

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/364960387>

İşte Güçlenme Çalışanların İşten Ayrılma Niyetlerini Azaltır mı? Bir Araştırma

Conference Paper · November 2022

CITATIONS

0

READS

18

2 authors, including:



Bilal Çankır

Istanbul Medeniyet Üniversitesi

93 PUBLICATIONS 403 CITATIONS

SEE PROFILE

İŞTE GÜÇLENME ÇALIŞANLARIN İŞTEN AYRILMA NİYETLERİNİ AZALTIR MI? BİR ARAŞTIRMA

Öğr. Gör. Murat CERİT

Türk-Alman Üniversitesi, cerit@tau.edu.tr

Doç. Dr. Bilal ÇANKIR

İstanbul Medeniyet Üniversitesi, bilal.cankir@medeniyet.edu.tr

Özet

Küreselleşme sonrası gelen ticaret savaşları, küresel korana virüs salgını ve üzerinde yeni yeni tartışılan "glokazisyon" gibi gelişmelerle birlikte işletmeler kendilerini çetin bir rekabetin içinde bulmuşlardır. İşletmelerin insan kaynakları, işletmeleri bu rekabet ortamında ön plana çıkaracak en önemli unsurlardır. Bu araştırma bilişim teknolojileri ve toplumsal ve kişisel hizmetler sektörlerinde çalışanların işte güçlenmelerinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde kişi-kurum uyumunun düzenleyici (moderatör) etkisi olup olmadığının ortaya çıkarılması için yapılmıştır. Araştırma İstanbul'da çalışan 158 bilişim teknolojileri ve 128 toplumsal ve kişisel hizmetler sektörü çalışanı üzerinde anket yoluyla yapılmıştır. İşte güçlenme'yi ölçmek için Spreitzer (1995) tarafından hazırlanıp 2008 yılında Ton tarafından Türkçe'ye uyarlanan 5 maddelik ölçek kullanılmıştır. Kişi-kurum uyumu değişkeni için ise Cable ve Judge (1996) ile Saks ve Ashforth (1997) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Yaşar (2009) tarafından yapılan üç soruluk ölçek kullanılmıştır. İşten ayrılma niyeti için ise Babin ve Boles (1998)'in geliştirdiği ve Türkçe uyarlamasının Büte (2011) tarafından yapıldığı ölçek kullanılmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucuna göre işte güçlenmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde, istatistiki olarak kişi-kurum uyumunun düzenleyici etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşte Güçlenme, Kişi-Kurum Uyumu, İşten Ayrılma Niyeti, Bilişim Teknolojileri, Toplumsal ve Kişisel Hizmetler

DOES EMPOWERMENT PREVENT EMPLOYEES' INTENTION TO LEAVE? A RESEARCH

Abstract

Following the developments such as the trade wars after globalization, global pandemic and the concept of "glocalization" which has been recently discussed, firms faced tough competition. Human resources of the enterprises are the essential values that those enterprises can utilize in order to keep themselves ahead in this intensive competitive environment. We conducted this research so as to reveal whether person-organization fit moderates the effect of empowerment on intention to leave the job. Unit of analysis of the research is comprised of the employees working in the industry of information technologies and personnel services. We utilized surveys and reached 158 persons from information technologies and 128 persons from personnel services sectors respectively. While we used 5 scaled-items in order to measure the empowerment which has been developed by Spreitzer (1995) and was translated thereafter into Turkish by Ton in 2008; we deployed 3 scaled-items developed by Cable and Judge and Saks and Ashforth and adapted into Turkish by Yaşar (2009) for the measurement of person-organization fit. Lastly, we made use of the scale of Babin and Boles (1998) which was adapted also into Turkish by Büte (2011) in order to assess the intention to leave the job. According to the regression results, we were not able to detect a significant moderator effect of person-organization fit on the effect between empowerment and intention to leave.

Key Words: Empowerment, Person-Organization Fit, Intention to Leave, Information Technologies, Social and Personal Services

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu kısımda araştırmanın değişkenleri olan işte güçlenme, kişi-kurum uyumu ve işten ayrılma kavramları incelenecektir.

1.1. İşte Güçlenme

Çalışan güçlendirmesi, kişilerin karar verme haklarını (yetkilerini) artırma ve kişilerin gelişiminin paylaşma, yardımlaşma, yetiştirme ve ekip çalışması yolu ile sağlanmasıdır (Koçel, 2005). Güçlendirme ile kişilerin karar verme süreçlerinde daha etkin olmaları sağlanarak onları yaptıkları işin sahibi haline getirmek amaçlanmaktadır (Ataman, 2002'den Akt. Akçakaya, 2010). Yönetim alanında hâkim olan kavram güçlendirmedir. Çalışan güçlendirme ile yönetim kademelerinin üst taraflarından alt kademelere karar alma, problem çözme gibi yönetsel güç unsurları aktarılmaktadır. Güçlenme ise Conger ve Kanungo (1988) tarafından güçlenme kavramının güçlenme faktöründe motivasyonel temelini, özerklik ve öz yeterlilik hislerini bünyesinde barındıran bir süreç olarak belirtmiştir. Güçlenme güçlendirmeden farklı olarak bir "delege etme" neticesi değil bir "etkin kılma" sürecidir. (Çağlar, 2011).

1.2. Kişi-Kurum Uyumu

Kişi kurum uyumu kişinin kurumu ile hissettiği beceri, yetkinlik ve değerlerin eşleşmesi olarak da tanımlanabilmektedir. Ancak çoğu örgütsel davranış alanındaki uzman araştırmacılar kişi kurum uyumundaki bu unsurlar arasında değer eşleşmesi üzerinde çalışma yapmışlardır (Alkan ve Çankır, 2018). Örgütün vizyon, misyon, değer, amaç ve beklentilerinin, çalışan değerleri ile örtüşmesi ile gerçekleşen kişi-kurum uyumu iki yönlü bir gayret ile meydana gelmektedir. Buna göre kişi-kurum uyumunun meydana gelmesi için, kişinin çalıştığı örgütün değer ve politikalarını içselleştirmesi ve kurumun beklentilerini karşılaması; örgütün de çalışanın kişisel değerlerini sayarak ihtiyaç ve beklentilerine cevap verme gayreti içinde olması gerekmektedir. Bunun da neticesinde örgüt içi denklik sağlanmakta çalışan ve kurum arasında bir armoni oluşmakta ve kurum içi sorun ve çatışmalar da azalmaktadır (Uçanok ve ark.,2008).

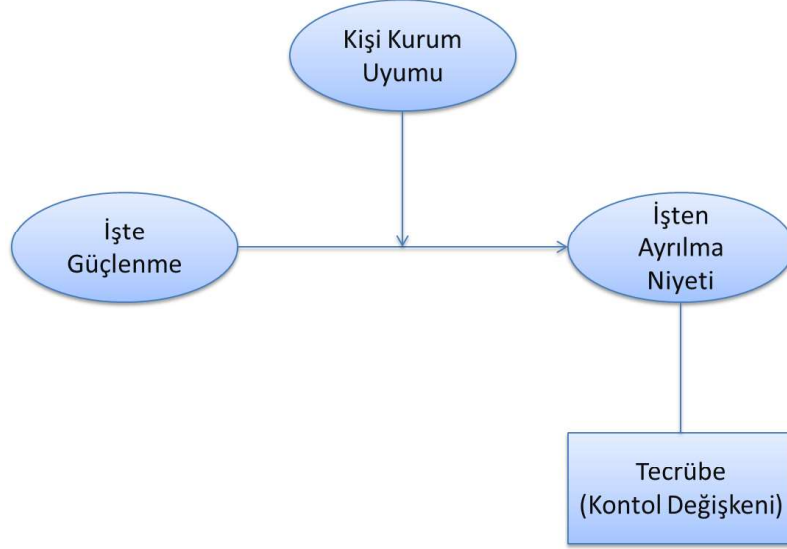
1.3. İşten Ayrılma Niyeti

Bir kurum için çalışanları en kıymetli değerlerden biridir. İstihdam sağlamak, çalışanların eğitilmesi, tecrübelerinin artırılması kurum için bu çalışanların kıymetlerini de artırmaktadır. Ancak kişisel faktörler, çalışanlar arası uyumsuzluk veya kurumsal bazı olumsuz durumlar ve çalışanların iş ortamlarından duydukları memnuniyetsizlik çalışanların işlerinden soğumalarına neden olmaktadır. Bunun neticesinde de çalışanda işten çıkıştan önceki aşama olan işten ayrılma niyeti baş göstermektedir. İşten ayrılma niyetine dayanak olan sebepler arasında memnuniyetsizlik, kariyer ve kişisel gelişim için yetersiz imkanlar, motivasyon/ödüllendirme yetersizlikleri, stresli /rahatsız edici çalışma iklimi ve yönetici veya iş arkadaşlarıyla çatışma gibi unsurların olduğu görülmektedir (Hussain vd., 2014'ten Akt. Yıldırım ve ark., 2021).

İşte güçlenme ile kişi-kurum uyumu arasındaki ilişki literatürde araştırmacılar (Jawad et al., 2013; Farzaneh et al., 2014; Joo et al., 2020) tarafından incelenmiş ve kavramlar arasında anlamlı ve olumlu sonuç olduğu ortaya çıkmıştır. Literatüre bakıldığında işte güçlenme ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi araştıran araştırmalara (Thurston & Glendon, 2018; Llorente-Alonso & Topa, 2018; Samuel & Engelbrecht, 2021) ulaşılmış ve işte güçlenmenin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi olduğu saptanmıştır. Kişi-kurum uyumu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki araştırmacılar (Sipahi & Kesen, 2016; Ardıç ve ark., 2016; Berisha & Lajçi, 2020) tarafından incelenmiş ve her iki değişken arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan literatür taramasında işte güçlenme, işten ayrılma niyeti ve kişi-kurum uyumu değişkenlerinin beraber incelendiği herhangi bir çalışma bulunmamıştır. İşte geçirilen zamanın işten ayrılma niyeti üzerindeki olası etkisinin kontrol altına alınarak yukarıda anlatılan bilgiler ışığında araştırmanın hipotezi aşağıdaki gibi belirlenmiş olup araştırma modeli Şekil 1'de gösterilmiştir;

H1. İşte güçlenmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde kişi-kurum uyumunun düzenleyici (moderatör) etkisi vardır.

Şekil 1. Araştırma Modeli



2. Yöntem

Bu çalışma işte güçlenme ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi kişi-kurum uyumunun ne ölçüde etkilediğini tespit etmek amacıyla yapılmış betimsel bir araştırmadır.

2.1. Örneklem

İstanbul'da çalışan 158 bilişim teknolojileri ve 128 toplumsal ve kişisel hizmetler sektörü çalışanı üzerinde anket yoluyla gerçekleştirilen araştırmanın örnekleme dair bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1 Demografik Veriler

		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	162	56.6
	Kadın	124	43.4
	Toplam	286	
Pozisyon	Üst Düzey Yönetici	30	10.5
	Orta/Alt Düzey Yönetici	35	22.7
	Çalışan	191	66.8
	Toplam	286	100
Mesleki Kıdem	0 – 5 Ay	57	16.9
	6 – 12 Ay	51	17.8
	1 – 2 Yıl	56	19.6

21. Uluslararası İşletmecilik Kongresi
21st International Business Congress

	3 – 4 Yıl	45	15.7
	5 – 7 Yıl	34	11.9
	8 – 10 Yıl	9	3.1
	10+ Yıl	34	11.9
	Toplam	286	100
Eğitim Düzeyi	İlk Öğretim	21	7.3
	Lise	64	22.4
	Lisans	166	58.0
	Yüksek Lisans	30	10.5
	Doktora	5	1.7
	Toplam	286	100
Sektör	Bilişim	158	55.2
	Toplumsal ve Kişisel Hizmetler	128	44.8
	Toplam	286	100

Buna göre örneklemin yaklaşık %57'si erkek, %43 kadın, %11'i üst, %23'ü orta/alt düzey yönetici ve %67'si yönetici pozisyonunda olmayan çalışanlardan, farklı mesleki kıdemlerden, %70'ten fazlası lisans ve lisansüstü eğitim kademelerinden mezun olanlardan olduklarını beyan etmişlerdir.

2.2. Veri Toplama Aracı

Araştırmada toplam üç farklı veri toplama aracı kullanılmıştır. Bu araçlardan farklı soru tiplerinden oluşan anket niteliğinde yedi maddelik demografik bilgiler formu kullanılmıştır. İşte Güçlenme'yi ölçmek için Spreitzer (1995) tarafından hazırlanıp 2008 yılında Ton tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan beş maddelik ölçek kullanılmıştır. Kişi-kurum uyumu değişkeni için ise Cable ve Judge (1996) ile Saks ve Ashforth (1997) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Yaşar (2009) tarafından yapılan üç soruluk ölçek kullanılmıştır. İşten ayrılma niyeti için ise Babin ve Boles (1998)'in geliştirdiği ve Türkçe uyarlamasının Büte (2011) tarafından yapıldığı üç soruluk ölçek kullanılmıştır.

2.3. Analizler

Tablo 1'de detaylı şekilde aktarıldığı üzere demografik bilgileri için frekans analizi yapılmış olup ardından ölçeklerin güvenilirliği *Cronbach's a* ile test edilmiştir. İncelenen değişkenlerin aralarındaki ilişkinin testi için, verilerin normal dağılmadığı göz önüne alınarak Spearman korelasyon testi uygulanmıştır. Sonraki aşamada araştırma hipotezi, kişi kurum uyumunun işte güçlenme ve işten ayrılma niyeti üzerindeki aracı rolünü ortaya çıkarmak amacıyla çalışanların tecrübelerinin kontrol edildiği hiyerarşik regresyon analizi ile test edilmiştir.

2.4. Geçerlik ve Güvenirlilik

Cronbach's Alpha ile test edilen ölçeklerin güvenilirlikleri Tablo 2'deki verilmiş olup ölçeklerin güvenilirliği istatistikî olarak desteklenmiştir. İşte güçlenme ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin yapı geçerliliğinin testi için temel bileşenler ve doğrudan eğik döndürme yöntemleri kullanılarak Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanmıştır. AFA sonuçlarına göre örneklem yeterliliği değeri KMO .833 olarak tespit edilmiş ve örneklemin ölçüm için yeterli olduğu sonucuna varılmıştır (Field, 2009). Ayrıca 1594.698 olarak hesaplanan Barlett test sonucu da

$p=.05$ anlamlılık seviyesinde maddeler arasındaki korelasyonun AFA için yeterli olduğuna işaret etmiştir. AFA sonucunda tespit edilen üç faktörün veri seti içindeki toplam değişkenliğin %72.30'unu açıkladığı bulunmuş ve yapı geçerliliği sağlanmıştır. Faktör analizine ait faktör yükleri Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 2 Ölçeklerin Güvenilirliği

	Cronbach's Alpha	Ölçek Sayısı
İşte Güçlenme	.859	5
İşten Ayrılma Niyeti	.875	3
Kişi-Kurum Uyumu	.841	3

Tablo 3 Faktör Yükleri

Ölçekler	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3
İşte güçlenme_1	.852		
İşte güçlenme_2	.675		
İşte güçlenme_3	.851		
İşte güçlenme_4	.839		
İşte güçlenme_5	.715		
İşten ayrılma niyeti_1		.895	
İşten ayrılma niyeti_2		.869	
İşten ayrılma niyeti_3		.915	
Kişi kurum uyumu_1			-.893
Kişi kurum uyumu_2			-.939
Kişi kurum uyumu_3			-.718

2.5. Korelasyon Analizi

Geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapıldıktan sonra değişkenler arasındaki ilişkiyi ölçmek için Spearman Korelasyon analizi yapılmıştır. Literatürde de desteklendiği üzere İşte Güçlenme ile Kişi-Kurum Uyumu arasında pozitif yönlü bir ilişki varken, İşte Güçlenme ile İşten Ayrılma Niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Ayrıca Kişi-Kurum Uyumu ile İşten Ayrılma Niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu gösterilmiştir. Tüm bu ilişkiler de istatistiki olarak anlamlı olup detaylar Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4 Değişkenlerin Korelasyonu

	İşte Güçlenme	Kişi-Kurum Uyumu	İşten Ayrılma Niyeti
İşte Güçlenme		.582**	-.290**
Kişi-Kurum Uyumu	.582**		-.133*
İşten Ayrılma Niyeti	.000		

** $p < .005$, * $p < .05$

3. Bulgular

3.1. Hipotez Testine Yönelik Regresyon Analizi

Öncelikle, aralarında anlamı ve ters yönde korelasyon tespit edilmiş olan işte güçlenme ve kişi-kurum uyumunun basit regresyon ile doğrusal ilişkisine bakılmış ve iki değişken arasında anlamlı ve ters yönde bir doğrusal ilişki olduğu tespit edilmiştir ($P_{\text{işte güçlendirme}} < .05$, bkz. Tablo 4).

Tablo 5 İşte Güçlenme ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Doğrusal İlişki

Değişken	B	Standart Hata	p	Sig (F)
Sabit*	4.837	.473	.000	
İşte Güçlenme	-.377	.095	.000	
R= .230	R ² = .053	Adj R ² = .049		.000

Bu analizden sonra, düzenlenen hipotezde ön görüldüğü gibi işte güçlenme ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki, tecrübe değişkeni kontrol edilerek, SPSS Process ile test edilmiştir. Bu analizde kişi-kurum uyumu ile işte güçlenmenin etkileşimi hesaplanıp bu etkileşimin işten ayrılma niyeti üzerindeki düzenleyici etkisi araştırılmıştır.

Tablo 6 Düzenleyici Etki

Değişken	B	Standart Hata	p	Sig (F)
Sabit*	5.2844	1.4809	.0004	
İşte Güçlenme	-.5016	.3183	.1161	
Kişi-Kurum Uyumu	-.0837	.3537	.8131	
Düzenleyici Etki	.0246	.0712	.7305	
R= .2317	R ² = .0537		.004	3.9852

Sonuç

İşte güçlenmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde kişi-kurum uyumunun düzenleyici etkisinin olup olmadığının ortaya çıkarılmasını amaçlayan bu araştırma kapsamında, işte geçirilen zamanı temsil eden tecrübe değişkeninin kontrol edilmesi ile yapılan düzenleyici regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında işte güçlenme ile işten ayrılma arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiş lakin bu ilişkinin kişi kurum uyumu değişkeni ile düzenlendiği istatistiki olarak desteklenememiştir ($P_{\text{Düzenleyici Etki}} = .7305 > .05$, bkz. Tablo 5). Ayrıca benzer şekilde kişi-kurum uyumu ile işten ayrılma niyeti arasında da ters yönlü bir ilişki var olmasına rağmen bu ilişki istatistiki olarak desteklenememiştir ($P_{\text{Kişi-Kurum Uyumu}} = .8131 > .05$). Araştırma sadece nicel araştırma modelinin kullanılmış olması, tek bir zamanda ve tek bir meslek grubundan katılımcılardan oluşması nedeniyle belli sınırlılığa sahiptir. Ayrıca işte güçlenme, kişi-kurum uyumu, işten ayrılma değişkenlerinin incelendiği bu çalışmada düzenleyici etki bulunmamış olması da bu araştırmanın bir neticesidir. Bundan sonra ilgili konularla araştırma yapacak olanlara farklı değişkenleri de çalışmaya ekleyip karma araştırma deseni kullanarak, boylamsal araştırma yapımları ve farklı meslek gruplarından katılımcıları da içerecek şekilde çalışmalarını yürütmeleri tavsiye edilmektedir.

KAYNAKÇA

- Akçakaya, M. (2010). Örgütlerde uygulanan personel güçlendirme yöntemleri: Türk kamu yönetiminde personel güçlendirme. *Karadeniz Araştırmaları*, (25), 145-174.
- Alkan, D. P. & Çankır, B. (2018). Katılımcı Çalışma İkliminin Kurumsal İtibar Algısı Üzerindeki Etkisinde Kişi-İş ve Kişi-Kurum Uyumunun Aracılık Etkisi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 93-101. DOI: 10.18506/anemon.452817
- Ardıç, K., Uslu, O., Oymak, Ö., Özsoy, E., & Özsoy, T. (2016). Comparing person organization fit and person job fit. *Journal of Economics & Management*, 25, 5-13.
- Ataman, G. (2002). *İşletme Yönetimi*, 2.Baskı, Türkmen Kitabevi.
- Babin, B.J. - Boles, J.S. (1998), "Employee Behavior in A Service Environment: A Model and Test of Potential Differences Between Men and Women", *Journal of Marketing*, 62(2), p. 77-91.
- Berisha, G., & Lajçi, R. (2020). Fit to last? Investigating how person-job fit and person-organization fit affect turnover intention in the retail context. *Organizations and Markets in Emerging Economies*, 11(2), 407-428.
- Büte, M. (2011). Kayırmacılığın Çalışanlar Üzerine Etkileri İle İnsan Kaynakları Uygulamaları İlişkisi: Türk Kamu Bankalarına Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(1). 383-404.
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person–organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational behavior and human decision processes*, 67(3), 294-311.
- Conger, J. A. & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*. 13(3), 471-82.
- Çağlar, E. S. (2011). The Impact of Empowerment on Work Engagement Mediated Through Psychological Empowerment: Moderating Roles of Leadership Styles and Work Goals. PhD Thesis. Marmara Üniversitesi.
- Farzaneh, J., Farashah, A. D., & Kazemi, M. (2014). The impact of person-job fit and person-organization fit on OCB: The mediating and moderating effects of organizational commitment and psychological empowerment. *Personnel review*. 43(5), 672-691.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*. SAGE. 657.
- Hussain, L., Yunus, N., Ishak, N. ve Daud, N. (2014). Does Remuneration Influence the Intention to Leave?: A Preliminary Study among Young Bankers in Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 130, 186-192.
- Jawad, M., Tabassum, T. M., Raja, S., & Abraiz, A. (2013). Study on work place behaviour: role of person-organization fit, person-job fit & empowerment, evidence from Pakistan. *Journal of Business and Management Sciences*, 1(4), 47-54.

Joo, B. K. B., Park, S., & Lee, S. (2020). Personal growth initiative: the effects of person-organization fit, work empowerment and authentic leadership. *International Journal of Manpower*, 42(3), 502-517.

Koçel, T. (2005). *İşletme Yöneticiliği*, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Llorente-Alonso, M., & Topa, G. (2018). Prevention of Occupational Strain: Can Psychological Empowerment and Organizational Commitment Decrease Dissatisfaction and Intention to Quit?. *Journal of Clinical Medicine*, 7(11), 450.

Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997). A longitudinal investigation of the relationships between job information sources, applicant perceptions of fit, and work outcomes. *Personnel psychology*, 50(2), 395-426.

Samuel, O. M., & Engelbrecht, A. S. (2021). How transformational leadership, psychological contract violation, empowerment and affective commitment influence employee's intention to quit an organisation. *South African Journal of Business Management*, 52(1), 12.

Sipahi, G. A. & Kesen, M. (2016). Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılığın Birey Örgüt Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. *Eurasian Business & Economics Journal*. S2, 340-352.

Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 38(5), 1442-1465.

Thurston, E., & Glendon, A. I. (2018). Association of risk exposure, organizational identification, and empowerment, with safety participation, intention to quit, and absenteeism. *Safety Science*, 105, 212-221.

Ton, İ.A. (2008) The effect of individualism-collectivism (IC) and trust on workplace empowerment, Bireycilik-toplulukculuk ve guvenin işyerinde güçlendirmeye olan etkileri, Doktora Tezi, M.U. İstanbul.

Uçanok, B., Bakanay, H., & Milli, E. (2008). Satın Alma ve Şirket Birleşmeleri Sürecinde, İç İletişim ve Örgütsel Bağlılığın, Kişi-Kurum Uyumu ve Kültür Çatışması Üzerindeki Etkileri. *Marmara İletişim Dergisi*, 13(13), 233-247.

Yaşar, N. (2009). The Relationship Between Perceived Sufficiency of HRM Practices, Person-Organization Fit, Person-Job Fit and Anxiety. Master Thesis. Marmara Üniversitesi.

Yıldırım, Ü.B., Taş, M. A. & Çiçek, H. (2021). Mediation Role of Job Stress on the Relationship Between Meaningful Work and Intention to Leave: A Study on Airport Ground Service Staff. *Van Yüzcüncü Yıl University the Journal of Social Sciences Institute*, 51, 277-306.