

İş-Aile Çatışması ve Kurumsal İtibar Algısının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi The Effect of Work-Family Conflict and Perceived Corporate Reputation on Turnover Intention

Ercan YAVUZ  ^a

^a Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Turizm Fakültesi, Ankara, Türkiye. ercan.yavuz@hbv.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Kurumsal itibar İş-aile çatışması İşten ayrılma niyeti Gönderilme Tarihi 18 Ocak 2025 Revizyon Tarihi 15 Haziran 2025 Kabul Tarihi 20 Haziran 2025 Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	Amaç – İşgörenlerin iş ve aile rolleri ile ilgili durumlar, gündelik hayatlarının neredeyse tamamını oluşturmaktadır. Bu rollerin işgörene getirdiği sorumluluk ve beklentilerin eş zamanlı şekillenmektedir. Bu bağlamda ortaya çıkan sorumluluk ve beklentilerin karşılanmaması nedeniyle genellikle işgörenler işi ve ailesi arasında çatışma yaşamaktadır. Öte yandan örgütlerin itibarı işgörenin çalışma hayatını önemli ölçüde etkilemektedir. Bu bilgiler doğrultusunda, işgörenlerin iş-aile çatışması ile kurumsal itibar algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelenmektedir. Yöntem – Nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılarak araştırma modeli ve hipotezleri belirlenmiştir. Araştırmanın evrenini Ankara’da hizmet ana sektöründe faaliyet gösteren işletmeler ile kamu örgütlerinde çalışan işgörenler oluşturmaktadır. Araştırmada nicel veri toplama aracı olarak anket tekniği tercih edilmiştir. Çalışma kapsamında elde edilen veriler SPSS paket programına aktarılarak analiz edilmiştir. Bulgular – İş-aile çatışmasının ve kurumsal itibar algısının çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. İş-aile çatışmasının, işten ayrılma niyeti değişkenindeki toplam varyansın %14,6’sını açıkladığı ($R^2=0,146$) ve bu etkinin negatif yönlü ve anlamlı olduğu ($\beta=-0,382$; $p<0,01$) tespit edilmiştir. Benzer şekilde, kurumsal itibar algısının da işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu ($F=15,94$; $p<0,01$) ve bu değişkenin varyansın %11,5’ini açıkladığı ($R^2=0,115$) görülmüştür. Kurumsal itibar algısının etkisi de negatif yönlü ve anlamlı bulunmuştur ($\beta=-0,237$; $p<0,01$). Tartışma – Araştırma sonucunda, iş-aile çatışmasının çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde azaltıcı bir etkisi olduğu, kurumsal itibar algısının ise işten ayrılma niyetini azaltıcı yönde etkilediği belirlenmiştir. Elde edilen bulgular, kurumsal itibarın işgörenlerin örgütte kalma yönündeki eğilimlerini artıran bir unsur olduğunu ortaya koymuştur.
ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Corporate reputation Work-family conflict Intention to leave Received 18 January 2025 Revised 15 June 2025 Accepted 20 June 2025 Article Classification: Research Article	Purpose – Individuals' work and family roles constitute nearly the entirety of their daily lives. The responsibilities and expectations brought by these roles develop simultaneously. Due to the failure to meet these responsibilities and expectations, individuals often experience conflict between their work and family lives. Within the scope of this research, the effect of employees' work-family conflict and corporate reputation on turnover intention is examined. Design/methodology/approach – The relational screening model, one of the quantitative research methods, was used to define the research model and hypotheses. The population of the study consists of individuals aged 18 and above working in the public and private sectors in Ankara. The questionnaire method was preferred as a quantitative data collection tool. The data obtained within the scope of the study were transferred to the SPSS software package and analyzed. Findings – It was determined that work-family conflict and perceived corporate reputation have statistically significant effects on employees' turnover intention. Work-family conflict was found to explain 14.6% of the variance in turnover intention ($R^2=0,146$), and this effect was found to be negative and significant ($\beta=-0,382$; $t=-8,072$; $p<0,01$). Similarly, perceived corporate reputation was also found to have a significant effect on turnover intention ($F=15,94$; $p<0,01$), explaining 11.5% of the variance ($R^2=0,115$). The effect of perceived corporate reputation was also found to be negative and significant ($\beta=-0,237$; $t=-3,993$; $p<0,01$). Discussion – As a result of the study, it was determined that work-family conflict has an increasing effect on employees' turnover intention, whereas perceived corporate reputation has a decreasing effect on this intention. The findings revealed that corporate reputation is a reinforcing factor for employee commitment.

Önerilen Atıf/Suggested Citation

Yavuz, E. (2025). İş-Aile Çatışması ve Kurumsal İtibar Algısının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, İşletme Araştırmaları Dergisi, 17 (2), 1394-1405.

1. Giriş

Hızla gelişen teknoloji, sanayileşme ve küreselleşmenin yanı sıra ekonomik ve siyasal alanlarda meydana gelen değişimlerin, işgörenlerin iş hayatında köklü ve hızlı dönüşümlere neden olduğu görülmektedir. Bu dönüşümler beraberinde çalışma şartlarının ağırlaşmasına, iş yükünün artmasına ve çalışanlardan beklenen sorumlulukların genişlemesine sebep olmaktadır. Ortaya çıkan bu durum, işgörenlerin sadece çalışma hayatlarını değil, aynı zamanda aile hayatlarını da önemli ölçüde etkilemektedir. Özellikle işgörenlerin iş yükü ve sorumlulukları nedeniyle ailelerine yeterince zaman ayıramamaları, kişisel yükümlülüklerini yerine getirmekte zorlanmaları sonucu gerilim yaşamalarına neden olmaktadır. Literatürde bu gerilim hali, genellikle "iş-aile çatışması" olarak ifade edilmekte olup, çalışanların iş ve aile yaşamları arasındaki rollerin birbirine müdahalesi sonucu oluşmaktadır (Greenhaus & Beutell, 1985).

İş-aile çatışmasının ortaya çıkmasının en temel sebeplerinden biri, bireylerin üstlendikleri görevleri yerine getirme konusunda yaşadıkları zaman baskısı ve rol belirsizliği sonucunda oluşan stres ve gerilim ortamıdır (Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000). Bireylerin söz konusu gerilim ortamını sürekli olarak deneyimlemeleri, genellikle mevcut işlerinden ayrılmalrı veya en azından işten ayrılmayı sürekli bir seçenek olarak düşünmeleri şeklinde sonuçlanmaktadır (Karatepe & Kılıç, 2007). Bu nedenle iş-aile çatışmasının çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde güçlü ve negatif bir etkiye sahip olduğu birçok araştırmacı tarafından vurgulanmaktadır (Dede, Yılmaz & Çakınberk, 2014; Turunç & Erkuş, 2010).

Özellikle yoğun çalışma temposuna ve vardiya sisteminin uygulandığı kamu kurumları ve özel sektörde faaliyet gösteren işletmelerde görev yapan çalışanların, iş-aile çatışmasını daha yoğun hissettikleri belirtilmektedir (Özdevecioğlu & Doruk, 2009). Bu çalışan grubunda çatışmanın yoğunluğu arttıkça bireysel olarak çalışma performansı, iş doyumunu, kariyer tatmini ve genel yaşam memnuniyeti azalmakta; buna bağlı olarak da çalışanların psikolojik sağlığı ve aile içi ilişkileri olumsuz yönde etkilenmektedir (Arslan, 2012; Yüksel, 2010). Dolayısıyla iş-aile çatışmasının, bireysel olumsuzlukların yanı sıra örgütsel performansa da zarar vererek iş verimliliği ve iş sürekliliğini tehdit ettiği ifade edilmektedir (Efeoğlu & Özgen, 2007; Turunç & Çelik, 2010).

İş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti ilişkisinin literatürde kapsamlı olarak incelendiği ve genellikle negatif yönlü bir ilişkinin ortaya çıktığı görülmektedir (Dede vd., 2014). Bu bağlamda mevcut çalışmada, iş-aile çatışması ve kurumsal itibar algısının işten ayrılma niyeti etkisi incelenerek literatüre katkı sağlama amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda, araştırmada ele alınan hipotezler ilgili teorik altyapıya dayanılarak oluşturulmuştur. Çalışmada veriler nicel araştırma yöntemi ile elde edilmiş ve SPSS paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Gerçekleştirilen analizlerin sonucunda elde edilen bulgular yorumlanarak ilgili değişkenler arasındaki ilişkiler kapsamlı şekilde açıklanmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda akademik literatüre katkı sağlayıcı önerilerin yanı sıra, çalışma hayatını kolaylaştırıcı uygulamalar ve politika önerileri sunulmuştur. Özellikle kamu kurumları ve özel sektördeki işletmelerde çalışanların yanı sıra alt, orta ve üst kademe yöneticilerin, iş-aile çatışmasının azaltılması ve mevcut örgütte işe devamlılığının artırılması için faydalanabilecekleri çeşitli uygulama ve stratejiler önerilmiştir. Böylelikle çalışma, teorik ve uygulama alanında önemli katkılar sağlamayı hedeflemektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. İş-Aile Çatışması

Teknolojinin hızla gelişim kaydetmesi, sanayileşmenin günden güne artış göstermesi ve ekonomi vb. alanlardaki değişimler; toplum ve aile yapısının, bireyin iş ve aile rollerinin değişimine neden olmuştur (Toraman, 2009:2). Ortaya çıkan bu değişimler beraberinde iş-aile çatışmalarını meydana getirebileceği düşünülmektedir. İş-aile çatışması ile ilgili sayısızca tanım yapılmıştır. Bu tanımlardan birkaçı şu şekilde ele alınmaktadır;

Roller arasındaki çatışmayı ele alan iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması birbiriyle uyum içinde olmayan iş ve aile alanlarının sorumluluklarından ve beklentilerden kaynaklanan rol baskısı olarak düşünülmektedir. Birey aile rollerini yerine getirmekte zorlanırken işteki rollerini yerine getirebilir ya da işteki rollerini yerine getirirken aile rollerini yerine getirmekte zorlanabilir (Greenhaus & Beutell, 1985: 77). Bir başka deyişle roller arası bir çatışma olarak görülen iş-aile çatışması, çalışan bireylerin anne, baba, eş vb. rollere sahip olması durumunda ortaya çıkan iş ve aile alanlarından kaynaklanan rol taleplerinin yerine getirilememesi ve

birbirleriyle uyumsuz olma durumu olarak ifade edilebilir (Çelik & Turunç, 2011: 229). İş-aile çatışması bireyin iş ile ilgili görevlerini yerine getirmesinin, aile ile ilgili olan görevlerini ise yerine getirememesi, aile-iş çatışmasında aile ile ilgili rollerini yerine getirmesi iş ile ilgili sorumluluklarını engellemesi olarak tanımlanmaktadır (Boles, McMurrian, & Netemeyer, 1996). İş-aile çatışması ile ilgili literatürde yer alan birçok tanımın temelde aynı noktada kesiştiği görülmektedir. Bireylerin anne, baba, eş, gibi toplumsal rollerinin yanı sıra çalışan, yönetici gibi çalışma hayatının yüklediği yüklerle sahip olması, bireyin bu rolleri gereği gibi yerine getirmesine engel olmaktadır (Özdevecioğlu & Doruk, 2009: 72).

2.2. İşten Ayrılma Niyeti

Çalışan bireylerin işten ayrılma niyeti, araştırmacıların ve yöneticilerin uzun zamandır ilgisini çeken konulardan biridir. Genel hatlarıyla, işten ayrılma niyeti bir çalışanın, iş hayatı bağlamında kısa zaman içerisinde, kendi işine, kendi isteğiyle son verme niyetini ve eğilimini ifade etmektedir (Mobley, 1982; aktaran Şahin, 2011: 277). İşten ayrılma niyeti algılama biçimine göre olumlu veya olumsuz şekilde değerlendirilmektedir. Çalışanların daha iyi bir iş elde etme amacıyla işten ayrılmaları durumunda işten ayrılma niyetinin, çalışan için olumlu olarak değerlendirilmesi mümkün iken, aynı durum örgütler açısından ise kayıp oluşturarak olumsuz bir durum olarak yorumlanabilir (Erdirençlebi & Filizöz, 2016: 129). Örgütlerin yetenekli insan sermayesini kaybetmesi ve rakip işletmelere olası bilgi sızıntısıyla bir işletmenin zarar görmesine neden olması durumu işten ayrılma niyetinin olumsuz etkileri olarak ele alınabilir (Aypar, Sökmen & Ekmekçioğlu, 2018: 117). Çalışanları işten ayrılmaya iten birçok sebep bulunmaktadır. Bunlardan bazıları; çalışanların, yaptıkları işin gerektirdiği yeteneklere sahip olmamaları öncelikli olarak performanslarının düşmesine, ardından iş tatminsizliğine ve işten ayrılma yönünde davranışa yönelmeleri beklenmektedir (Baltacı, Güçlü, & Çeliker, 2014: 358). İşten ayrılma niyeti ile ilgili birden çok tanım bulunmaktadır. Bu tanımlardan öne çıkan bazı tanımlara aşağıda verilmiştir. İşten ayrılma niyeti; Uluslararası literatürde “turnover intention” “work turnover” ya da “intention to quit” olarak ifade edilen işten ayrılma niyeti, bireyin çalıştığı kurumdan bilinçli olarak ayrılmak istemesi ya da ayrılmaya niyetlenmesi olarak açıklanabilir (İlisu, 2012; Ayaydın, 2021: 18). Bir başka açıdan işten ayrılma niyeti, çalışanların bulunduğu örgütten ayrılma konusundaki bilinçli, temkinli bir kararı veya gösterdiği eğilim olarak da tanımlanabilmektedir (Çıra & Çelik, 2013: 11). İşten ayrılma niyeti, iş dünyasında, çoğu işletmede ya da kamu örgütlerinde hemen hemen her düzeyde karşı karşıya kalınan temel bir sorun olarak görülmektedir. Bazı teorisyenler işten ayrılma niyetini, çalışanların örgütü gönüllü olarak terk etme eğilimi olarak tanımlamışlardır. İşten ayrılma niyeti, işgörenin bağlı bulunduğu örgütten veya işletmeden kendi isteğiyle ya da çalışma ortamındaki koşulların sonucu olarak istemsiz bir şekilde işinden ayrılma davranışı olarak da tanımlanabilmektedir (Dougherty, Bluedorn, & Keon, 1985). Öte yandan işten ayrılma niyeti davranışı, işgörenlerin çalışma ortamlarından ve koşullarından tatmin olmama durumlarında ortaya çıkan yıkıcı ve aktif eylemler bütünü olarak da ele alınmaktadır (Acun, 2016: 36). Çekmecelioğlu (2014: 26)’na göre ise, işten ayrılma niyeti, bireyin işinden veya çalıştığı yerden zaman içerisinde tatmin olmaması durumunda başka bir iş bularak mevcut işinden ayrılma isteğidir. Bu eylemin bir sonraki aşaması ise işten ayrılma niyetinin gerçekleşmesidir.

2.3. Kurumsal İtibar

Türk Dil Kurumu Sözlüğü’nde itibar kavramı “saygınlık” olarak tanımlanmaktadır. Oxford sözlüğünde “genellikle birisi ya da bir şeyler hakkındaki görüşler ve inançlar olarak tanımlanan itibar kelimesi, Cambridge sözlüğünde ise “genel olarak insanların geçmişteki tutum ve özelliğine dayanarak, birisi ya da bir şeyler hakkında ne kadar saygı ya da hayranlık duyduğu ile ilgili görüş” olarak açıklanmaktadır (Kırpık & Akdemir, 2018).

Kurumsal itibar kavramının farklı birçok disiplin tarafından tanımı yapılmaktadır. Buna örnek olarak ekonomistler itibarı fiyat ve kalite açısından tanımlarken, sosyal araştırmacılar ise kuruluşların varlıklarının devamlılığına büyük katkı sağlayan önemli bir soyut kavram olarak ele almaktadır (Yıldırım, 2020: 27). Kurumsal itibar, başlangıçta iletişim alınanda çok önemli bir kavram olarak ifade edilmemesine rağmen zamanla, “toplum ile kurumlar arasındaki güvenin simgelerine dönüşmüş eylemler bütünü” olarak kabul görmeye başlamıştır (Kadıbeşegil, 2013: 30). Kurumsal itibar kavramının çok sayıda tanımı olduğu bulunmaktadır. Fakat tanımlar arasında ortak bir noktaya ulaşmak mümkün değildir. Kurumsal itibar kavramına yönelik diğer tanımlar ise şu şekilde ele alınmıştır;

Fombrun (1996) kurumsal itibar kavramını, “bir kurumun tüm hedef kitlesine yönelik olarak ve rakipleriyle kıyaslandığında genel görüntüsünü oluşturan geçmiş eylemleri ve gelecek görüntüsünün algısal temsili şeklinde tanımlamıştır. Diğer bir deyişle, kurumsal itibar; bir örgütün stratejisini, kültürünü ve değerlerini yansıtmaktadır (Dowling, 2004: 34). Kurumsal itibar kavramı çok yönlü bir bileşen olup söz konusu bu bileşenler, hedef grupların mevcut örgütle kurduğu karşılıklı iletişim durumuna, ürün ve hizmetlerin içeriğine ve örgütün yetkinlik durumuna bağlı olmasıdır (Sezgin, 2017: 143). Kurumsal itibar, aynı zamanda örgütün paydaş beklentilerini başarılı ve tutarlı bir şekilde karşılayarak paydaşların gözünde oluşturdukları değerler olarak ifade edilmektedir (Yılmaz, 2009: 169). Kurumsal itibar, araştırmacılar, reel sektör çalışanları ve kurmaylar tarafından sıkça kullanılmaya başlamıştır. Kurumsal itibar bir örgütün belirli bir zaman içerisinde, geçmiş faaliyetlerini ve gelecekteki hedef ve amaçlarını yansıtan, örgütte çalışanların ve paydaşların örgüt hakkındaki görüş ve değerlendirmelerinin bir bütünüdür (Fombrun & Rindova, 1996; Saxton, 1998; Balmer, 2001; Gotsi & Wilson, 2001).

2.4. Hipotezlerin Geliştirilmesi ve Araştırma Modeli

İş-aile çatışması, işten ayrılma niyeti ve kurumsal itibar kavramlarının ilişkileri, çalışma hayatında ve yönetim literatüründe sıklıkla üzerinde durulan konulardandır. Teknolojik gelişmeler, küreselleşme, sanayileşme ve ekonomik değişimler, bireylerin iş ve aile rollerinde hızlı ve kapsamlı dönüşümlere yol açmıştır. Bu dönüşümler sonucunda bireylerin iş ve aile sorumlulukları arasında bir rol çatışması yaşadığı ve bu durumun da iş-aile çatışmasına neden olduğu belirtilmektedir (Toraman, 2009:2). İş ve aile rolleri arasındaki çatışmalar, bireyin bu rollerden birindeki sorumluluğunu yerine getirmekte zorlanmasına ve dolayısıyla işten ayrılma yönünde eğilim göstermesine neden olmaktadır. Greenhaus ve Beutell'e (1985:77) göre, iş ve aile rolleri arasındaki taleplerin uyumsuz olması, bireylerde rol çatışmasını ortaya çıkarırken, bu durum iş-aile çatışması olarak tanımlanmaktadır. Benzer şekilde Çelik ve Turunç (2011:229), iş-aile çatışmasını, aile ve iş alanlarından kaynaklanan rol taleplerinin karşılanamamasıyla ortaya çıkan uyumsuzluk hali olarak açıklamaktadır. Literatürdeki tanımlarda, iş-aile çatışmasının bireylerin hem işte hem de aile içerisinde sahip oldukları sorumlulukları yerine getirememesi sonucu ortaya çıktığı ve bu durumun işten ayrılma niyeti ile sonuçlandığı vurgulanmaktadır (Boles, McMurrian & Netemeyer, 1996; Özdevecioğlu & Doruk, 2009:72). Bu bağlamda, iş-aile çatışmasının çalışanların işten ayrılma niyetlerini artıracığı beklenmektedir.

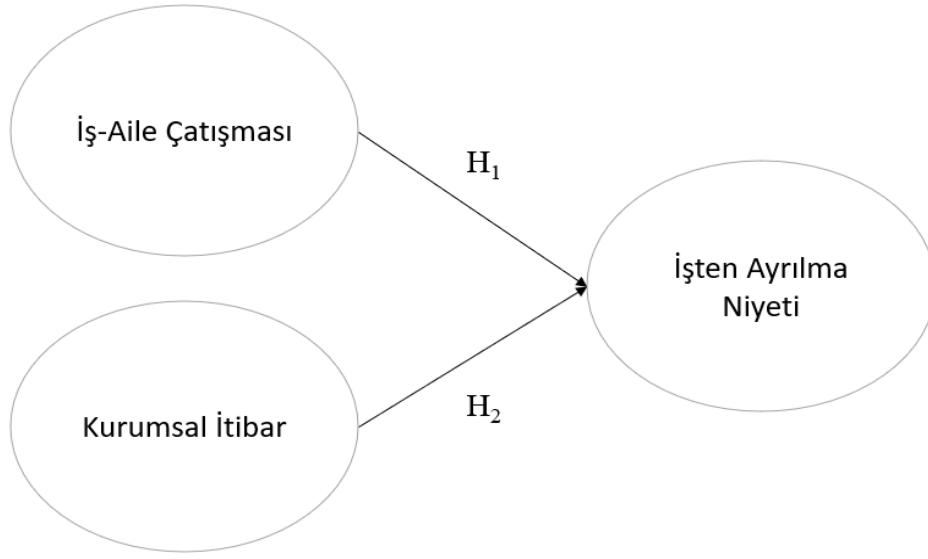
H1: İş aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisi vardır.

İşten ayrılma niyeti, çalışanların örgütten ayrılma konusundaki bilinçli karar veya eğilimleri olarak açıklanmakta ve örgütler açısından önemli sonuçlar doğurmaktadır (Çıra & Çelik, 2013:11; Çekmecelioğlu, 2014:26). İşten ayrılma niyeti, çalışanların iş ortamı ve koşullarından tatmin olmaması halinde ortaya çıkan aktif bir davranış biçimi olarak ifade edilmektedir (Acun, 2016:36). Çalışanların örgütten ayrılması, işletmeler için yetenek kaybı ve bilgi kaybı anlamına gelmekte, bu durumun örgütün sürdürülebilirliği üzerinde olumsuz sonuçlar oluşturduğu belirtilmektedir (Aypar, Sökmen & Ekmekçioğlu, 2018:117). Dolayısıyla iş-aile çatışması sonucu ortaya çıkan işten ayrılma niyeti, çalışanların bireysel performanslarını azaltarak örgütsel performansı da olumsuz etkilemektedir (Baltacı, Güçlü & Çeliker, 2014:358).

Diğer taraftan, kurumsal itibarın örgütsel performans ve çalışan tutumları üzerindeki etkisi literatürde sıkça incelenmektedir. Kurumsal itibar kavramı, örgütün geçmiş faaliyetleri ve paydaşları nezdinde yarattığı algıya dayanmakta olup, örgütün stratejisini, kültürünü ve değerlerini yansıtmaktadır (Fombrun, 1996; Dowling, 2004:34). Kadıbeşegil (2013:30), kurumsal itibarın örgüt ile toplum arasındaki güven ilişkilerini güçlendirdiğini belirtmektedir. Yüksek kurumsal itibarın, çalışanların örgüte bağlılığını artırarak işten ayrılma niyetini azaltacağı varsayılmaktadır (Yılmaz, 2009:169; Sezgin, 2017:143). Dolayısıyla, güçlü kurumsal itibara sahip örgütlerin, çalışanların iş-aile çatışmalarından kaynaklanan işten ayrılma niyetlerini azaltacağı düşünülmektedir. Kurumsal itibarı yüksek olan örgütlerin çalışanlara psikolojik destek sağlayarak, iş-aile çatışmasının olumsuz sonuçlarını minimize ettiği ve çalışanların işten ayrılma eğilimlerini düşürdüğü yönünde bulgular da mevcuttur (Gotsi & Wilson, 2001; Balmer, 2001). Bu bilgiler ışığında, iş-aile çatışmasının çalışanların işten ayrılma niyetini artırıcı bir etkiye sahip olduğu ve kurumsal itibarın ise bu olumsuz etkiyi azaltarak işten ayrılma niyetini azaltıcı bir rol üstlendiği varsayılmaktadır.

H2: Kurumsal itibarın işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisi vardır.

Çalışmanın amacı ve kapsamı dahilinde iki ve daha fazla sayıdaki değişkenin arasındaki ilişkinin ve ilişkinin derecesini belirlemeyi amaçlayan ilişkisel tarama modeli kullanılarak araştırmanın modeli oluşturulmuş ve hipotezler belirlenmiştir (Özkaya & Erkekli, 2021:10). Çalışma kapsamında oluşturulan model Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bireylerin iş ve aile rolleri, gündelik hayatlarının neredeyse tamamını oluşturmaktadır. Bu rollerin beraberinde getirdiği sorumluluk ve beklentilerin eş zamanlı şekillenmektedir. Ortaya çıkan sorumluluk ve beklentilerin karşılanmaması nedeniyle genellikle bireyler işi ve ailesi arasında çatışma yaşamaktadır. Bu araştırma kapsamında, çalışanların iş-aile çatışması ile kurumsal itibarın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelenmektedir.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Ankara’da hizmet ana sektöründe faaliyet gösteren işletmeler ve kamu kurumlarında çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmacıların işini kolaylaştırması açısından, işgörenlerin tamamına ulaşılmasına ihtiyaç duyulmamaktadır. Bu doğrultuda evren üzerinden örneklem seçimi yoluna gidilmiştir. Araştırmanın örneklem büyüklüğünü belirlemek amacıyla Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) tarafından belirlenen ve 0,05 önem düzeyinde 1 milyon ve üzeri evren büyüklüğü için geçerli olan 384 örneklem büyüklüğü esas alınmıştır. Esas alınan 384 örneklem büyüklüğüne bağlı kalınarak oluşturulmuş olan ölçek çevrimiçi olarak katılımcılara uygulanmıştır. Uygulama sonucunda 400 kişiye ulaşılmıştır. Anket uygulamasına katılan 16 katılımcı, anket formunu eksik doldurduğu için veri setine dâhil edilmemiştir.

3.3. Veri Toplama Yöntemi ve Araçları

Araştırmada nicel veri toplama aracı olarak anket yöntemi tercih edilmiştir. Kullanılan anket formu dört temel bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, araştırmaya katılan işgörenlerin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan ifadeler yer almaktadır. Bu ifadeler; katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu, kurumda çalışma süresi, mesleki kıdem, gelir düzeyi, kurum türü ve çalışma pozisyonu gibi demografik özelliklerini içermektedir.

Anket formunun ikinci bölümünde, Carlson, Kacmar ve Williams (2000) tarafından geliştirilen iş-aile çatışması ölçeğine yer verilmiştir. Ölçek, Morkoç’un (2014) doktora çalışmasında Türkçe’ye uyarlanmış hâli ile kullanılmıştır. Toplam 18 ifadeden oluşan ölçek, zaman temelli çatışma, sıkıntı temelli çatışma ve davranış temelli çatışma olmak üzere üç farklı boyutu içermektedir. Ölçek ifadeleri 7’li Likert tipinde hazırlanmış olup, "Hiç Katılmıyorum" cevabına 1 puan, "Tamamen Katılıyorum" cevabına ise 7 puan verilerek derecelendirme yapılmıştır.

Anket formunun üçüncü bölümünde ise çalışanların işten ayrılma niyetini ölçmek amacıyla Cammann, Fichman, Jenkins ve Klesh tarafından geliştirilen ve literatürde yaygın olarak kullanılan işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. Ölçek toplam 3 ifadeden oluşmaktadır. Son olarak kurumsal itibar algısını ölçmek için Chun (2005) tarafından geliştirilen ve Uçar'ın (2020) yüksek lisans tezinde Türkçe'ye uyarlanmış olan kurumsal itibar algısı ölçeğine yer verilmiştir. Kurumsal itibar ölçeği toplamda 18 ifadeden oluşmakta olup, 5'li Likert tipi derecelendirme kullanılarak hazırlanmıştır. Bu ölçekte "Hiç Katılmıyorum" cevabına 1 puan, "Tamamen Katılıyorum" cevabına ise 5 puan karşılık gelmektedir.

Hazırlanan anket formu aracılığıyla yapılan saha çalışmasında toplamda 400 katılımcıya ulaşılmıştır. Ancak uygulama sonucunda 16 katılımcının anket formunu eksik doldurdıkları belirlenmiş ve bu nedenle söz konusu katılımcılar çalışma kapsamına dâhil edilmemiştir. Toplamda 384 sağlıklı veri analizlere tabi tutulmuştur. Araştırmanın etik uygunluğu, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Etik Komisyonu tarafından 19/01/2022 tarihinde gerçekleştirilen ve 01 sayılı toplantıda alınan karar ile (Araştırma Kodu: 2022/14) onaylanmıştır. Veri toplama süreci, 24 Ocak 2024 ile 14 Kasım 2024 tarihleri arasında çevrimiçi olarak gerçekleştirilmiştir.

3.4. Verilerin Analizi

Çalışma kapsamında elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) paket programına aktarılacak şekilde analiz edilmiştir. Aktarılan veriler betimleyici analizler, faktör analizi, normallik testi, güvenilirlik ve geçerlilik testleri, Pearson korelasyon analizi ve regresyon analizlerine tabi tutulmuştur.

4. Bulgular

Katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu, kurumda çalışma süresi, mesleki kıdem süresi, gelir durumu, kurum türü, çalışma pozisyonu ifadelerine ilişkin verilen cevaplara aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin İstatistiksel Bulgular

Demografik Faktörler		n	%
Cinsiyet	Erkek	185	48,2
	Kadın	199	51,8
Medeni Durum	Evli	204	53,1
	Bekâr	180	46,9
Yaş	18-22	20	5,2
	23-28	130	33,9
	29-33	66	17,2
	34-38	41	10,7
	39-45	48	12,5
	45 üstü	79	20,6
Öğrenim Durumu	İlkokul	3	,8
	Ortaokul	3	,8
	Lise	20	5,2
	Ön Lisans	14	3,6
	Lisans	169	44,0
	Lisansüstü	175	45,6
Kurumda Çalışma Süresi	1 aydan az	27	7,0
	1-6 ay	59	15,4
	7-12 ay	33	8,6
	1-5 yıl	110	28,6
	6-10 yıl	57	14,8
	10 yıl üstü	98	25,5
Mesleki Kıdem Süresi	1 aydan az	29	7,6
	1-6 ay	47	12,2
	7-12 ay	20	5,2
	1-5 yıl	94	24,5

	6-10 yıl	42	10,9
	10 yıl üstü	152	39,6
Gelir Durumu	4250-5750 TL	110	28,6
	5751-7250 TL	49	12,8
	7251-8750 TL	47	12,2
	8751 TL ve üstü	178	46,4
Kurum Türü	Kamu	206	53,6
	Özel	178	46,4
Çalışma Pozisyonu	İş gören/Memur	212	55,2
	Alt kademe yönetici	38	9,9
	Orta kademe yönetici	84	21,9
	Üst kademe yönetici	50	13,0

Katılımcıların %48,2'si erkek, %51,8'i kadın; %53,1'i evli, %46,9'u ise bekdir. Yaş gruplarına bakıldığında %5,2'si 18-22, %33,9'u 23-28, %17,2'si 29-33, %10,7'si 34-38, %12,5'i 39-45, %20,6'sı 45 üstüdür. Eğitim düzeyleri karşılaştırıldığında katılımcıların %8'i ilkokul, %8'i ortaokul, %5,2'i lise, %3,6'sı ön lisans, %44,0'ı lisans ve %45,6'sı lisansüstü eğitim kurumlarından mezundur. Çalışanların kıdemleri ve kurumda çalışma süreleri 0-10 yıl arası ve üzeri olarak değişmektedir. Katılımcıların %53,6'sı kamu kurumunda, %46,4'ü ise özel sektörde çalışmaktadır. Kurumdaki çalışma pozisyonları ise %55,2'si memur/işgören, %9,9'u alt kademe yönetici, %21,9'u orta kademe yönetici, %13,0'ı üst kademe yönetici şeklinde dağılım göstermiştir. Katılımcıların gelir durumuna bakıldığında ise %28,6'sı 4250-5750 TL, %12,8'i 5751-7250 TL, %12,2'si 7251-8750 TL, %46,4'ü 8751 TL ve üstü şeklinde bir gelir dağılımı sergilemiştir.

Tablo 2. Ölçeklere Dair Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Faktörler	Madde Sayısı	$\bar{X}$	Cronbach's Alpha (α)
İşten Ayrılma Niyeti	3	3,447	0,774
Kurumsal İtibar	18	3,462	0,864
İş-Aile Çatışması	18	3,713	0,877

Güvenilirlik katsayıları incelendiğinde 0,886 ile Cronbach's Alpha katsayısı en yüksek olan faktör sıkıntı faktörüken, 0,866 ile en düşük katsayı değeri davranış faktörüne aittir. Katsayı 0 ile 1 arasında değişmektedir. Alfa (α) katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği şu şekilde yorumlanmaktadır (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu, & Yıldırım, 2010: 135).

- $.00 \leq \alpha < .40$ ise ölçek güvenilir değil,
- $.40 \leq \alpha < .60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşük,
- $.60 \leq \alpha < .80$ ise ölçek oldukça güvenilir,
- $.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Tablo 2'de sunulan verilere göre, çalışmada yer alan ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri Cronbach's Alpha (α) katsayısı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Cronbach's Alpha değeri, bir ölçeğin iç tutarlılığını belirlemek amacıyla kullanılan ve 0 ile 1 arasında değişen bir katsayıdır. Elde edilen sonuçlara göre, "İşten Ayrılma Niyeti" faktörüne ilişkin α değeri 0,774 olarak hesaplanmış ve bu değer ölçeğin "oldukça güvenilir" olduğunu göstermektedir. "Kurumsal İtibar" faktörünün α katsayısı 0,864 olarak bulunmuş ve bu sonuç, ölçeğin "yüksek derecede güvenilir" bir iç tutarlılığa sahip olduğunu ortaya koymuştur. En yüksek Cronbach's Alpha değeri ise 0,877 ile "İş-Aile Çatışması" faktöründe gözlemlenmiş ve bu ölçeğin de yüksek düzeyde güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tüm faktörlerde elde edilen α değerlerinin 0,70'in üzerinde olması, kullanılan ölçeklerin ölçüm güvenilirliğinin yeterli ve kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda, araştırmada kullanılan ölçme araçlarının içsel tutarlılığının yüksek olduğu ve elde edilen verilerin güvenilir sonuçlara dayandığı ifade edilebilir.

Tablo 3. Değişkenler Arası İlişki Düzeyi Sonuçları

		İş-Aile Çatışması	İşten Ayrılma Niyeti	Kurumsal İtibar
İş-Aile Çatışması	r	1	-,382**	-,200**
	p		,000	,000
İşten Ayrılma Niyeti	r	-,382**	1	-,237**
	p	,000		,000
Kurumsal İtibar	r	-,200**	-,237**	1
	p	,000	,000	
** p<0,01 * p<0,05				

Tablo 3'te, araştırmada yer alan değişkenler arasındaki ilişki düzeyi Pearson korelasyon katsayısı (r) ve anlamlılık düzeyleri (p) dikkate alınarak incelenmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda, iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r = -,382$; $p < 0,01$). Bu durum, iş-aile çatışması düzeyi arttıkça çalışanların işten ayrılma niyetinin de arttığını, ancak bu artışın ters yönlü bir etkiyle gerçekleştiğini göstermektedir. Diğer yandan, kurumsal itibar ile iş-aile çatışması arasında da negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r = -,200$; $p < 0,01$). Bu bulgu, kurumun itibarı arttıkça çalışanların iş-aile çatışmasını daha az yaşadıklarını ortaya koymaktadır. Benzer şekilde, kurumsal itibar ile işten ayrılma niyeti arasında da negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r = -,237$; $p < 0,01$). Kurumsal itibarın artmasının, çalışanların işten ayrılma eğilimlerini azalttığını göstermektedir. Genel olarak tüm korelasyon katsayıları negatif yönde ve $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı bulunmuş olup, bu durum değişkenler arasında anlamlı ve ters yönlü ilişkilerin varlığına işaret etmektedir.

Tablo 4. İş-Aile Çatışması ile Kurumsal İtibar Algısının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Değişkenin adı	B	SH	Beta	t	p	R	R ²
Sabit	4,803	,177		27,075	,000	,382	,146
İş-Aile Çatışması	-,365	,045	-,382	-8,072	,000		
F:65,16 p<0,01							
Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti							
Değişkenin adı	B	SH	Beta	t	p	R	R ²
Sabit	4,070	,132		18,342	,000	,237	,115
Kurumsal İtibar	-,163	,041	-,237	-3,993	,000		
F:25,94 p<0,01							
Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti							

Tablo 4'te yer alan ilk basit doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, iş-aile çatışmasının çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi anlamlı bulunmuştur ($F=65,16$; $p<0,01$). Modelde yer alan iş-aile çatışması bağımsız değişkeninin, işten ayrılma niyeti değişkenindeki toplam varyansın yaklaşık %14,6'sını ($R^2=0,146$) açıkladığı tespit edilmiştir. Ayrıca iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin negatif yönde ve anlamlı olduğu görülmektedir ($\beta=-0,382$; $t=-8,072$; $p<0,01$). Bu bulgular ışığında, iş-aile

çatışmasının artmasının çalışanların işten ayrılma niyetlerini artırdığı ve işten ayrılma eğilimlerini güçlendirdiği belirlenmiştir.

Tablo 4'ün ikinci kısmında yer alan regresyon analizi sonuçlarına göre ise kurumsal itibar algısının çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda kurumsal itibar algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu saptanmıştır ($F=15,94$; $p<0,01$). Kurumsal itibar bağımsız değişkeninin, işten ayrılma niyetine ilişkin varyansın yaklaşık %11,5'ini ($R^2=0,115$) açıkladığı görülmektedir. Ayrıca regresyon katsayısı incelendiğinde kurumsal itibar algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin negatif yönlü ve anlamlı olduğu belirlenmiştir ($\beta=-0,237$; $t=-3,993$; $p<0,01$). Bu sonuçlar doğrultusunda, çalışanların kurumsal itibar algılarının artmasının, işten ayrılma niyetlerini azalttığı ve örgütte kalma eğilimlerini güçlendirdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Elde edilen bulgular değerlendirildiğinde araştırma kapsamına oluşturulan “**H₁**: İş aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisi vardır” ve “**H₂**: Kurumsal itibarın işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisi vardır” hipotezleri desteklenmiştir.

5. Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada, çalışanların iş-aile çatışması ile kurumsal itibar algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri incelenmiştir. Gerçekleştirilen analizler sonucunda, iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, iş ve aile rollerinin çatışması arttıkça çalışanların mevcut işlerinden ayrılma eğilimlerinin azaldığını göstermektedir. Bu sonuca göre, iş-aile çatışması arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır. Bunun nedeni işgörenlerin iş ve aile rollerini yerine getirmede yaşadıkları zorlukların üstesinden gelme ve bu zorluklarla mücadele etme noktasında işinden ayrılmama yönünde tercihte bulunduklarını göstermektedir. Ülkedeki işsizlik oranının yüksek oluşu, işgücü arzının işgücü talebinden yüksek oluşu yani çalışanların kolayca yeni bulamayacaklarına dair inançları işten ayrılma cesaretini gösterememelerine neden olmaktadır. Çalışanlar aile içindeki çatışmalara rağmen işten ayrılamama yönünde eğilim göstermektedirler. Bu bağlamda aile içindeki rollerini azaltabilirler veya çatışmaya konu olan sorunların çözümü öteleyebilirler ya da çatışma neden sorunlara karşı kayıtsız davranabilirler. Bu doğrultuda iş-aile çatışması yaşama durumunun, işgörenlerin işten ayrılma durumundaki karar alma süreçlerinde önemli bir rol oynadığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Genellikle literatürde yer alan çalışmalarda iş-aile çatışmasının çalışanların işten ayrılma davranışını artırdığı yönünde sonuçlara ulaşılmıştır (Greenhaus & Beutell, 1985; Dede, Yılmaz & Çakınberk, 2014). Ancak bu çalışmada elde edilen sonuçlar literatürde elde edilen diğer sonuçlarla aykırılık göstermektedir. Bu durum iş-aile çatışmasının genellikle literatürde ifade edildiği gibi işten ayrılma niyetini artırmadığı aksine azalttığı söylenebilir. Bunun nedeni araştırmanın yapıldığı zaman aralığında ülkenin içinde bulunduğu sosyo-ekonomik koşulların etkili olduğunu göstermektedir. Çalışanların iş-aile çatışması yaşamalarına rağmen mevcut durumlarını koruma yönünde eğilim içinde bulunduklarını yansıtmaktadır. İşlerinden her şeye rağmen vazgeçmemektedirler.

Araştırmada ayrıca, kurumsal itibar algısının çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelenmiş ve bu ilişkinin de anlamlı olduğu ortaya konmuştur. Kurumsal itibarı yüksek algılanan örgütlerde çalışan bireylerin, işten ayrılma niyetlerinin daha düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, kurumların çalışanlarına yönelik olumlu bir imaj sergilemesinin, mevcut işinden ayrılmamasına yönelik önemli unsur olduğunu göstermektedir. Kurumsal itibarın, sadece dış paydaşlar nezdinde değil, iç paydaş olan çalışanlar açısından da güven, aidiyet ve devamlılık duygusu sağladığı sonucuna ulaşılmıştır (Fombrun, 1996; Yılmaz, 2009). Bu sonuç, kurumsal itibara sahip işletmelerin insan kaynağını elde tutma ve çalışan sirkülasyonunu azaltma konusunda avantaj sağlayabileceğini göstermektedir. Elde edilen bu bulgu işgörenlerin kurumsal itibara sahip örgütlerde genellikle işten ayrılamama, mevcut işini koruma eğilimde bulunmasına sebep olmaktadır. İlgili sonuç genel olarak literatürdeki diğer çalışmalar ile paralellik göstermektedir. Örgüt yöneticileri ve işletme sahipleri bu araştırma da elde edilen her iki bulguyu dikkate aldıklarında işgörenlerin mevcut işlerinde kalmalarını yani işten ayrılmamalarını sağlamak istediklerinde hem örgütün itibarını artırıcı politikalar geliştirmeliler hem de iş aile çatışması yaşamalarına rağmen işten ayrılmayan işgörenlerin değerini, onlara hissettirecek davranışlarda bulunmalıdırlar. İş-aile çatışması yaşamalarına rağmen işten ayrılmayan işgörenlerin, bu durumunu istismar etmemelidirler. İşgörenlerin aile sorunlarını çözümü için destek olmaları gerekmektedir, ailelerine daha fazla zaman ayırabilmeleri için çalışma koşullarında iyileştirmeleri yapmaktan

geri durmamaları gerekmektedir. Gerek kurumsal itibar algısı gerekse iş-aile çatışması durumu işgörenlerin işten ayrılma niyetini etkilemekte ve bu etki değerlendirildiğinde işgörenlerin mevcut işlerinde kalma yönünde eğilimin olduğu sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Bu durum işletmeler ve kamu kurumları açısından irdelendiğinde; işten ayrılmanın maliyetinin örgütler açısından yüksek olduğu göz önüne alınarak kurumsal itibarı artırıcı rol çatışmalarını azaltıcı ve iş yaşam dengelerini sağlayıcı stratejiler geliştirme ve uygulama zorunlulukları vardır. İş-aile çatışmasını ya da çatışmanın örgütlerde veya sosyal yaşamda tamamıyla ortadan kaldırılması söz konusu değildir yani insanın hem aile yaşamında hem de iş yaşamında çatışmanın varlığı doğaldır. Hatta örgütler veya ailelerde çatışmanın varlığı örgütün veya ailenin varlığının kanıtı olarak ifade edilebilir. İş- aile çatışması tamamıyla sıfırlamak söz mümkün olmayacaktır. Önemli olan iş-aile çatışmasının yoğunluğunu yani işe olan yansımalarını mümkün olduğunca azaltma yönünde politikalar izlenmesi uygundur. Bu araştırmada elde edilen bulgu bu açıdan değerlendirildiğinde de iş-aile çatışması varlığına rağmen işten ayrılama durumu bu durum ile ilişkilendirilebilir. Araştırmada elde edilen sonuçlara dayanılarak şu önerilerde bulunmaktadır:

- Kurumsal itibarı destekleyici stratejilere örgütlerin yer vermesinde yarar vardır. Bu bağlamda iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti davranışı gösterme eğilimde olan işgörenler bu eğilimlerinden uzaklaşabilirler.
- Hizmet ana sektörü bağlamında yapılan çalışma, başka sektörlerde de yapılması önerilir.
- İşgörenlerin aile yaşamları konusunda informal ortamlardan yararlanılarak bilgi edilebilir ve iş-aile çatışması ile ilgili tedbirler işten ayrılma niyeti gerçekleşmeden ivedilikle alınabilir.
- Örgütlerin veya işletmelerin kurumsal itibarı önemsemeleri sadece mevcut işgörenler açısından değil yeni işe alınacak işgörenler açısından da önem arz etmektedir. Kurumsal itibar ile ilgili araştırmalar reel sektör temsilcilerine önemli ölçüde katkı sağlayabilir ve işletmelerin rekabet avantajını rakipleri karşısında güçlendirebileceği düşünülmektedir.
- Alt, orta ve üst kademelerde yer alan yöneticilerin iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyetine etki eden faktörler açısından bilgilendirilmesi ve eğitime tabi tutulması, işgören performansı ve devir hızı açısından farklılık göstereceği ve işletmelere avantajlar sağlayacağı düşünülmektedir.
- Örgütlerde, örgüt içi iletişim sadece formal olarak değil informal olarak da desteklenmelidir. Çalışanların kendilerini rahatlıkla ifade edebilecekleri demokratik bir ortam oluşturulması önerilmektedir.

Kaynakça

- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Acun, A. (2016). *İş Aile Çatışması ve Turist Rehberlerinin İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi*. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Arslan, M. (2012). İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*.
- Ayaydın, Ç. (2021). *Aile Motivasyonu ve İçsel Motivasyon İle İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişide Enerjinin Aracı ve Çalışma Koşullarının Düzenleyici Etkileri: Sağlık Çalışanları ve Sporcular Üzerine Araştırma*. Gümüşhane: Gümüşhane Üniversitesi.
- Aypar, S., Sökmen, A., & Ekmekçioğlu, E. B. (2018). İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(13), 116-124.
- Balmer, J. M. (2001). Corporate identity, corporate branding and corporate marketing, Seeing through the fog. *European Journal of Marketing*, 35(3), 248-291.

- Baltacı, F., Güçlü, C., & Çeliker, N. (2014). Liderlik Davranışının Örgütsel Adalet Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Konaklama İşlemelerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(3), 353-370.
- Boles, J. S., McMurrian, R., & Netemeyer, R. G. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 56(2), 249-276.
- Chun, R. (2005). Corporate reputation: Meaning and measurement. *International journal of management reviews*, 7(2), 91-109.
- Cotton, J. L., & Tuttle, J. M. (1986). Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research. *The Academy of Management Review*, 11(1), 55-70.
- Çekmecioğlu, H. G. (2014). Göreve ve İnsana Yönelik Liderlik Tarzlarının Örgütsel Bağlılık, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 28, 21-24.
- Çelik, M., & Turunç, Ö. (2011). Duygusal Emek ve Psikolojik Sıkıntı: İş-Aile Çatışmasının Aracılık Etkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 40(2), 226-250.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2014). Göreve ve insana yönelik liderlik tarzlarının örgütsel bağlılık, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (28), 21-34.
- Çıra, A., & Çelik, M. (2013). Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü. *Ege Akademik Bakış*, 13(1), 11-20.
- Dede, N. P., Yılmaz, G., & Çakınberk, A. K. (2014). İş-Aile Çatışması Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde İşe Tutkunluğun Aracılık Etkisi. *Muzur Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.
- Dougherty, T. W., Bluedorn, A. C., & Keon, T. L. (1985). Precursors of employee: A multiple-sample casual analysis. *Journal of Occupational Behaviour*, 6, 259-271.
- Dowling, G. (2004). Corporate Reputations: Should You Compete on Yours? *California Management Review*, 19-37.
- Efeoğlu, İ. E., & Özgen, H. (2007). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.
- Erdirençelebi, M., & Filizöz, B. (2016). Mobbing Etik İklim ve Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 127-139.
- Fombrun, C. J. (1996). *Reputation: Realizing Value from the Corporate Image*. Boston: Harvard Business School Press.
- Fombrun, C. J., & Rindova, V. (1996). Who's tops and who decides? The social construction of corporate reputations. *New York University, Stern School of Business, Working Paper*, 5, 13.
- Gotsi, M., & Wilson, A. M. (2001). Corporate reputation: Seeking a definition. *Corporate Communications: An International Journal*, 6(1), 24-30.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Source of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- İlusu, İ. (2012). *Personel Güçlendirmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. Niğde: Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kadıbeşegil, S. (2013). *İtibar Yönetimi*. İstanbul: Mediacat Kitapları.
- Karatepe, O. M., & Kılıç, H. (2007). Relationships of supervisor support and conflicts in the work-family interface with the selected job outcomes of frontline employees. *Tourism management*, 28(1), 238-252.
- Kırpık, G., & Akdemir, B. (2018). *Kuşak Farklılıkları İle Kurumsal İtibar Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi*. Ankara: Gece Kitaplığı.

- Mobley, W. H. (1982). Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *Academy of management review*, 7(1), 111-116.
- Morkoç, T. P. (2014). *Otel Çalışanlarında Duygusal Emek ve İş-Aile Çatışması İlişkisi:İzmir Şehir Otelleri Örneği*. (Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Özdevecioğlu, M., & Doruk, N. Ç. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Aile Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. *Erciyes University Journal of Economics and Administrative Sciences* .
- Özkaya, H., & Erkekli, S. (2021). Bireylerin İnternet Bağımlılıkları ile Rekreatif Aktivite Tercihlerini Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma: Ankara İli Örneği. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 21.
- Saxton, M. K. (1998). Where do reputations come from? *Corporate Reputation Review*. 1(4), 393-399.
- Sezgin, D. (2017). Kurum Çalışanı Bakış Açısıyla Kurumsal İtibar. *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, 9(4), 141-163.
- Şahin, F. (2011). Lider-üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde cinsiyetin etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 277-288.
- Toraman, Ö. (2009). *İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı.
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*.
- Turunç, Ö., & Erkuş, A. (2010). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü. *The Journal of Social Economic Research*.
- Uçar, G. (2020). *Kurumsal İtibar Algısının Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir: Bandırma Onyedil Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2004). SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri. *Ankara: Detay Yayıncılık*, 49-50.
- Yıldırım, S. K. (2020). *Kurumsal İtibar Yönetimi*. Ankara: Nobel Bilim Eserler.
- Yılmaz, S. (2009). *Kurumsal itibar, Yönetim Yaklaşımlarıyla Kurumsal*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Yüksel, İ. (2010). İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları ile İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*.