546-9239
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, *62*(2), 237-240. http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237
- Mobley, W. H. (1982). Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *Academy of Management Review*, *7*(1), 111-116. https://doi.org/10.5465/amr.1982.4285493

- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin, 86*(3), 493-522. http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.86.3.493
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, *63*(4), 408-414. http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408
- Nadiri, H., & Tanova, C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, *29*(1), 33-41. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2009.05.001
- Özkalp, E., & Kırel, Ç. (2013). *Örgütsel Davranış* (6. Baskı). Bursa: Ekin Yayınevi.
- Paré, G., & Tremblay, M. (2007). The influence of high-involvement human resources practices, procedural justice, organizational commitment, and citizenship behaviors on information technology professionals' turnover intentions. *Group & Organization Management*, *32*(3), 326-357. DOI: 10.1177/1059601106286875
- Raharjo, K., Fiernaningsih, N., Nimran, U., & Arifin, Z. (2019). Impact of work–life balance and organisational citizenship behaviour on intention to leave. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, *8*(4), 95-113.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2013). *Örgütsel Davranış* (İ. Erdem, Ed.), (14.b.s.). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Rosin, H., & Korabik, K. (1995). Organizational experiences and propensity to leave: A multivariate investigation of men and women managers. *Journal of Vocational Behavior*, *46*(1), 1-16. https://doi.org/10.1006/jvbe.1995.1001
- Schwepker Jr, C. H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research*, *54*(1), 39-52. https://doi.org/10.1016/S0148-2963(00)00125-9
- Simons, S. (2008). Workplace bullying experienced by Massachusetts registered nurses and the relationship to intention to leave the organization. *Advances in Nursing Science*, *31*(2), 48-59. doi: 10.1097/01.ANS.0000319571.37373.d7
- Simons, T., & Roberson, Q. (2003). Why managers should care about fairness: The effects of aggregate justice perceptions on organizational outcomes. *Journal of Applied Psychology*, *88*(3), 432–443. https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.432
- Stone, P. W., Larson, E. L., Mooney-Kane, C., Smolowitz, J., Lin, S. X., & Dick, A. W. (2006). Organizational climate and intensive care unit nurses' intention to leave. *Critical Care Medicine*, *34*(7), 1907-1912. doi: 10.1097/01.CCM.0000218411.53557.29
- Sun, R., & Wang, W. (2017). Transformational leadership, employee turnover intention, and actual voluntary turnover in public organizations. *Public Management Review*, *19*(8), 1124-1141. Doi: 10.1080/14719037.2016.1257063
- Thoresen, C. J., Kaplan, S. A., Barsky, A. P., Warren, C. R., & De Chermont, K. (2003). The affective underpinnings of job perceptions and attitudes: a meta-analytic review and integration. *Psychological Bulletin*, *129*(6), 914-945. https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.6.914
- Udo, G. J., Guimaraes, T., & Igbaria, M. (1997). An investigation of the antecedents of turnover intention for manufacturing plant managers. *International Journal of Operations & Production Management*, *17*(9), 912-930. https://doi.org/10.1108/01443579710171280

- Wayne, S., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997) Perceived organizational support, and leader-member exchange: a social exchange perspective. *Academy of Management Journal, 40* (1), 82-111. https://doi.org/10.5465/257021
- Weisberg, J. (1994). Measuring workers′ burnout and intention to leave. *International Journal of Manpower, 15*(1), 4-14. https://doi.org/10.1108/01437729410053590
- Yukongdi, V., & Shrestha, P. (2020). The influence of affective commitment, job satisfaction and job stress on turnover intention: a study of Nepalese bank employees. *Review of Integrative Business and Economics Research*, *9*(1), 88-98.
- Yücel, İ. (2012). Examining the relationships among job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: an empirical study. *International Journal of Business and Management, 7*(20), 44-58. http://dx.doi.org/10.5539/ijbm.v7n20p44
- Zhang, Y., & Feng, X. (2011). The relationship between job satisfaction, burnout, and turnover intention among physicians from urban state-owned medical institutions in Hubei, China: a cross-sectional study. *BMC Health Services Research, 11*(1), 235-247. https://doi.org/10.1186/1472-6963-11-235.