

Lider-Üye Etkileşimi ve Örgütsel Destek Algularının Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi

The Effect of Leader Member Exchange and Perceived Organizational Support on Turnover Intention

*Mehtap ÖZTÜRK**
*Kemalettin ERYEŞİL***

ÖZ

Bu çalışmada lider üye etkileşimi, algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti kavramları ele alınmıştır. Çalışmada Konya ilinde faaliyet gösteren bir sağlık kurumunda 134 doktor üzerinde bir alan araştırması yapılmıştır. Konya ilinde faaliyet gösteren bir sağlık kurumunda çalışan doktorların lider üye etkileşimi, algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti düzeylerini belirlemek, lider üye etkileşimi, algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri incelemek araştırmanın temel amacıdır. Bu amaç doğrultusunda lider üye etkileşimi ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında da negatif yönlü ve istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

ANAHTAR KELİMELER

Lider Üye Etkileşimi, Algılanan Örgütsel Destek, Karşılıklılık Normu, Sosyal Mübadele Teorisi, İşten Ayrılma Niyeti.

Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi Yıl:2016 Cilt:19 Sayı:2 ss.123-141 **Makale Gönderim Tarihi:** 25/08/2016 - **Kabul Tarihi:** 26/09/2016

* Araştırma Görevlisi, Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, mehtapfindik@selcuk.edu.tr

** Araştırma Görevlisi, Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, kemalettineriesil@hotmail.com

ABSTRACT

In this study, concepts of leader member exchange, perceived organizational support and turnover intention are handled. A field study based on survey method on 134 doctors on the employees of a health institution operating in the province of Konya.. The main aim of the study is to determine the levels of leader member exchange, perceived organizational support and turnover intention on the employees of a health institution operating in the province of Konya and to analyze the relationship between leader member exchange, perceived organizational support and turnover intention. In accordance with this purpose, there is a negative and statistically significant relationship between leader member exchange and turnover intention. Also there is a negative and statistically significant relationship between perceived organizational support and turnover intention.

•

KEYWORDS

Leader Member Exchange, Perceived Organizational Support, Norm of Reciprocity, Social Exchange Theory, Turnover Intention.

GİRİŞ

Rekabetin arttığı ve teknolojik değişmelerin hız kazandığı bir çevrede faaliyet gösteren günümüz işletmelerinin varlıklarını devam ettirebilmeleri sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlayabilmelerine bağlıdır. Dinamik bir yapı içerisinde bulunan işletmelerin rekabet avantajı elde edebilmeleri ve çevrelerindeki değişimlere uyum sağlayabilmeleri, değişime ayak uydurabilecek çalışanlar aracılığıyla gerçekleşecektir. Çalışanlar ise işletmeye olan bu katkıları sonucunda örgütteki üyelerin kendisine değer vermesini, mutluluğunu önemsemesini ve çabalarının takdir edilmesini beklemektedirler. Çalışanlar ve işletmeler arasındaki karşılıklı ilişkiyi işletmelerde algılanan örgütsel destek sonucunu doğurmaktadır. Bu nedenle hem iç hem de dış dinamiklerini dengeli bir seviyede tutmak isteyen işletmeler için algılanan örgütsel destek kavramı önemli bir konu haline gelmektedir. Bu doğrultuda çalışanlar, tutumsal ve davranışsal tepkiler üzerindeki etki ve güçte değişiklik gösteren değişim ilişkilerini geliştirerek lideri ile etkileşimde bulunacaktır. Örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanların da lider üye etkileşim düzeyi artarak işten ayrılma niyeti azalmaktadır. Bu varsayımdan hareketle bu çalışmanın amacı, çalışanların algılanan örgütsel destek ve lider üye etkileşim düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır.

1. LİDER ÜYE ETKİLEŞİMİ

Lider Üye Etkileşimi, liderlik yaklaşımları içerisinde ilişki temelli bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir. Bu yaklaşımın temelini, lider ve takipçilerinin birbirleri ile olgunlaşmış bir ilişki geliştirebildikleri zaman etkili bir liderlik sürecinin meydana geleceği varsayımı oluşturmaktadır (Graen ve Uhl-Bien, 1995: 225). Ayrıca lider üye etkileşimi liderin tüm astlarına aynı şekilde davranmadığı, bunun yerine her bir astıyla farklı düzey ve şekillerde ilişki kurduğunu varsaymaktadır. Bu ilişkiler, iş akdinde yer alan şartlarla sınırlı olabileceği gibi (Graen ve Cashman, 1975; Graen vd., 1977) bu şartların ötesinde, karşılıklı saygı ve güvene dayalı güçlü bir etkileşimin sonucunda da gelişebilir (Sparrowe ve Liden, 1997). Dolayısıyla lider üye etkileşimi modeli, lider ve astları arasındaki ikili ilişkileri esas alması açısından, geleneksel liderlik modellerinden ayrılmakta, geleneksel liderlik modellerinde ihmal edilen karşılıklı etkileşim süreci ve bu süreçteki farklılaşmayı incelemektedir (Baş vd., 2010: 1014).

Liderin her astı ile farklı bir değişim ilişkisi olacaktır. Yüksek kalitede geliştirilmiş lider üye etkileşimi ilişkileri başarılı bir şekilde kurulmuş güven

ilişkilerine bağlıdır (Bauer ve Green, 1996: 1538). Lider üye etkileşimi teorisi lider ile örgüt üyesi her bir birey arasındaki ilişkileri sürdürmeyi temel alır. Lider ve üye arasındaki ilk etkileşimle şekillenen görüş ve düşünceler lider üyeyi daha iyi görevlere atar ve daha çok destekler. Lider üye etkileşimi teorisinde ast ve üst ilişkileri sosyal değişim veya sözleşme ilişkisi olarak gerçekleşir. Bu yaklaşıma göre lider üye ilişkileri heterojendir. Diğer bir ifade ile her bir lider ile üye arasındaki ilişkiler örgütsel yapı içerisinde kendine özgüdür. Bu kendine özgü olan ilişkiler Dikey İkili Bağlantı olarak tanımlanmıştır (Burns ve Otte, 1999: 225-228).

İlk olarak Dansereau, Graen ve Haga tarafından 1975 yılında ileri sürülen ve önceleri “Dikey İkili Bağlantı Modeli (Vertical Dyad Linkage Model)” olarak adlandırılan, İngilizce literatürde ise “Leader-Member Exchange Theory (LMX)” olarak yeniden adlandırılan liderlik teorisi, lider ve izleyiciler arasındaki etkileşimi dikey ikili bir yaklaşım çerçevesinde ele alır. Graen ve Uhl-Bien (1995), lider-üye etkileşim teorisinin gelişimini dört evreye ayırmışlardır. Birinci evre, grup içi ve grup dışı biçiminde farklılaşan ikililerin tanımlanması üzerine odaklanılan evredir. Liderlerin astları ile farklı ilişkiler geliştirdikleri bu evrede liderlerin astlarıyla farklı ilişkiler geliştirdikleri saptanmıştır. İkinci evrede, lider-üye ilişkilerinin niteliğine ve bununla ilgili sonuçlara odaklanılmıştır. Üçüncü evrede, yüksek nitelikli lider-üye ilişkilerinin gelişiminin araştırılması ve tanımlanması dikkati çekmektedir. Böylece dikey ikili işbirliği oluşturmaya yönelik tavsiye edici bir yaklaşım ön plana çıkmıştır. Dördüncü evrede ise lider-üye etkileşiminin analizi, dikey ikiliden grup ve örgüt düzeylerine doğru kayarak sistem düzeyinde analiz bakış açısı ortaya çıkmıştır. Bu evrede, önceki aşamalardan elde edilen bulguların bütünleştirilmesi ile örgütsel sistem içinde ikili ilişkilerin nasıl organize edilebileceği araştırılmıştır (Graen ve Uhl- Bien, 1995: 225-226; Özutku vd., 2007: 288-299).

2. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK

1980’lerin ortasından itibaren gelişme göstermeye başlayan örgütsel destek, bireyin, örgütteki üyelerin kendisine değer vermesi ve mutluluğunu önemsemesine yönelik bir algılama tarzıdır. Bu algılama tarzı, çalışanları etkileyen politika, kural ve etkinliklerin örgütün isteğiyle mi yoksa dışsal etkilerle mi olduğuna dayanmaktadır. Algılanan örgütsel destek tanımı aşağıdaki varsayımlara dayanmaktadır (Eisenberger vd., 1986: 500):

- Çalışanların örgüte katkıda bulunduğunun varsayılması,

- Çalışanların yapmış olduğu katkının örgüt tarafından değerli olarak kabul edildiğinin çalışan tarafından algılanması,
- Çalışanların örgüte yapmış olduğu katkılar karşılığında örgütün çalışanın iyiliğini sağlamaya yönelik çabalar gösterdiğinin yine çalışan tarafından algılanmasıdır.

Örgütsel destek, örgütün çalışanların refahını dikkate alması ve onların katkılarına değer verilmesi şeklindeki inançları ifade eder (Eisenberger, 1986: 501). Eisenberger vd. (1986), örgütsel desteği, örgütün çalışanların katkısına değer vermesi ve mutluluğunu önemsemesine yönelik algılar ve çalışanları etkileyen kural, politika ve eylemleri örgütün gönüllü olarak gerçekleştirdiğine dayalı duygular olarak tanımlamaktadır (Polat ve Aktop, 2010: 6). Örgütsel destek, bir örgütün çalışanlarının örgüte katkılarının bilincinde olması ve çalışanların refahına önem vermesidir (Naumann vd., 1995: 89).

Eisenberger vd. (2001: 42)'e göre örgütsel destek teorisi çalışanların örgütsel değerlere ne kadar katkıda bulunduğunu ve örgütün refahını ne derece dikkate aldığını varsayar. Karşılıklılık normunu temel alan algılanan örgütsel destek örgütün amaçlarına ulaşmasına yardım eder ve örgütsel refahı dikkate alarak çalışanda yükümlülük duygusuna neden olur.

Örgütsel destek teorisi algılanan örgütsel desteğin sonuçları altında yatan psikolojik süreçleri ele alır. Karşılıklılık normu temelinde örgütün refahını dikkate alan çalışanın yükümlülük duygusunun gelişmesinde ve örgütün amaçlara ulaşmasında yardımcı olur. Örgütsel destek çalışanın sosyo-duygusal ihtiyaçlarını karşılar, çalışanın örgüt kimliğindeki rollerini ve örgüt üyeliğini birleştirir (Rhodes ve Eisenberger, 2002: 699). Örgütsel destek teorisi örgütün artan iş çabasını ödüllendirmedeki istekliliği belirlemek ve sosyo duygusal ihtiyaçları karşılamak için çalışanların örgütün onların katkılarını değerlendirdiği ve refahıyla ilgilendiği hususuyla ilgili global inançlar geliştirdiğini ileri sürer (Eisenberger vd., 2002).

Rhoades ve Eisenberger (2002)'e göre örgütsel destek teorisi algılanan örgütsel desteğin gelişimi ile çalışanların örgüte insani karakteristikler verme eğilimi tarafından desteklenmektedir. Çalışanlar tutumsal ve davranışsal tepkiler üzerindeki etki ve güçte değişiklik gösteren değişim ilişkilerini geliştirerek, örgütü kişileştirirler (Byrne ve Hochwarter, 2008: 55). Örgütün kişiselleştirilmesi, çalışanların örgüte insani özellikler ve nitelikler yüklemek eğilimi olarak ifade edilebilir. Algılanan örgütsel desteğin gelişimi bu özelliklerin pekiştirilmesiyle oluşmakta ve büyümektedir. Levinson (1965)'a

göre, örgütün kişiselleştirmesi şu şekilde meydana gelmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 698):

- Örgütün yarası, ahlakı ve maddi sorumluluğu: Örgütü oluşturan temsilcilerinin çalışmalarına katkıda bulunarak örgüt kişiselleştirilebilir.

- Örgütsel politikalar, normlar ve örgüt kültürü: Çalışanların rol davranışını belirlemek ve devamlılığı sağlamak için örgütsel politikalar, normlar ve kültür değerlendirilmektedir.

- Güç etkisi: Örgüt temsilcilerinin, çalışanlar üzerinde göstermiş olduğu güç ile oluşmaktadır.

Rhoades ve Eisenberger (2002)' e göre örgütsel destek teorisi algılanan örgütsel desteğin sonuçları altında yatan psikolojik süreçleri ele alır. Karşılıklılık normu temelinde örgüt refahıyla ilgilenmek ve örgütün amaçlarına ulaşmasına yardımcı olmak için zorunluluk hissi ortaya çıkarır. Algılanan örgütsel destek sosyo-duygusal ihtiyaçları karşılayarak örgüt üyeliğini ve sosyal kimliğine katkıda bulunur. Algılanan örgütsel destek çalışanların inançlarını güçlendirerek hem çalışanlar (olumlu ruh hali, iş tatmini) hem de örgüt (duygusal bağlılık, performans, iş gücü devir oranının azalması) açısından olumlu sonuçlara neden olur. Bu doğrultuda algılanan örgütsel desteğin kuramsal temellerini karşılıklılık normu ve sosyal mübadele teorisi oluşturmaktadır.

2.1. Karşılıklılık Normu

Algılanan örgütsel destek Gouldner (1960)'in karşılıklılık normu düşüncesine dayanır. Gouldner (1960)'e göre karşılıklılık normu evrenselidir. Bu normun evrensel formunun ortaya çıkması birbiriyle ilişkili iki duruma bağlıdır: insanlar kendilerine yardım edenlere yardım etmeli ve insanlar kendilerine yardım edenlere zarar vermemelidir (Gouldner, 1960: 171).

Gouldner (1960), karşılıklılık normunun evrensel özelliğinin karşılaşılan durumun şartlarına, kişilerin karakter özelliğine ve normun sonuçlarına verilen değere göre değişebileceğini belirtmiştir. Kişiye yapılan bir yardım sonucunda, elde edilen kazancın değeri kişinin o an bu yardıma ne kadar ihtiyacı olduğuna bağlı olacaktır. Aynı şekilde, kişiye yardım sağlayan vericinin kaynakları ve vericinin güdeleri karşılıklılık normunu etkileyebilecektir (Gouldner, 1960: 173).

Sonuç olarak kişiler kendilerine yardım edenlere karşı yükümlülük hissedeceklerinden karşılıklılık normu gereği yardımla karşılık vereceklerdir

(Gouldner, 1960: 173). Karşılıklılık normuna göre örgütsel refahı sağlama ve çalışanların örgüt amaçlarına ulaşmada gönüllü destek sağlaması için örgüt tarafından sağlanan örgütsel destek çalışanlarda duygusal bir zorunluluk yaratmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 702). Bu nedenle organizasyonun amaçlarına ulaşması için çalışanlarda yükümlülük hissi oluşturan karşılıklılık normu algılanan örgütsel desteğin temelini oluşturmaktadır (Eisenberger vd., 2001: 42).

2.2. Sosyal Mübadele Teorisi

Sosyal mübadele teorisi organizasyonlarda çalışan ile işveren arasındaki ilişkilerin bir çeşit değişim olarak görülebileceğinden hareketle her iki yönlü beklentinin karşılıklı olduğunu ifade etmektedir (Turunç, 2010: 252). Lambe vd. (2001) ile Gefen ve Ridings (2002)' nin de belirttiği üzere bu kuram, tarafların ödüllendirilme beklentisi (saygı görme, onur, arkadaşlık, dikkate alınma vb.) içinde sosyal ilişkilere girdiği ve bu ilişkileri sürdürdüğünü (Bolat vd., 2009: 219) ve insan etkileşiminin ödül ve cezalara dayalı olarak gerçekleşen bir alışveriş olduğunu ileri sürer.

Sosyal mübadelede bir kişi bir başkasına yarar sağlayan bir davranışta bulunduğu zaman bu hareketine karşılık alacağına dair gelecekte bir beklentisi oluşur. Bu karşılığın ne zaman ve ne gibi bir şekilde olacağı belirsiz olmasına rağmen bu beklentisi devam eder (Wayne vd.,1997: 82).

Algılanan örgütsel destek, sosyal değişim anlaşmasının örgüt tarafından yerine getirileceğine dair inanç olarak tanımlandığında (Guzzo vd., 1994), sosyal değişim teorisinin algılanan örgütsel desteğin temelini oluşturduğu ileri sürülebilir.

3. İŞTEN AYRILMA NİYETİ

İşten ayrılma niyeti kavramı “örgütten ayrılmak konusundaki bilinçli ve temkinli bir karar veya niyet” şeklinde ifade edilmektedir (Bartlett, 1999: 70).

Jaros (1997)'a göre ayrılma niyeti örgütten ayrılmaya karşı sürekli ve aynı zamanda genel bilişsel uyarlamayı yansıtır. Bu uyarlama çalışanın ayrılmayı, başka bir istihdam fırsatı aramayı veya bir ayrılma niyeti şeklini düşünüp düşünmediğini belirler (Ceylan ve Bayram, 2006: 106). Rusbelt vd. (1988) işten ayrılma niyetini, çalışanların iş koşullarından tatminsiz olmaları durumunda göstermiş oldukları yıkıcı ve aktif eylemler olarak tanımlamaktadırlar (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 160).

İyi eğitim almış, etkin çalışanları elde tutmak için yapılan yönetsel hataların maliyetini düşünerek insanların neden işlerinden ayrıldığını anlamaya çalışan araştırmalara (Çakar ve Ceylan, 2005: 57) Mobley (1977) öncülük etmiştir. Mobley ayrılma düşüncesine tatminsizliğin neden olduğunu söylemektedir. İşten ayrılma niyeti çalışanların geri çekilme davranışlarından biri olarak ön plana çıkmakta ve “bireyin örgütten uzaklaşması, yeni iş arayışına girmesi” olarak tanımlanmaktadır (Martin, 1979: 316; Mobley, 1982: 112; Moore, 2000: 145; Marsh ve Mannari, 1977: 58). Price ve Mueller (1981: 546) ise bu kavramı “bireyin örgüt üyeliğini devam ettirme ya da ettirmeme olasılığı” olarak tanımlamaktadırlar. Bu niteliği gereği işten ayrılma niyeti bireylerin bir tür geri çekilme davranışı olarak kabul edilmektedir (Blau, 1988: 21- 22). Ancak işten ayrılma niyeti olumsuz bir davranışı ifade ettiği için genel kabul gören pek çok çalışmada araştırmacıların işte kalma isteği, işte kalma niyeti kavramlarını kullandıkları da gözlemlenmektedir (Cohen, 1997: 12; Steers, 1977: 50; Bedeian vd., 1991: 159).

4. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Çalışmanın bu bölümünde anket yöntemi kullanılarak gerçekleştirilen araştırmanın amacı, hipotezleri, yöntemi ve bulguları hakkında bilgi verilecektir. Ayrıca, araştırmada elde edilen sonuçların istatistiksel bakımdan anlamlı olup olmadıkları değerlendirilecek ve hipotezlerin doğrulanıp doğrulanmadığı sınıanacaktır.

4.1. Araştırmanın Yöntemi ve Örneklem

Bu çalışmanın veri setinin oluşturulmasında anket yönteminden yararlanılmış olup araştırma Konya ilinde faaliyet gösteren bir sağlık kurumunda çalışan doktorlar (kurum adının yayınlanmasına izin vermediğinden çalışmada sağlık kurumu ifadesi ile yer almıştır) üzerinde yürütülmüştür. Çalışmada veriler likert ölçeği dikkate alınarak hazırlanan standart bir anket formu aracılığıyla cevaplayıcılarla yüz yüze yapılan görüşmelerle toplanmıştır. Ölçeklerdeki maddeler ‘1’=‘kesinlikle katılmıyorum’ ve ‘5’=‘kesinlikle katılıyorum’ şeklinde sıralanmıştır.

Araştırmada örnekleme dahil edilecek doktorların belirlenmesinde benzer çalışmalarda kullanılan (Cui vd., 2003; Zhou, 2004) kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Kolayda örnekleme çok miktarda veriye hızlı bir şekilde ulaşma imkanı sağladığı için tercih edilen bir yöntemdir (Nakip, 2003).

Araştırmada lider üye etkileşimi düzeyini belirlemek için Scandura ve Graen (1984) tarafından geliştirilen ve Özutku vd. (2008) çalışmalarında kullandıkları “Lider Üye Etkileşimi Ölçeği”, örgütsel destek algılarını belirlemek amacıyla Eisenberger vd., (1992) ve Lynch vd., (1999) tarafından kullanılan “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” ve doktorların işten ayrılma niyetini belirlemek amacıyla Konovsky ve Cropanzano (1991) tarafından geliştirilen, Cole ve Brunch (2006) ve Özcan vd. (2012)’nin çalışmalarında kullandıkları “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” kullanılmıştır.

Örnek büyüklüğünün hesaplanmasında Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004: 50)’den yararlanılmıştır. Yazarlar güvenilirlik değeri $\alpha = 0.05$ için ± 0.05 örneklem hatası ile ve evrendeki her bir x değişkeninin gözlenme ve gözlenememe oranının eşit kabul edildiği bir durumda 500 kişilik bir örnek büyüklüğüne sahip olunması durumunda yapılması gereken anket sayısı 217 olarak hesaplamışlardır. Bu bağlamda geri dönmesi gereken anket oranı yaklaşık %44’tür. Çalışmanın yürütüldüğü sağlık kurumunda 223 doktor çalışmaktadır ve yapılan uygulama sonucunda değerlendirmeye uygun 134 anket formu elde edilmiştir. Bu bağlamda elde edilen geri dönüş oranı yaklaşık %60 olup ana kütleyi temsil gücüne sahip olduğu söylenebilir.

4.2. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma kapsamında geliştirilen hipotezler aşağıda sıralanmıştır.

H₁: Lider üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel bakımdan anlamlı ilişki vardır.

H₂: Algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel bakımdan anlamlı ilişki vardır.

5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmaya katılan doktorlara ilişkin demografik bilgiler aşağıda Tablo-1’de belirtilmiştir.

Tablo-1: Örneklemin Demografik Özellikleri

Özellikler	f	%	Özellikler	f	%
Cinsiyet			Medeni Durum		
Erkek	70	52,2	Evli	102	76,1
Kadın	64	47,8	Bekar	32	23,9
Eğitim Durumu			Hizmet Yılı		
Lisans	52	38,8	0-1 yıl arası	6	4,5
Lisans Üstü	82	61,2	2-5 yıl arası	56	41,8
Yaş			6-10 yıl arası	38	28,4
18-25 yaş arası	6	4,5	11-15 yıl arası	18	13,4
26-30 yaş arası	40	29,9	16 yıl ve üzeri	16	11,9
31-35 yaş arası	42	31,3	Çalışma Süresi		
36-45 yaş arası	28	20,9	1 yıldan az	50	37,3
45 ve üstü	18	13,4	1-5 yıl arası	68	50,7
Maaş			6-10 yıl arası	14	10,4
1000 TL den az	4	3	11 yıl ve üzeri	2	1,6
1000-2500 TL arası	106	79,1	Ek Gelir		
2501-5000 TL arası	16	11,9	1000 TL den az	8	6
5001 TL ve üzeri	8	6	1000-2000 TL arası	70	52,2
			2001-3000 TL arası	22	16,4
			3001 TL ve üzeri	34	25,4

Not: n=134.

Analiz sonucunda araştırmaya katılan doktorların çoğunluğunun erkek (%52,2), lisansüstü düzeyinde öğrenime sahip (%61,2), 31-35 yaş aralığında ve genellikle evli (%76,1) olduğu tespit edilmiştir. Çalışma koşulları açısından değerlendirildiğinde ise doktorların genel olarak 1000-2500TL arası gelire sahip olduğu (%79,1), bununla birlikte performans değerlendirme sistemi çerçevesinde genellikle 1000-2000 TL arası (%52,2) ek gelire sahip oldukları doktorların 2-5 yıl arası (%41,8) hizmet süresi oldukları, çalışma sürelerinin 1-5 yıl arası olduğu (%50,7) tespit edilmiştir.

Tablo-2: Ölçeklerin İç Tutarlılık Analizi Sonuçları

Ölçekler	İfade Sayısı	Cronbach's Alpha (α)
Lider Üye Etkileşimi	7	0,897
Algılanan Örgütsel Destek	10	0,984
İşten Ayrılma Niyeti	4	0,846

Araştırmada kullanılan lider üye etkileşimi ölçeğinin (0,897), algılanan örgütsel destek ölçeğinin (0,984) ve işten ayrılma niyeti ölçeğinin (0,846) yüksek derecede ($0,60 > \alpha > 0,80$) güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo-3: Lider Üye Etkileşimi Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler		Faktör Yükleri
Amirime karşı konumumu genellikle biliyorum.		0,869
Amirim, ben olmadığım da benim kararlarımı savunacak kadar bana karşı güveni vardır.		0,738
Amirimle iş ilişkim etkindir.		0,778
Amirim benim problemlerimi ve ihtiyaçlarımı anlıyor.		0,758
Gerçekten ihtiyacım olduğunda, amirim kendi zararı pahasına beni zor durumdan kurtaracağı konusunda güveniyorum.		0,730
Amirim benim potansiyelimi biliyor ve takdir ediyor.		0,681
Amirim pozisyonunun gücünden bağımsız olarak işimdeki problemlerimi çözmeme kişisel olarak yardımcı olma eğilimindedir.		0,871
Toplam Açıklanan Varyans		77,495
KMO Değeri		0,763
Barlett Testi	Ki Kare/ Serbestlik Derecesi	2648,839
	p	0,000

Araştırmada lider üye etkileşimi ölçeğine ait verilerin yapı geçerliliğini incelemek için açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Verilerin faktör analizi için uygunluğunu test etmek için yapılan analiz sonucunda, Barlett normal dağılım test sonucunun anlamlı olduğu ($p < 0.05$), KMO (Kaiser-Mayer-Olkin) değerinin ise 0,763 olduğu belirlenmiştir. Ayrıca faktör analizi sonuçları değerlendirildiğinde ölçeğin öz değerleri 1'den büyük olan maddelerinin tek bir faktör altında toplandığı görülmüştür. Bu yapının Scandura ve Graen (1984) ve Özutku vd. (2008)'in öne sürdüğü yapı ile uyumludur.

Tablo-4: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler		Faktör Yükleri
Çalıştığım hastane benim görüşlerimi dikkate alır.		0,869
Çalıştığım hastane gerçekten benim refahımı düşünür.		0,896
Çalıştığım hastane amaçlarımı ve değerlerimi çok fazla önemser.		0,894
Bir sorunum olduğunda, çalıştığım hastane bana yardımcı olur.		0,935
Çalıştığım hastane, söz konusu ben olunca, tolere edilebilir hataları bağışlar.		0,910
Çalıştığım hastane fırsatını bulursa, beni çıkarı için kullanmaz.		0,942
Çalıştığım hastane benim için endişelenir.		0,934
Özel bir yardıma ihtiyaç duyduğumda, çalıştığım hastane bana yardım etmede istekli davranır.		0,874
Çalıştığım hastane işteki başarılarımla gurur duyar.		0,773
Çalıştığım hastane işimi olabildiğince eğlenceli hale getirir.		0,699
Toplam Açıklanan Varyans		87,263
KMO Değeri		0,893
Barlett Testi	Ki Kare/ Serbestlik Derecesi	2555,00
	p	0,00

Araştırmada algılanan örgütsel destek ölçeğine ait verilerin yapı geçerliliğini incelemek için açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Verilerin faktör analizi için uygunluğunu test etmek için yapılan analiz sonucunda, Barlett normal dağılım test sonucunun anlamlı olduğu ($p < 0.05$), KMO (Kaiser-Mayer-Olkin) değerinin ise 0,893 olduğu belirlenmiştir. Ayrıca faktör analizi sonuçları değerlendirildiğinde ölçeğin özdeğerleri 1'den büyük olan maddelerinin tek bir faktör altında toplandığı görülmüştür. Bu yapının Eisenberger vd., (1992) ve Lynch vd., (1999)'in öne sürdüğü yapı ile uyumludur.

Tablo-5: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler		Faktör Yükleri
Genellikle bu hastanede çalışmaktan hoşlanmıyorum.		0,836
Her şeyi hesaba kattığımda, işimden hoşlanmadığımı söyleyebilirim.		0,871
Yaptığım işten memnun değilim.		0,836
Bu hastanede çalışmaya devam etmeyi düşünmüyorum.		0,765
Toplam Açıklanan Varyans		68,527
KMO Değeri		0,781
Barlett Testi	Ki Kare/ Serbestlik Derecesi	227,663
	p	0,000

Araştırmada işten ayrılma niyeti ölçeğine ait verilerin yapı geçerliliğini incelemek için açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Verilerin faktör analizi için uygunluğunu test etmek için yapılan analiz sonucunda, Barlett normal dağılım test sonucunun anlamlı olduğu ($p < 0.05$), KMO (Kaiser-Mayer-Olkin) değerinin ise 0,781 olduğu belirlenmiştir. Ayrıca faktör analizi sonuçları değerlendirildiğinde ölçeğin özdeğerleri 1'den büyük olan maddelerinin tek bir faktör altında toplandığı görülmüştür. Bu yapının Konovsky ve Cropanzano (1991), Cole ve Brunch (2006), Özcan vd. (2012)'nin öne sürdüğü yapı ile uyumludur.

Tablo-6: Lider Üye Etkileşimine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikleri

Lider Üye Etkileşimi Ölçeği	Ort.	St.Sa p.
Amirime karşı konumumu genellikle biliyorum.	3,88	1,03
Amirimin, ben olmadıgımda benim kararlarımı savunacak kadar bana karşı güveni vardır.	3,78	0,94
Amirimle iş ilişkim etkindir.	3,78	0,98
Amirim benim problemlerimi ve ihtiyaçlarımı anlıyor.	3,88	0,76
Gerçekten ihtiyacım olduğunda, amirim kendi zararı pahasına beni zor durumdan kurtaracağı konusunda güveniyorum.	3,68	1,00
Amirim benim potansiyelimi biliyor ve takdir ediyor.	3,82	0,97
Amirim pozisyonunun gücünden bağımsız olarak işimdeki problemlerimi çözmeme kişisel olarak yardımcı olma eğilimindedir.	4,04	1,05
Genel	3,84	0,76

Notlar: (i) $n=134$, (ii) Ölçekte 1=Kesinlikle Katılmıyorum ve 5=Kesinlikle Katılıyorum anlamındadır. (iii) Friedman çift yönlü Anova testine göre ($\chi^2=26,331$; $p<0,001$) sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır.

Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde katılımcıların genel olarak lider üye etkileşim düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu (3,84) söylenebilir. Araştırmaya katılanların özellikle işindeki problemleri çözmede liderlerinin kişisel olarak yardımcı olduğu tespit edilmiştir.

Tablo-7: Algılanan Örgütsel Desteğe İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Algılanan Örgütsel Desteğ Ölçeği	Ort.	St.Sap.
Çalıştığım hastane benim görüşlerimi dikkate alır.	3,52	1,49
Çalıştığım hastane gerçekten benim refahımı düşünür.	3,44	1,55
Çalıştığım hastane amaçlarımı ve değerlerimi çok fazla önemser.	3,35	1,43
Bir sorunum olduğunda, çalıştığım hastane bana yardımcı olur.	3,37	1,51
Çalıştığım hastane, söz konusu ben olunca, tolere edilebilir hataları bağışlar.	3,38	1,43
Çalıştığım hastane fırsatını bulursa, beni çıkarı için kullanmaz.	3,38	1,51
Çalıştığım hastane benim için endişelenir.	3,27	1,55
Özel bir yardıma ihtiyaç duyduğumda, çalıştığım hastane bana yardım etmede istekli davranır.	3,46	1,44
Çalıştığım hastane işteki başarılarımla gurur duyar.	3,60	1,49
Çalıştığım hastane işimi olabildiğince eğlenceli hale getirir.	3,49	1,61
Genel	3,43	1,40

Notlar: (i) n=134, (ii) Ölçekte 1=Kesinlikle Katılmıyorum ve 5=Kesinlikle Katılıyorum anlamındadır. (iii) Friedman çift yönlü Anova testine göre ($\chi^2=29,742$; $p<0,001$) sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır.

Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde katılımcıların genel olarak örgütsel destek algılarının yüksek düzeyde olduğu (3,43) tespit edilmiştir. Katılımcıların işteki başarılarıyla gurur duydukları için örgütsel desteği daha yüksek düzeyde hissettikleri söylenebilir.

Tablo-8: İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	Ort.	St.Sap.
Genellikle bu hastanede çalışmaktan hoşlanmıyorum.	1,96	1,17
Her şeyi hesaba kattığımda, işimden hoşlanmadığımı söyleyebilirim.	2,04	0,91
Yaptığım işten memnun değilim.	2,11	1,01
Bu hastanede çalışmaya devam etmeyi düşünmüyorum.	1,75	1,02
Genel	1,96	0,85

Notlar: (i) n=134, (ii) Ölçekte 1=Kesinlikle Katılmıyorum ve 5=Kesinlikle Katılıyorum anlamındadır. (iii) Friedman çift yönlü Anova testine göre ($\chi^2=29,259$; $p<0,001$) sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır.

Araştırma sonuçları incelendiğinde araştırmaya katılan doktorların genel olarak işten ayrılma niyetlerinin düşük düzeyde olduğu (1,96) diğer bir ifade ile işten ayrılmayı düşünmedikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo-9: Lider Üye Etkileşimi, Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Korelasyon Analizi

	Lider Üye Etkileşimi	Algılanan Örgütsel Destek	İşten Ayrılma Niyeti
Lider Üye Etkileşimi	1		
Algılanan Örgütsel Destek	0,405(**)	1	
İşten Ayrılma Niyeti	-0,235(**)	-0,436(**)	1

Not: * $p < .05$, ** $p < .01$.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre lider üye etkileşimi ile algılanan örgütsel destek arasında ($r = 0,405$, $p < 0,01$) pozitif yönlü ve istatistiksel bakımdan anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca lider üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasında ($r = -0,235$, $p < 0,01$) negatif yönlü ve istatistiksel bakımdan anlamlı ilişki tespit edilmiştir. benzer şekilde algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında ($r = -0,436$, $p < 0,01$) da negatif yönlü istatistiksel bakımdan anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Korelasyon katsayıları incelendiğinde, bağımsız değişkenler arasında pozitif ve negatif yönlü anlamlı ilişkilerin tespit edilmiş olmasına rağmen katsayılar 0,7'den küçük olduğu ve çoklu bağıntının bulunmadığı tespit edilerek değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo-10: Lider Üye Etkileşimi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Bağımlı Değişken	R ²	Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	t	F	p
İşten Ayrılma Niyeti	-0,235	Sabit Terim		0,370	8,042	**17,728	<0,05
		Lider Üye Etkileşimi	-0,235	0,095	2,780		

Not: ** $p < .05$, * $p < .01$.

Regresyon analizi sonuçları değerlendirildiğinde lider üye etkileşiminin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olduğu ve lider üye etkileşim düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki varyansı %23,5 oranında açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca öne sürülen modelin istatistiksel bakımdan anlamlı olduğu ($p < 0,05$), lider üye etkileşiminin işten ayrılma niyeti değişkenini negatif yönde etkilediği ($R^2 = -0,235$) sonucuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda “Lider üye

etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel bakımdan anlamlı ilişki vardır.” şeklinde geliştirilen H₁ hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo-11: Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Bağımlı Değişken	R ²	Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	t	F	p
İşten Ayrılma Niyeti	-0,436	Sabit Terim		0,176	16,331	**30,896	<0,05
		Algılanan Örgütsel Destek	-0,436	0,047	5,558		

Not: **p<.05, *p<.01.

Regresyon analizi sonuçları değerlendirildiğinde algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olduğu ve algılanan örgütsel destek düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerindeki varyansı %43,6 oranında açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca öne sürülen modelin istatistiksel bakımdan anlamlı olduğu (p<0,05), algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti değişkenini negatif yönde etkilediği (R²=-0,436) sonucuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda “Algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel bakımdan anlamlı ilişki vardır..” şeklinde geliştirilen H₂ hipotezi kabul edilmiştir

SONUÇ

Bu çalışmada Konya ilinde faaliyet gösteren bir sağlık kurumunda çalışan doktorların lider üye etkileşim düzeyleri ve örgütsel destek algılarının işten ayrılma niyeti üzerine etkisi incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre sağlık kurumunda çalışan doktorların lider üye etkileşimi ve örgütsel destek algısı düzeylerinin yüksek olduğu işten ayrılma niyetlerinin ise düşük olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca lider üye etkileşimi ve örgütsel destek algısı arasında pozitif yönlü ve istatistiksel bakımdan anlamlı ilişki tespit edilirken işten ayrılma niyeti ile lider üye etkileşimi ve örgütsel destek algısı arasında negatif yönlü ve istatistiksel bakımdan anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında lider üye etkileşiminin ve örgütsel destek algılarının çalışanlarının işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu araştırmanın örneklemini Konya ilinde belirli bir sektörde faaliyet gösteren çalışanlar oluşturduğu için araştırma sonuçlarının genelleştirilme gücü zayıf kalmaktadır. Gelecekte yapılacak çalışmalar açısından araştırma daha büyük örneklerle yeniden çalışılabilir. Araştırmanın sadece belirli bir zaman

dilimine ait veriler üzerinden değerlendirildiği dikkate alınması gerekmektedir. Bu araştırma sadece Konya ilinde yapıldığı için farklı illerde benzer örneklem üzerinde veya Konya ilinde farklı sektörlerde yapılmasında fayda bulunmaktadır. Ayrıca bu araştırma belirli zaman kısıtları içerisinde yapıldığı için cevapları aranan sorular ve ileri sürülen hipotezler dikkate alındığında veri toplama metodu olarak süreli bir çalışmanın gerçekleştirilmesinin daha uygun bir yaklaşım olduğu söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Bartlett, Kenneth Russell (1999), *The Relationship Between Training and Organizational Commitment In The Health Care Field. The Degree of Doctor of Philosophy*, The University of Illinois, Urbana.
- Baş, Türker; Keskin, Nurzahit; Mert, İbrahim Sani (2010), Lider-Üye Etkileşimi Modeli ve Ölçme Aracının Türkçe'de Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10 (3), 1013-1039.
- Bedeian, Artur G.; Pizzolatto, Allayne; Long, Rebecca G.; Griffeth, Rodger W. (1991), The Measurement and Conceptualization of career Stage. *Journal of Career Development*, 17 (3), 153-166.
- Blau, Gary (1988). Testing Generalizability of A Career Commitment and Its Impact on Employee Turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 35 (1), 88-193.
- Byrne, Zinta S.; Hochwarter, Wayne A. (2008). Perceived Organizational Support and Performance Relationships Across Level of Organizational Cynicism. *Journal of Managerial Psychology*, Vol.23 (1), 54-72.
- Ceylan, Canan; Bayram, Nuran (2006). Mesleki Bağlılığın Örgütsel Bağlılık ve Örgütten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Düzenleyici Değişkenli Çoklu Regresyon İle Analizi. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 20, Sayı: 1, 105-120.
- Cohen, Aaron (1997). An Examination of the Relationship Between Work Commitment And Work Outcomes Among Hospital Nurses. *Scandinavian Journal of Management*, 14 (1-2), 1-17.
- Cui, Charles Chi, Lewis, Barbara R., Park, Won (2003).Service Quality Measurement in The Banking Sector in South Korea, *International Journal of Bank Marketing*, 21(4), 191-201.
- Çakar, Nigar Demircan; Ceylan, Adnan (2005). İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (1), 52-66.
- Çarıkçı, İlker; Çelikkol, Özlem (2009). İş- Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (1), 153-170.
- Eisenberger, Robert; Armeli, Stephen; Rexwinkel, Barbara; Lynch, Patrick D. and Rhoades, Linda (2001). Reciprocation of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, No.1, 42-51.

- Eisenberger, Robert; Aselage, Justin (2003). Perceived Organizational Support and Psychological Contracts: A Theoretical Integration. *Journal of Organizational Behavior*, Vol: 24, No: 5, 491-509.
- Eisenberger, Robert; Cummings, Jim; Armeli, Stephen; Lynch, Patrick (1997). Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, Vol: 82, No: 5, 812-820.
- Eisenberger, Robert; Hungtington, Robin; Hutchison, Steven; Sowa, Debora (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, Vol: 71, No:3, 500-507.
- Eisenberger, Robert; Stinglhamber, Florence; Vandenberghe, Christian; Sucharski, Ivan L.; Rhoades, Linda (2002). Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention. *Journal of Applied Psychology*, Vol: 87, No:3, 565-573.
- Eisenberger, Robert; Stinglhamber, Florence; Vandenberghe, Christian; Sucharski, Ivan L.; Rhoades, Linda (2002). Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention. *Journal of Applied Psychology*, Vol: 87, No:3, 565-573.
- Gouldner, Alvin G. (1960). The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American Sociological Review*, Vol: 25, No: 2, 161-178.
- Graen, George B.; Uhl-Bien, Mary (1995). Relationship-Based Approach to Leadership: Development of Leader-Member Exchange Theory of Leadership over 25 Years: Applying a Multi-Level Multi-Domain Perspective. *Leadership Quarterly*, 6 (2), 219-247.
- Koçoğlu, Merve (2013). Çalışanların Örgütlerine Yönelik Girişimcilik Yönelimi Algıları, Örgüt Desteği, Kariyer Tatminleri Ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma, *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı: 35, 1-20.
- Marsh, M. Robert; Mannari, Hiroshi (1977). Organizational Commitment And Turnover: A Prediction Study. *Administrative Science Quarterly*, 22 (1), 57-75.
- Martin, Thomas N. (1979). A Contextual Model of Employee Turnover Intention. *The Academy of Management Journal*, 22 (2), 313-324.
- Mobley, William H. (1982). Some Unanswered Questions in Turnover With Withdrawn Research. *The Academy of Management Review*, 7 (1), 111-116.
- Moore, Ellen Jo (2000). One Road To Turnover: An Examination of Work Exhaustion in Technology Professionals. *MIS Quarterly*, 24 (1), 141-168.
- Nakip, Mahir (2003). *Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve (SPSS Destekli) Uygulamalar*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Naumann, Stefanie E.; Bies, Robert J. And Martin, Christopher (1995). The Roles of Organizational Support and Justice During Layoff. *Academy of Management Journal*, Special Issue, 89-93.

- Özutku, Hatice; Ağca, Veysel; Cevrioğlu, Esin (2007). Lider Üye Etkileşim Teorisi Çerçevesinde Yönetici-Ast Etkileşimi ile Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Ampirik Bir İnceleme. *15. Yönetim ve Organizasyon Bildirileri Kitabı, 25-27 Mayıs*, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, 288-295.
- Polat, Soner; Aktop, Ergin (2010). Öğretmenlerin Duygusal Zeka ve Örgütsel Destek Algularının Girişimcilik Davranışlarına Etkisi. *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı: 22, Celalabat, Kırgızistan.
- Price, James L.; Mueller, Charles W. (1981). A Casual Model of Turnover for Nurses. *The Academy of Management Journal*, 24 (3), 543-565.
- Rhoades, Linda; Eisenberger, Robert (2002). Perceived Organizational Support: A Review of Literature. *Journal of Applied Psychology*, Vol: 2, No: 4, 698-714.
- Stamper, Christina L.; Johlke, Mark (2003). The Impact of Perceived Organizational Support on the Relationship Between Boundary Spanner Role Stress and Work Outcomes. *Journal of Management*, 29 (4), 569-588.
- Steers, Richard M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22 (1), 46-56.
- Turunç, Ömer; Çelik, Mazlum (2010). Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile- İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), 209-232.
- Wayne, Sandy J.; Shore, Lynn M.; Bommer, William H.; Tetrick, Lois E. (2002). The Role of Fair Treatment and Rewards in Perceptions of Organizational Support and Leader- Member Exchange. *Journal of Applied Psychology*, Vol: 87, No:3, 590- 598.
- Wayne, Sandy J.; Shore, Lynn M.; Liden, Robert C. (1997). "Perceived Organizational Support and Leader Member Exchange: A Social Exchange Perspective". *Academy of Management Journal*, Vol:40, No:1, 82-111.
- Yazıcıoğlu, Yahşi; Erdoğan, Samiye (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Zhou, Lianxi (2004). A Dimension-Specific Analysis of Performance only Measurement of Service Quality and Satisfaction in China's Retail Banking, *Journal of Services Marketing*, 18(7), 534-546.