

**T.C.
NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**HEMŞİRELERDE İŞ DOYUMU VE İŞTEN AYRILMA
NİYETİNİN ÖZEL VE KAMU SEKTÖRÜNDE
KARŞILAŞTIRILMASI: KADIKÖY İLÇESİNDEKİ
SAĞLIK KURUMLARINDA BİR ARAŞTIRMA.**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Muharrem KARAKOÇ

**Enstitü Anabilim Dalı : İşletme Yönetimi
Enstitü Bilim Dalı : İşletme Yönetimi**

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Muhterem Şebnem Ensari

AĞUSTOS-2016

T.C.
NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

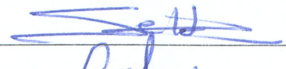
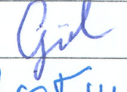
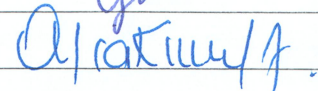
**HEMŞİRELERDE İŞ DOYUMU VE İŞTEN AYRILMA
NİYETİNİN ÖZEL VE KAMU SEKTÖRÜNDE
KARŞILAŞTIRILMASI: KADIKÖY İLÇESİNDEKİ
SAĞLIK KURUMLARINDA BİR ARAŞTIRMA.**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Muharrem KARAKOÇ

Enstitü Anabilim Dalı : İşletme Yönetimi
Enstitü Bilim Dalı : İşletme Yönetimi

“Bu tez 29/09/2016 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği / Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI	İMZA
Yrd. Doç. Dr. M. Şebnem İnsarı	Başarılı	
Öğr. Gör. Gü. Eser	Başarılı	
Yrd. Doç. Dr. Ayra C. Kırpırz	Olumlu	

BEYAN

Tez konum olan “Hemşirelerde İş Doyumu Ve İşten Ayrılma Niyetinin zel ve Kamu Sektöründe Karşılaştırılması” başlıklı çalışmamda atıfta bulunarak diğerk eserlerden alıntı yapıldığını, alıntı yapılan eserlerin kaynakçada gösterildiğini, etik kurallara uyulduğunu, kullanılan eserlerde herhangi bir değişiklik yapılmadığını, bu çalışmanın daha önce bir tez araştırması veya projesi olarak verilmediğini beyan ederim.

Muharrem KARAKOÇ

29.08.2016

ÖNSÖZ

Bu tezin yazılması aşamasında, çalışmamı sahiplenerek titizlikle takip eden danışmanım Yrd. Doç. Dr. M. Şebnem ENSARİ'ye değerli katkı ve emekleri için içten teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım. Bu vesileyle tüm hocalarıma ve tezimin son okumasında yardımlarını esirgemeyen meslektaşım Selim BAYDAR'a, teşekkürlerimi borç bilirim. Son olarak bu günlere ulaşmamda emeklerini hiçbir zaman ödeyemeyeceğim eşime ve aileme şükranlarımı sunarım.

Muharrem KARAKOÇ

29.08.2016

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	i
KISALTMALAR	iv
TABLO LİSTESİ	v
ŞEKİLLER DİZİNİ	vii
ÖZET.....	viii
SUMMARY	ix
GİRİŞ	1
BÖLÜM I.....	3
1.İŞ DOYUMU KAVRAMI	3
1.1. İş DOYUMUNUN TANIMI.....	4
1.1.1. İş Doyumunun Önemi.....	6
1.2. İş DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	8
1.2.1. Bireysel Faktörler	9
1.2.2. Örgütsel Faktörler	12
1.2.3.Çevresel Faktörler	15
1.3.İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ TEORİLER	19
1.3.1.Çift Etmen Teorisi	19
1.3.2.Eşitlik Teorisi	19
1.3.3.Sosyal Etki Teorisi	20
1.3.4.Başkalık Teorisi.....	20
1.4.İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR.....	21
1.4.1.İş Doyumu ve Motivasyon	21
1.4.2.İş Doyumu ve Performans.....	22

1.4.3.İş Doyumu ve İş Yaşamı Kalitesi.....	23
1.4.4.İş Doyumsuzluğunun Sonuçları	23
1.4.4.1. Örgütsel Sonuçlar.....	23
1.4.4.2. Psikolojik Sonuçlar	26
BÖLÜM II	29
2. İŞTEN AYRILMA NİYETİ.....	29
2.1. İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN TANIMI VE KAPSAMI.....	29
2.2. İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN ÖNEMİ	34
2.3. İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİ EDEN ETMENLER	35
2.4. AYRILMA NİYETİNİN ÖNLENMESİ	38
BÖLÜM III.....	39
3. SAĞLIK HİZMETLERİNDE İŞ DOYUMU VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİLERİNİN İNCELENMESİ	39
3.1 SAĞLIK HİZMETLERİ	39
3.1.1. Sağlık Hizmetlerinin Özellikleri.....	41
3.2. İŞ DOYUMU VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ:	43
BÖLÜM IV	48
4. ARAŞTIRMANIN METEDOLOJİSİ VE BULGULARI	48
4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE HİPOTEZLER.....	48
4.2. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ	48
4.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	49
4.4. ARAŞTIRMANIN ÖLÇEĞİ	49
4.5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	50
4.6. GÜVENİRLİLİK ANALİZİ.....	50
4.7. ARAŞTIRMANIN BULGULARI.....	50

4.7.1. Demografik Özellikler.....	50
4.7.2. Frekans Analizleri.....	53
4.7.2.1. İş Tatmini Maddeleri Frekans Analizi ve Betimsel İstatistik Değerleri	53
4.7.2.2. İşten Ayrılma Niyeti Maddeleri Frekans Analizi ve Betimsel İstatistik Değerleri.....	55
4.7.3. Faktör Analizi	55
4.7.3.1. İş Tatmini Faktör Analizi	55
4.7.3.2. İşten Ayrılma Niyeti Faktör Analizi	57
4.7.3.3. Cinsiyet Faktörü Fark Analizi.....	59
4.7.3.4. Yaş Faktörü Fark Analizi	60
4.7.3.5. Medeni Durum Faktörü Fark Analizi.....	61
4.7.3.6. Eğitim Durumu Faktörü Fark Analizi	61
4.7.3.7. Kurumda Çalışılan Yıl Faktörü Fark Analizi.....	62
4.7.3.8. Sektörde Çalışılan Yıl Faktörü Fark Analizi.....	63
4.7.3.9. Gelir Durumu Faktörü Fark Analizi.....	63
4.7.3.10. Özel Sektör ve Kamu kesimi Çalışanları Fark Analizi	64
4.7.4. Regresyon ve Korelasyon Analizleri	65
4.7.4.1. Korelasyon Analizi.....	65
4.7.4.2. Regresyon Analizi	68
DEĞERLENDİRME, ÇALIŞMANIN KISITLARI VE ÖNERİ	75
KAYNAKLAR	79
EKLER.....	86
ÖZGEÇMİŞ.....	89

KISALTMALAR

Arş.	: Araştırmacı
ÇYK	:Çalışma Yaşamı Kalitesi
çev.	:Çeviren
Der.	:Derleyen
ILO	:International Labour Organizations (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İYK	:İş Yaşam Kalitesi
M.E.B.	:Milli Eğitim Bakanlığı
QWL	:Quality of Working Life (Çalışma Hayatının Kalitesi)
s.	:Sayfa
S.B.E.	:Sosyal Bilimler Enstitüsü
Üni.	:Üniversitesi
v.b.	:Ve Benzeri
y.y.	:Yüzyıl

TABLO LİSTESİ

Tablo 1 İş Doyumu Kavramının Gelişimi.....	5
Tablo 2 İşten Ayrılma Niyeti ile ilgili Yayınlar Listesi	31
Tablo 3 İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Uluslararası Yayınlar Listesi.....	43
Tablo 4. İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlgili Ulusal Yayınlar İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlgili Ulusal Yayınlar	45
Tablo 5 Güvenirlilik İstatistikleri.....	50
Tablo 6 Demografik İstatistikler	51
Tablo 7 İş Tatmini Maddeleri Frekans Analizi Ve Betimsel İstatistik Değerleri	53
Tablo 8 İşten Ayrılma Niyeti Maddeleri Frekans Analizi Ve Betimsel İstatistik Değerleri.....	55
Tablo 9 İş Tatmini Ölçeği Faktör Analizi	56
Tablo 10 İşten Ayrılma Niyeti Faktör Analizi	58
Tablo 11 Normal Dağılım Testi	59
Tablo 12 Cinsiyet Faktörü Mann –Whitney U Test İstatistikleri.....	60
Tablo 13 Yaş Faktörü Kruskal Wallis H Test İstatistikleri.....	60
Tablo 14 Medeni Durum Faktörü Mann Whitney U test İstatistikleri.....	61
Tablo 15 Eğitim Durumu Faktörü Kruskal Wallis H test İstatistikleri	62
Tablo 16 Kurumda Çalışılan Yıl Faktörü Kruskal Wallis Test İstatistikleri	62
Tablo 17 Sektörde Çalışılan Yıl Kruskal Wallis H test İstatistikleri.....	63
Tablo 18 Gelir Durumu Faktörü Kruskal Wallis H test istatistikleri.....	64
Tablo 19 Özel Sektör ve Kamu kesimi Çalışanları Fark Analizi Mann Whitney U istatistikleri.....	64
Tablo 20 Korelasyon Analizi	65
Tablo 21 Özel Sektör Çalışanları İş Tatmini Ölçeği Alt Boyutları ve İşten Ayrılma Niyet Ölçeği Korelasyon Analizi	66

Tablo 22 Kamu Çalışanları İş Tatmini Ölçeği Alt Boyutları ve İşten Ayrılma Niyet Ölçeği Korelasyon Analizi.....	67
Tablo 23 Özel Sektör Çalışanları Yönetmel Beceriler Kazanma Alt Boyutu ve İşten Ayrılma Niyeti Regresyon Analizi.....	68
Tablo 24 Kamu Çalışanları Yönetmel Beceriler Kazanma Alt Boyutu ve İşten Ayrılma Niyeti Regresyon Analizi.....	69
Tablo 25 Özel Sektör Çalışanları Hıyaraşı ve Yetkilendirme ve İşten Ayrılma Niyeti Regresyon Analizi.....	70
Tablo 26 Kamu Çalışanları Hıyaraşı Ve Yetkilendirme ve İşten Ayrılma Niyeti Regresyon Analizi.....	70
Tablo 27 Özel Sektör Çalışanları Mükafat ve İşten Ayrılma Niyeti Regresyon Analizi	71
Tablo 28 Kamu Çalışanları Mükafat ve İşten Ayrılma Niyeti Regresyon Analizi	71
Tablo 29 Özel Sektör Çalışanları İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Regresyon Analizi	72
Tablo 30 Kamu Çalışanları İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Regresyon Analizi	72
Tablo 31 Özel Sektör Çalışanları İş Tatmini Alt Boyutları ve İşten Ayrılma Niyeti Regresyon Analizi.....	73
Tablo 32 Kamu Çalışanları İş Tatmini Alt Boyutları ve İşten Ayrılma Niyeti Regresyon Analizi	74

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil-1 İş Doyumu Belirleyicileri	9
---	---

ÖZET

NİÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Yüksek Lisans Tez Özeti

Tezin Başlığı: Hemşirelerde İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyetinin Özel ve Kamu Sektöründe Karşılaştırılması: Kadıköy İlçesindeki Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma.

Tezin Yazarı: Muharrem KARAKOÇ

Danışman: Yrd. Doç. Dr. M. Şebnem ENSARİ

Kabul Tarihi: 29.08.2016

Sayfa Sayısı: viii (ön kısım) + 89 (tez)

Anabilimdalı: İşletme Yönetimi

Bilimdalı: İşletme Yönetimi

ÖZET

İş doyumu, işletmelerin amaçları doğrultusunda müspet sonuç almak üzere iş görenlerin motive edilmesi ve bu yolla performanslarının ve iş tatminlerinin artırılmasında önemli katkısı olan bir unsurdur. İş doyumu düzeyi modern iş standartlarından düşük bir işletmede görev alan çalışanların etkin ve verimli çalışamaz. Bu nedenle örgüt yöneticileri, çalışanlarının iş doyumunu yükseltecek öncelikli konuları belirlemek ve onların iş doyumunu yükseltecek tedbirleri almak zorundadır.

Bu tezin amacı, ağır bir sorumluluk ve iş yükü altında görev yapan hemşirelerin iş doyumu ve işten ayrılma niyetinin özel ve kamu sektöründe karşılaştırılmasıdır. Çalışma da yer alan hemşireler özel ve kamuda çalışan hemşirelerdir. Araştırma soruları gönüllülük esasına göre İstanbul İli Kadıköy İlçesindeki Sağlık Kurumlarında çalışan toplam 400 hemşireye uygulanmıştır. Araştırma sorularına cevap bulabilmek amacıyla regresyon, korelasyon ve yol analizi yapılmıştır. Analizler için SPSS 19.0 ve LISREL 8.8 programlarından yararlanılmıştır.

Sonuç olarak ise özel ve kamu sektöründe iş doyumunun işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği bulgusuna erişilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Doyumu, İşten Ayrılma Niyeti, Sağlık Kurumları

SUMMARY

Nisantasi University Institute of Social Sciences

Abstract of Master's Thesis

Title of the Thesis: Nurse in Job Satisfaction and Intention to Leave the Private and Public Sector Comparison: A Field Research In Medical Institutions Found In The Kadikoy District.

Author: Muharrem KARAKOÇ

Supervisor: Assist.Prof M. Şebnem ENSARİ

Date: 29.08.2016

Nu. Of pages: viii (pre text) + 89 (main body)

Department: Business Management

Subfield: Business Management

ABSTRACT

Job satisfaction is the company of the purposes of motivating those who work to get positive results and a factor which significantly contribute to the enhancement of performance and job satisfaction in this way. Job satisfaction levels for effective and efficient work of the employees involved in the operation of a low standard of modern business. Therefore, organization managers, to identify priority issues to improve the job satisfaction of their employees and must take measures to increase their job satisfaction.

The aim of this thesis is to compare the private and public sectors and job satisfaction of nurses intend to leave under a heavy responsibility and workload. Working in areas where nurses are nurses working in private and public. Research questions based on a voluntary basis in the Kadikoy district of Istanbul Provincial Health Authority has implemented a total of 400 staff nurses. Regression in order to find answers to the survey questions on correlation and path analysis. The SPSS 19.0 and LISREL 8.8 software was used for analysis.

As a result it has been achieved if the private and the public sector intention to leave the job satisfaction was negatively affected by the findings.

Keywords: Job Satisfaction, Of Intention to Leave, Health Institutions

GİRİŞ

Bu çalışma ile özel ve kamu sağlık kurumlarında çalışan hemşirelerin çalışma dönemlerinde kendilerine sunulan iş ortamından sağladıkları iş doyumunu ve bunun sonucunda işe devam durumları özel ve kamu çalışanlarına göre karşılaştırılmalı olarak ölçülmektedir. Ayrıca kavramsal çerçevede iş doyumunu ve işe devam (işten ayrılma) kavramlarının tanımları, iş doyumunu sağlamada çalışanlara sunulan olanakların etkisinin saptanması gibi alt amaçlar da gerçekleştirilmeye çalışılmıştır.

Sağlık sektöründe özellikle özel ve kamu sağlık kurumlarında çalışanlara sunulan olanaklarla iş doyumunun ve işe devam durumunun karşılaştırıldığı pek az çalışma mevcuttur. Bunlar da, ya iş doyumunu odaklı veya işe devam durumlarının sadece birine odaklı çalışmalardır. Hem yerli hem yabancı literatürde yapılmış araştırmalar, özel sağlık kurumlarında iş doyumunun işten ayrılma ile ilişkisini bir arada inceleyen kapsamlı bir araştırmanın eksikliği fark edilmiştir. Bu bakımdan araştırmanın, literatüre katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

Çalışmada yerli ve yabancı kaynak taraması geniş çaplı olarak yapılmıştır. Tarama sonunda, iş doyumunu ve işe devam konusuna ilişkin ayrıntılı bilgilere yer verilen kavramsal ereve oluşturulacaktır. Bu yönüyle de araştırmacılar açısından referans niteliğinde olacağı düşünülmektedir.

Son 30 yıl içinde yapılan çalışmalarda çalışan bireylerin çalıştıkları kuruma karşı tutum ve davranışları araştırma konularında yer edinmektedir. Bilhassa araştırmalarda teşkilatsal bulgularla yer edinen davranışlar anlatılmaya çalışılmıştır. (Gl, internet:2011). Tüm kurumların üzerinde durması gerek önemli konular araştırma sonuçlarına göre; çalışan verimliliği, çalışma ortamının standart yüksekliği, teşkilat etkinlik durumu vb. durumlar şekilde sıralanmıştır. Bu alışmalar, kurumlar için kurumsal davranışları daha iyi analiz etmede yöneticilere katkı sağlar. Bu sayede kurum çalışan birey davranışlarını çözümlemede daha iyi değerlendirme imkanı bulur ve verimliliğin artmasına çözüm üretir.

Nihai anlamda özel ve kamu sağlık kurumları çalışanlarından elde edilecek verilerin analizleri yoluyla ortaya çıkacak bulgular, özel ve kamu sağlık kurumu yöneticileri için faydalı bilgiler sağlayacaktır. Yöneticilerin, alışanlar açısından iş doyumunu ve işe devam durumlarına ilişkin bilgi sahibi olması sağlanacak ve çalışanların iş doyumlarını artıracabilecek ve işe devamı olumlu etkileyecek unsurlara ilişkin fikir edinebileceği de ngrlmektedir.

Çalışanların yaşadığı psikolojik etkenlerin bedelini sadece çalışanlar dememez. (Sürgevil, 2006:1) Dolayısıyla iş yerinde gerilim yaratılacaktır ve bu gerilim, maliyetin yükselmesine ve de çalışma niteliğinin bozulmasına neden olacaktır. Ayrıca mesleki açıdan etkinlik azalmakta ve çalışanlar işlerinden ayrılmak durumunda kalmaktadır. (Salmela-Aro vd., 2009:163) Kurumun ayakta kalması çalışanların işten ayrılmamalarına bağlı bir olgudur. Çalışanlar çalıştıkları kuruma ne kadar bağlılarsa kurum o oranda güçlenir. Kurum, varlığını sürdürebilmek için, çalışanların kuruma devam etmesini sağlamalıdır. (etin, 2004:90).

Sözü edilen durumlardan yola çıkarak hazırlanan bu çalışmada iş doyumunun işten ayrılma niyeti üzerine etkisi irdelenmiştir. Araştırma İstanbul İli Kadıköy İlçesindeki sağlık kurumlarında görev yapan hemşirelerin iş doyumunu ve işten ayrılma niyetine ilişkin görüşleri ile sınırlıdır.

BÖLÜM I

1.İŞ DOYUMU KAVRAMI

Günümüzde işletmeler hayatlarını devam ettirmek ve gelişimlerini sağlayabilmek için önemli bir işgücü kaynağı olan insan ve buna bağlı olarak da iş doyumunu kavramı giderek önem kazanmıştır. Bingöl, Personel Yönetimi adlı kitabında iş tatminiyle ilgili şu ifadelere yer vermiştir: “İş tatmini çalışanların hem bedensel ve zihinsel sağlıkları hem de bireysel, fizyolojik ve ruhsal hislerin bir alametidir. İş tatmininin akla getirdiği ise, işten sağlanan çıkarlarla birlikte çalışan kişinin çalışırken memnun olduğu çalışma arkadaşlarıyla meydana getirdiği eserin verdiği mutluluktur”. (Bingöl, 1997: 17).

Çalışan bireylerin çalıştıkları işle ilgili oluşan memnuniyet ya da memnuniyetsizlik olgusunun bağlı olduğu etmenler aşağıda verilmiştir.

Hoşnutluk olgusu çalışan kişinin sağladığı maddi çıkarla ilintilidir. Hoşnutluk olgusu iş güvenliği olduğu zaman ile bağlantılıdır. Hoşnutluk, çalışılan işten haz alabilmek ile bağlantılıdır. Hoşnutluk olgusu, ileriye dönük gelecek vaat eden meslek gruplarıyla ilintilidir. Hoşnutluk, çalışılan işin gidişatını ve gidişattaki hızını saptayan çalışanın yeteneğiyle bağlantılıdır. Hoşnutluk, çalışılan işin beşeri temasıyla ilintilidir. Hoşnutluk durumu, kurumun genel pozisyonu ile bağlantılıdır. Hoşnutluk, yöneticinin davranışıyla bağlantılıdır. Hoşnutluk olgusu, sendikalar ile alakalıdır. Çalışma hayatı, insan varlığının bir parçasıdır. Bu sebeptendir ki iş hayatındaki doyum insanın yaşam tatminini dolayısıyla insan psikolojisini oluşturan temellerden biri olmuştur. İnsan psikolojisinin bozulması ve buna bağlı olarak sağlık sorunlarının çıkması bireyin çalışabilmesini ya da çalışamamasını belirleyen önemli bir etkindir.

“İş, yaşamın olmazsa olmazıdır. İnsanlar hayatlarının yaklaşık olarak otuz yılını çalışma hayatında geçirmektedir. Bu sebeple çalışan bireyin hem psikolojik hem de fiziksel sağlığı adına işten tatmin olması önem arz eder. Diğer bir ifadeyle bireylerin sosyal yaşantısında da mutlu olabilmesi adına iş tatmini gereklidir. Çalışan kişinin kendini değerli hissetmesini sağlayan şey bilgisi yeteneği, tecrübesi ve iletişim kurma özelliğidir.” (Telman ve Ünsal, 2004: 12).

“Bir ifadeye göre iş uyumu demek, çalışılan işin özelliği ile çalışan kişinin beklentileri birbirine uyum gösterdiğinde ve çalışan kişinin işinden memnun olmasıyla saptanan bir durumdur.” (Muchinsky,2000). Diğer bir ifade de ise şu şekilde tanımlanır, “çalışılan işten, yöneticilerden, çalışma ekibinden sağlanan huzur verici histir” (Cribbin,1972: 155). İşte ki tatmin duygusu, çalışan bireylerin hem fiziksel hem de ruhsal sağlıklarının arazıdır.

1.1. İş Doyumunun Tanımı

İş doyumu kavramı ile ilgili çalışmalar 1930 sonrası hız kazanmış olup, ilgili yazıların pek çok iş doyumu tanımı yapılmıştır.

Şayet çalışan kişi çalışması sonucunda meydana çıkardığı çalışmayı somut biçimde değerlendirebiliyorsa bu çalışmasından duyduğu haz kişi için hoşnutluk duygusunu yaratır. Birey emeğinin karşılığını alabiliyorsa duyacağı iş tatmini yüksek olacaktır. “İş görenin yaptığı iş, bireyin işte ehemmiyet verdiği konuları ne derece sağlıyorsa, çalışanın yapmış olduğu işten alacak olduğu haz da o denli yoğun olacaktır.” (Davis ve John, 1998: 125)

Bu kişiden kişiye değişen bir kavramdır. Doyumu ölçütlerini çalışan kişilerin işten ne anladığı, beklentileri, değerleri, inançları ve davranışları sınırlar. İşin topluluktaki prestiji hususunda, bireyler birbirlerinden farklı önem ya da değer verirler. İşte ve statüde aynı olan bireylerin ücret konusundaki tatminleri birbirlerinden farklı olabilmektedir. Bunun yanında, çalışan kişi verilen ücretten tatmin fakat aynı konumdaki başka çalışan daha fazla ücrete tabii ise bu durumdan memnun olmayabilir. Buradan da anlaşılacağı üzere iş doyumu olgusu yalnızca kişisel çıkarlara bağlı olmayıp çevredeki ilişkilerle de bağlantılıdır. Eşit koşullarda, aynı statüde, eşit performans gösteren iki iş görenden birisine fazla ücret ödenmesi, diğer iş görende olumsuz his ve tutumlar yaratacaktır. Performansın düşmesine sebep olacaktır.

Bazı araştırmalara göre de iş doyumu, kişinin yaptığı işine karşı hissettiği olumlu tutum ve davranışlardır. Kişi yaptığı işe karşı olumlu bir tutum içindeyse bu yaptığı işe yansiyacaktır ya da işine karşı oluşmuş bir olumsuzluk varsa bu da ters bir

etki yaratacaktır. Hoşnutluk olgusunda mühim olan şey kişinin iş olgusunu anlama tarzıdır.

İş Doyumu Kavramının Gelişimi Tablo 1 de özetlenmiştir.

Tablo 1
İş Doyumu Kavramının Gelişimi

Tarih	Kuram	Odak Noktası
1943	Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı	İhtiyaçları 5 grup altında toplamış, piramidin en altından en üste doğru her ihtiyacın kademe kademe tatmin olacağını ileri sürmüştür.
1959	Herzberg'in Çift Faktör Kuramı	Maslow'un ihtiyaç teorisinden sonra bilinen kuramlardan biri olup, çalışma ortamını durum koruyucu ve motive edici etmenlere ayırmıştır.
1961	McClelland İhtiyaç Teorisi	Maslow'un teorisine göre güdüler öğrenimle kazanılacak bir kuramdır. Savunduğu güdüler ise başarı, bağlılık ve güçlülük ihtiyaçlarıdır.
1963	Adams'ın Eşitlik Kuramı	İş görenlerin çalışma hayatlarında, adaletli muamele görme isteklerinde oldukları ve bu isteğin başarıyı etkilediği ileri sürmüştür.
1968	Locke'un bireysel amaçlar ve iş başarısı ilişkisi kuramı	Locke'a göre iş görenlerin işteki başarılarının belirleyicisinin, iş görenlerin gösterdikleri performans ve yeteneklerinin belirleyici olduğunu kuramında ileri sürmüştür.
1972	Alderfer'in Erg Teorisi	Maslow'un gereksinimler hiyerarşisini farkı olarak ifade etmektedir. İhtiyaçları üç gruba ayırmıştır. Bunlar; gelişme var olma ve ait olmadır.

Kaynak: Cengiz Tümgan “Kamu Örgütlerinde Motivasyon ve İş Doyumu” Yüksek Lisans Tezi.

Çalışma yaşamı insan yaşamının en önemli parçasıdır. Birey, yaptığı işte bir doyum sağlamak ister. İş doyumunu, kişinin gününün büyük bir kısmını geçirdiği iş yaşamında kendilerine düşen görevleri yerine getirirken, yaptıkları hizmetten mutlu olabilmesi ve işinden haz almasıdır. Şimşek- Akgemci ve Çelik’inde ifade ettiği gibi “İş doyumunu, işten sağlanan maddi menfaat ve çalışanın çalışmaktan memnun olduğu iş arkadaşları ile yapıt oluşturmalarının temin ettiği mutluluk şeklinde tanımlanabilir.” (Şimşek vd., 2010: 54).

Yetim, iş doyumunu şu şekilde ifade etmiştir: “İş tatmini, alt habitat biçiminde kişilerin hoşnutluk durumunu aracısız etki eden bir olgudur. Tarihi dönemlerden bu yana insanoğlunu geliştirmek, doyumlu hale getirmek, varlıklaştırmak amacı olmuştur. Kişinin iş hayatındaki becerilerini ve yeteneklerini

ilerletmesi durumu, özel hayatında da yaşantısını anlamlaştırmasına sebebiyet vermektedir.” Yetim (2001: 36) İnsanın çalışırken yaptığı işte kendisini ifade etmesi, kendisini geliştirmesi ve bunlara karşılık bir doyum sağlaması bireyin yaşamında da doyuma ulaştıracaktır.

Tüm tanımlardan anlaşılacağı üzere iş doyumunu hakkında yapılmış birçok tanım, bu tanımlardan yola çıkarak iş doyumunu psikolojik, fizyolojik ve çevresel faktörlere bağlı olarak hissedilen bir durum olarak düşünebilir.

1.1.1. İş Doyumunun Önemi

Bir işletmede çalışanlar kendilerine verilen görevi yerine getirirken aynı zamanda işin özelliklerinin de kendi beklenti ve isteklerini karşılamasını bekler. Bu ihtiyaçlar ne kadar doyurulursa çalışanda bu doyuma bağlı olarak işinden o kadar haz alır. Çalışanın işle ilgili olumsuz his ve düşünceleri ve doyumsuzlukları işletmede birçok olumsuz sonucun ortaya çıkmasına yol açmaktadır.

Şimşek- Akgemci ve Çelik, iş doyumunu sağlayamayan işletmelerdeki sorunları şu şekilde ifade etmişlerdir: “İş tatminini oluşturmamayan şirketler birçok sorunla karşılaşabilir. Bu sorunlar aşağıdaki gibidir.” (Şimşek vd., 2007 :71);

- Çalışan değişiminde yükseklik,
- Yüksek düzeyde işe devamsızlık,
- Düşük iş sadakati,
- Yabancılaşma, kırgınlıkların artması, çatışma ve stres
- Hırsızlık oranlarındaki artış,
- Grevlerin gündeme gelmesi,
- Düşük zihinsel ve bedensel sağlıktır.

Çalışanın kişisel becerilerinin saptanması, işin dağılımının kişiye uygun yapılması, çalışanın ödüllendirilmesi, gerektiğinde onure edilmesi, ortam koşullarının iyileştirilmesi gibi beklentilerin karşılanması sonucunda verimlilik ve üretim miktarı da artacaktır.

Ataay, iş doyumunun önemiyle ilgili şu ifadeler yer vermiştir: “Davranış bilimcilerin iş tatminine giderek artan ilgilerinin sebebi, çalışan bireylerin çalıştıkları işe alakalarının artırılması durumunda hoşnutluğa ulaşması adına yeni birtakım motivasyon yaklaşımları denenmesi gerektiğine inanmış olmalarıdır.” (Ataay, 1987: 332)

Çalışanların sosyolojik ve psikolojik boyutlar arasında olan gereksinimleriyle, işletmenin beklentileri arasında orantılı olarak iş doyumunu gerçekleştirir. İşinden haz alamayan ve çalıştıkları ortamda kendi iradesini kullanma yetisi özgürlüğü olmayan çalışanlar, zamanla işten kaytarma, işi aksatma gibi sorunlara yol açacaktır.

Yöneticiler, işletmenin amaçlarına ulaşabilmesi için çalışanın kişisel ihtiyaçlarının karşılandığı bir ortam yaratmalıdırlar. (Özer, 2010:51) iş doyumunun önemini şu ifadelerle aktarmıştır: “Doyumun sağlanamadığı istekler ve gereksinimler zaman ilerledikçe çalışanlarda psikolojik bozukluğa neden olur. Oluşan bu gizli psikolojik sorunun azaltılmaya gidilmesi çalışanlarda doyuma sebep olacaktır. Farklı özendirme vasıtaları ile davranışların incelenmesi problemlerin varlıkları ve nitelikleriyle meydana gelebilir.”

Hedefe ulaşılmasıyla bireyin içinde bulunduğu bunalım azalır ve bireyi bunalıma sokan sebebin etkisi de kuvvetini kaybeder. Bireylerin doyuma ulaşamayan ihtiyaçlarının sebebi, sosyal teşkilatlardaki bir takım nötr davranışlar ve bireylerin başkaldırısıdır.

Bir çalışan, kendi arzu ve ihtiyaçlarını tatmin etmek için çalışır ve çabalar. Çabasının sonucunda tatmin olmak ister. Eğer çalışan yaptığı iş sonucu tatmin olursa performansı olumlu olacaktır. İşin verimi ve başarısı yükselecektir. Baysal, iş doyumuna karşı oluşan önemle ilgili tutumları şu şekilde ifade etmiştir: “1930’ da Hawthorne’de çalışan kişilerin çalıştıkları işle alakalı davranışlarının ehemmiyeti bir araştırmayla incelenmeye başlanmıştır.

İşletmelerin iş doyumunda göstermiş olduğu alaka belirli sebeplere dayanır. Bunlar;

- Toplumsal gelişme ve bilinçlenme: Ekonomik gelişmeyle beraber maddi geliri belli düzeyde olan insanların ihtiyaçları farklılaşmıştır. Eğitim seviyesinin artması beklentilerin de değişmesine sebep olmuştur.
- Toplumsal ilerleme düzeyine bağlı olarak teşkilatsal gelişmeden de söz edilebilir. En başta başarı düzeyini geliştirme arzusu ile ortaya çıkan ilgi son dönemlerde sosyal sorumluluk biçimine bürünmüştür.
- Amerika’da 1930 yıllarında sendikacılık fikrinin önem kazanmasıyla kuvvetli sendikalar kurulmuş ve Wagnerr işçi-işveren alakasıyla ilgili yasa sunulmasıyla beraber Amerika’da iş doyumunu oluşturmuştur.” (Baysal, 1995:51)

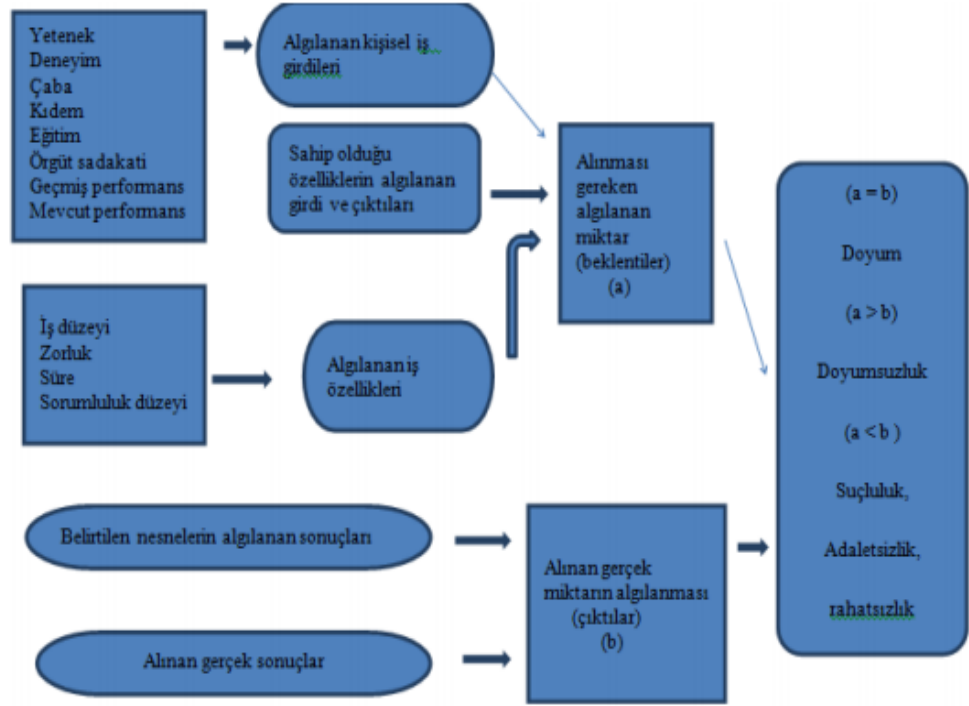
Yaşadığımız bu dünyada her bireyin hissettiği bir ihtiyacı ve bu ihtiyacını gidermek için belli amaçları bulunmaktadır. Bu amaçlara ulaşabilmesi için bireyin ihtiyaçlarının doyurulması gerekmektedir. İnsan yaşamının yaklaşık üçte birini çalışarak geçirmektedir. Bu sebeple amaçlarımızın çoğu işimizle ilgilidir. İş, çalışanların sosyal boyutta, ekonomik boyutta ve psikolojik boyutta çeşitli ihtiyaçların karşılanmasında önemli bir rol oynamaktadır.

1.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Çalışanların yaptıkları işten duydukları tatmin, yaptıkları işten beklentileri karşılandığında gerçekleşir. Bu tatmin kişilere göre farklılık gösterir. İş tatmini etkileyen birçok farklı faktör bulunmaktadır.

Şimşek ve arkadaşları, iş doyumunun belirleyicilerini Şekil 1’deki gibi şu şekilde ifade etmiştir: “bireyin iş (zorluk derecesi, iş düzeyi, işin sorumluluk derecesi vb.) ve kişisel (deneyim, yetenek, eğitim, çaba, yaş vb.) özelliklerine göre algıladığı kişisel iş girdileri ve özellikleri, sahip olduğu özelliklerin algılanan girdi ve çıktıları işe yönelik beklentilerinin şekillenmesini sağlamaktadır. Birey yaptığı işle ilgili beklentileri ile gerçek iş çıktılarını karşılaştırmaktadır. Beklentiler çıktılarından yüksek olursa doyumsuzluk, beklentiler iş çıktılarına eşitse ($a = b$) doyum, ($a > b$) ve çıktılarının altında ($a < b$) ise bireylerde rahatsızlık, adaletsizlik ve suçluluk

oluşmaktadır.” (Şimşek vd., 2007 :73) Çalışma hayatında pek çok etken iş tatmininin idrak edilmesinde farklılığa sebep olmuştur.



Şekil-1 İş Doyumu Belirleyicileri

Kaynak: Şimşek vd., 2007 “Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış”s: 73

İş doyumunu etkileyen faktörler bireysel faktörler, örgütsel faktörler ve çevresel faktörler olarak ayrılır.

1.2.1. Bireysel Faktörler

Eğitim düzeyi, Yaş, cinsiyet, meslek, kişilik ve sosyo-kültürel çevre iş doyumunu etkileyen başlıca bireysel faktörlerdendir.

Yaş: En önemli iş doyumunu etkileyen bireysel faktörlerdendir. İş tatmininin yaşla arasında bir paralellik olduğu belirlenmiştir. Aksayan, yaş ile iş doyumları arasındaki ilişkiye şu şekilde değinmiştir: “Genç yaş aralığında yer alan bireylerin çalıştıkları alanda yükselme ve çalışma imkanlarına dair yüksek beklentiler içermeleri sebebiyle yaptıkları işten sağladıkları tatmin oldukça azdır.” (Aksayan, 2007 :13) Genç yaşta olan çalışanların beklentileri daha kıdemli çalışanlara göre daha fazla olmakta ve yaş ilerledikçe daha gerçekçi beklentilere dönüşmektedir.

Cinsiyet: Kadın ve erkekler ile iş doyumu açısından bir ilişkinin olup olmadığına yönelik yapılan araştırmalar sonucunda belirgin bir farklılığın olmadığı sonucuna varılmıştır. Ancak kadın ve erkeğin işten beklentilerinin farklı olması, yaşam rollerinde kadınların annelik rollerinin de eklenmesi tatmin düzeylerinde değişikliğe yol açacaktır. Karaca ve diğerleri, iş doyumu ve cinsiyet ilişkisi hakkında yaptığı bir araştırmasında şu ifadeler yer vermiştir: “Kadın çalışanların iş partnerlerine, iletişimlere, onlara uygun olan iş saat ve ücretlerine erkek çalışanlarınsa ücret, çalışılan yerde özgürlük ve sorumluluk, şirket içerisinde etkili bir pozisyonda olmak gibi değerlere ilgi gösterdikleri saptanmıştır.” (Karaca vd., 2013 :28)

Eğitim Düzeyi: Çalışanlar için önemli bir değişken olan eğitim düzeyiyle beraber iş tatmini ile beraber yapılan araştırmalar sonucunda eğitim düzeyi ile beraber iş tatmini ile beraber çalışanların beklentilerine göre değişim olduğu görülmüştür. Aşık, iş doyumunun eğitim ile ilişkisine yönelik şu ifadeler yer vermiştir: “Eğitim seviyesi, iş tatminiyle bağlantılı bir olgudur. Umumi biçimde araştırma neticeleri incelendiğinde, eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin iş tatminlerinin eğitim seviyesi düşük olanlara oranda fazla olduğu gözlenmektedir. Araştırma sonuçları incelendiği vakit, eğitim seviyesi iyi olan çalışan bireylerin eğitim seviyesi daha düşük seviyelerde seyir eden bireylere oranla işten tatmin olma eğilimlerinin daha fazla olduğu görülmüştür. Çalışmakta olan bireyler eğitim seviyelerine ve çalışmak istenilen alanla alakalı deneyimlerine göre uygun biçimde istihdam olamadıkları için hoşnutsuz tavır sergilemektedirler. Bunun yanı sıra çalışan bireylerin yer aldıkları pozisyonlarda kişisel yeteneklerinin yetersiz kaldığı düşüncesi olduğu vakit tekrardan işle alakalı hoşnutsuzluk durumu oluşmaktadır.” (Aşık, 2011: 152)

Aşık’ın da bahsettiği gibi aynı işte çalışan eğitim düzeyi düşük çalışanların iş doyumlarının, aynı ücreti alan eğitim seviyesi yüksek olan çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Meslek: İş doyumunu etkileyen faktörler arasında meslek üzerine yapılan araştırmalarda sosyal saygınlığı yüksek olan mesleklerde saygınlık arttığı ölçüde iş doyumunu da artmaktadır. Silah, iş doyumunun oluşmasında meslek faktörünün

önemini şu ifadelerle aktarmıştır: “İş tatmininin temel nedenlerini belirlemek üzere Herzberg ve çalışma arkadaşları tarafınca yapılmış olan ve 11.000 çalışan bireyin yer aldığı çalışmada (1955) çalışan bireylere onlar için önem arz etme gereğine göre çalışmanın hoşnutluk durumunu sırasıyla belirlemeleri söylenmiştir. Çalışma geneline bakıldığı zaman önem sırasının ilk sırasında güvenlik kavramı, ikinci sırasında çalışılan işten bireysel olarak kar sağlama anlayışı, ve son olarak da çalışılan işte pozisyon atlama durumu yer almıştır.” (Silah, 2000: 142)

Yapılan araştırmalarda iş tatmini ile meslek spesiyaliteleri arasında kuvvetli bağ olduğu anlaşılmıştır. Silah, çalışanın yeteneğine uygun olarak çalışmasına yönelik olarak şu ifadelere yer vermiştir: “Çalışan bireylerin elde ettikleri tatmini ne derecede ve ne şekilde farklılıkların tesiriyle oluştuğunun saptanmasının ehemmiyeti büyüktür. Bu tarz yaklaşımlarla beraber çalışanlar kişisel biçimde moral sağlamış olacaklardır.” (Silah, 2000: 158)

Burada da açıklandığı gibi işletmelerde çalışma ortamının çalışanlar açısından uyumunun ve çalışanların moral ve motivasyonunun işin işleyişi açısından ne kadar önemli olduğu vurgulanmaktadır. İşyerinde sağlanacak olan çalışma barışı ve uyumu sayesinde çalışanlar maksimum düzeyde üretimlerini sağlayacak, iş yerinin daha fazla kar elde etmesine yarayacaktır.

Sosyo- Kültürel Çevre: Sosyo- kültürel çevre de bireyin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Toplum koşulları ne kadar kötü olursa iş doyumunun bir o kadar da düşeceği düşünülse de aslında aralarında ters bir orantı vardır. Çalışan bireyler kendi çalışma şartlarını toplumun diğer kesiminin çalışma şartları ile mukayese ederler ve iş doyumlarında artma eğilimi görülür. Silah, iş doyumunun sosyo- kültürel çevre ile ilişkisiyle ilgili olarak şu ifadelere yer vermiştir: “Gelir düzeyi düşük olan ya da istihdam olanağı olmayan bir çevrede çalışan birey komşularına oranla daha iyi durumdadır. Yetersiz bir yerde daha iyi fırsat sunan başka kuruluş yoktur. Bahsedilen çalışan bireyin refah düzeyi daha ileri de olan bir yerdeki tatmin seviyesi daha az olabilmektedir.” (Silah, 2000: 19)

Toplumların sosyo- kültürel olarak kendilerini geliştirmeleri ve ekonomik olarak kendi ferah düzeylerini yükseltmeleri bireylerin ihtiyaç ve beklentilerinin de değişmesine ve yükselmesine sebep olmaktadır.

Kişilik: Bireylerin kişilik yapıları, yaşadıkları deneyim ve kazanımları bireyin kişiliğini şekillendirir. Her bireyin kendine özgü bir kişiliği vardır. Bireylerin beklenti ve istekleri kişiliklerine göre farklılık gösterir ve bu farklılıklar iş doyum düzeylerinde etkilidir. Köroğlu, iş doyumunun kişilik ile ilişkisine şu şekilde değinmiştir: “Çalışan bireylerin hayat da benimsemiş oldukları pesimist ya da pozitif, yaklaşımları iş yaşamını da etkiler. Çalışanları benimsemiş oldukları bu yaklaşımlarla beraber iş hayatlarında da bu doğrultuda hareketlerde bulundukları gözlemlenir. Bilhassa asabiye ve olumsuz sinirsel problemleri olan çalışanların bu durumu iş hayatlarına direkt olarak yansıttıkları görülmektedir. Bahsi geçen nitelikteki çalışanların iş hayatından bağımsız hareket ettikleri ve de basit sorunları büyük problem haline dönüştürdükleri gözlemlenmektedir.” (Köroğlu, 2011: 135) İş doyumunu yüksek çalışanlarda ne istediğini bilen, kararlı, gerçekçi kişilikler göze çarparken, iş doyumunu düşük kişilerin, daha hayalci, kararsız bir tutum sergiledikleri görülmüştür. Öz benlik duygusu gelişmiş, kendine güveni fazla olan kişiliğe sahip çalışanlar, bu özelliklere daha düşük düzeyde sahip olan çalışanlara göre daha fazla iş doyumunu sağlamaktadır.

1.2.2. Örgütsel Faktörler

İş doyumunu etkileyen başlıca çevresel ve örgütsel faktörler; ücret, yükselme olanağı, işin kendisi, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları, yönetim ve denetim biçimidir.

Ücret: Yapılan araştırmalarda ücret faktörünün iş doyumunu sağlamada önemli rol oynadığı ortaya çıkmıştır. Paranın kişinin istek ve gereksinimlerini karşılamada başlıca araç olması ücretin önemini arttırmıştır.

Çalışanın çalıştığına karşılık aldığı ücretin yüksek olması tek başına iş doyumunu sağlamasına yetmemektedir. Çalışanın aldığı ücretin, çalışanın arzuladığı ücrete eşit veya yakın olması gerekmektedir. Öztürk, iş doyumunu- ücret ilişkisini şu

ifadelerle ele almıştır: “Çalışan bireyler yaptıkları iş neticesinde almış oldukları ücretlerin miktarı ile aynı doğrultuda tatmin olurlar. Bu tatminin etkisi, çalışan bireyin almayı umduğu ücret miktarı ile yönetimin ona uygun gördüğü ücretle aradaki fark neticesinde olacaktır. Bu iki olgunun eşit olması neticesinde tatmin sağlanmış olur.” (Öztürk, 2001: 88)

Bu güne kadar yapılmış olan çalışmalarda elde edilen sonuçlarda iş doyumunu sağlamadaki en önemli faktörlerden birinin ücret olduğu kanaatine varılmıştır. Çalışma hayatındaki tatmin olgusunda ücretin bu derece önemli olmasının altında yatan neden ise bireylerin temel yaşantılarında paranın en önemli araç olmasıdır. Çalışanlar adil olan, beklentileriyle paralel durumdaki ücret ödeneği ve terfi politikasını istemektedirler.

Ücretlerin orantısız bir şekilde ve adil olmayan bir şekilde ödenmesi iş tatminsizliğine yol açacaktır. Çalışan, çalıştığı performansının karşılığını ekonomik değer olarak görmek ister. Çalışanlar, beklentileri karşılandığı ölçüde verimli olacaklardır.

Yükselme Olanakları: Terfi olanakları da iş doyumunu üzerinde önemli bir faktördür. Terfi, daha çok sorumluluk yüklerken, kişisel gelişme, kendini gerçekleştirme, iyi bir prestij, yüksek sosyal statü fırsatı sağlar. Terfi, çalışanın gelir düzeyinde artışa da sebep olur. Derin yapmış olduğu araştırmada terfi konusuna şu şekilde değinmiştir: “Yükselmenin anlamı her çalışana göre farklılık gösterir. Bazı çalışanlarca yükselme kavramı, psikolojik bir anlam taşırken bazı çalışanlarca da para ve onur elde etme anlamı taşımaktadır. Çalışan bireylerin yükselme durumuna bakış açıları farklıdır dolayısıyla bu durumda tatmin olgusunun bireylerce farklı oluşmasına sebep olmaktadır. İlerleme durumu çalışan bireyleri iki açıdan etkilemektedir. İlki yeterince ilerleyemem halidir ki bu durum yöneticilerce çalışan bireylerin kişisel yetenekleri göz ardı edilerek önemsenmediği ve gerektiği biçimde sorumluluk yüklenmediği durumda çalışan bireyin kendini geliştirememesi durum sonucunda ortaya çıkar. Ve sonuç olarak da birey beklentisini karşılayamayan işten ötürü mutsuz olur. İkinci durum ise, kişinin kapasitesini aşan işlerin verilmesi neticesinde, bireyin bulunduğu konumu koruma isteği itibarıyla aşırı bir hassasiyet

ve gayret göstermesi akabinde kişide oluşan gerilime sebep olur. Neticede bu durumda çalışan bireyde mutsuzluğa sebep olur.” (Derin, 2007: 38)

Çalışanın yüksek performansı sonucu terfi etmesi doyumunu artıracaktır. Ama çalışanların performans değerlendirmelerinin iyi değerlendirilememesi ve buna uygun fırsatlar verilmemesi halinde, bu, çalışanda olumsuz duygular yaratacak ve doyumunu azaltacaktır. İşverenin terfi durumlarını değerlendirirken adil bir uygulama izlemesi gerekir. Çalışanı iyi değerlendirememesi, çalışanın beklentilerine olumsuz etki edeceği için çalışanın çalışma isteğini ve verimini de azaltacaktır.

İşin Kendisi: İşin kendisi ile ilgili yapılan araştırmalarda mesleğin iş doyumunu etkilediği ortaya çıkmıştır. Çalışanlar için bir işin özellikleri ne kadar beceri, sorumluluk gerektiriyorsa, çalışana o derece doyum sağlayacaktır. Çalışanın kapasitesini aşmayacak kadar zorluk ve sorumluluk çalışanın başarıma isteğini arttırıp işten aldığı doyumunu arttırma eğilimine yöneltecektir.

Çalışanın işi üzerindeki hakimiyeti, çalışma ortamındaki sosyal ilişkileri işin çekiciliğini arttırıp doyumunu da arttıracaktır. Çalışanların eğitimini aldıkları işte, meslekte kendilerini geliştirmeleri, öğrendiklerini başarıyla uygulamaları doyumlarını olumlu ölçüde etkileyecektir.

Köroğlu bu konuyla ilgili olarak rol belirsizliğine değinmiş ve şu şekilde ifade etmiştir: “Çalışanlar çalışacakları iş önceliğini, çalışan kişilerin özelliklerini tanımlamış ve ilkelerini açık etmiş iş yerlerinden yana kullanırlar. İş ilkelerinin açıkça belirtilmesi, görevlerin ne olacağına dair fikir vermesi sebebiyle tatmin olgusunu artırır. Görev belirsizliğinin bulunması durumu tatmin olgusunu yaratmaz tatminsizliğe sebebiyet verir.” (Köroğlu, 2011: 168) Buradan da anlaşıldığı gibi, işin tanımının ve rolünün net ve anlaşılır olması, çalışana görev tanımının doğru bir şekilde aktarılması rol belirsizliğini ortadan kaldıracaktır.

Derin, yaptığı araştırmasında bu konuya şu şekilde değinmiştir: “İş tatminini olumlu olarak yönlendiren faktörlerden biri çalışılan işin zorluğu oranıdır. Her bireyin başarı elde etme ve bu durumu başkalarına gösterme istekleri mevcuttur. İşin zorluk derecesi çalışan bireyin kapasitesine bağlı bir durumdur. Çalışılan işin zorluk

derecesi başarıya kadar tatmin yaratırken başarısızlık neticesinde de tatminsizlik durumunu beraberinde getirir.” (Derin, 2007: 56)

İşin zorluğu ve iş yükünün fazla olması çalışanların kapasitesini zorlayacak ve verimin düşmesine neden olacaktır. Çalışanların iş için gerekli yetenek ve beceriye sahip olmadıkları duygusuna kapılmaları ve işi tamamlamak için yeterli zamanı bulamamaları işten aldıkları doyumunu azaltacaktır.

1.2.3.Çevresel Faktörler

Çalışma Koşulları: Tatmin olma ya da olmama durumu çalışma koşullarında da kendini gösterir. Çalışma mesai saatleri iş dışı sosyal hayatını ve psikolojik durumunu etkileyebilmektedir. Fazla mesai ve uzun çalışma saatleri stres ve iş doyumsuzluğuna yol açacaktır. Çalışılan ortamın olumsuzlukları iş doyumsuzluğunu da beraberinde getirecektir. Çalışanlar çalıştıkları ortamın temiz, iyi ışık alan, havalandırması iyi ve gürültüsüz bir yer olmasını tercih ederler.

Çalışma Arkadaşları: Çalışanlar gününün uzun bir saat dilimini çalıştıkları ortamda geçirmektedir. Dolayısıyla çalışma arkadaşları da çalışanın en çok zaman geçirdikleri kişilerdir. Bu sebeple çalışma arkadaşlarıyla kurulan sosyal ilişkiler bireyin tatmin düzeyini etkileyecektir. Çalışan kendini bu ortama daha ait hissedecektir. Derin, iş doyumunu- çalışma arkadaşları ilişkisiyle ilgili olarak araştırmasında şu ifadeleri kullanmıştır: “Genel anlamda örgütte bulunan ilişki düzeyleri işlevseldir. İşlevsel ilişki durumu, ilişkilerin karşılık beklentisi üzerine kurulu olduğunu yapılan her türlü yardım ve hizmetin karşılık beklenerek yapıldığını anlatan bir durumdur. Bahsedilen türdeki ilişki düzeyinin iyi olması halinde çalışan bireylere tatmin duygusunu yaşatır. Çalışan birey sayısının az olduğu, takım birliği ve takım arkadaşları arasında uyum kaydedildiği çalışma ortamlarında çalışanların tatmin oranı oldukça yüksektir” (Derin, 2007: 118)

Çalışan ve çalışanın iş arkadaşlarıyla arasındaki pozitif ilişki iş doyumuna olumlu olarak yansıyacaktır. İş yerinde kurulan pozitif denge iş stresini de azaltacaktır.

Çalışma Yaşamının Kalitesi: Bireyler, sosyolojik, psikolojik ve ekonomik gereksinimlerini karşılamak için çalışmak, bir işe sahip olmak isterler. Çalışanlar çalıştıkları işlerinde beklentilerine karşılık buldukları sürece motive olur ve bir doyuma ulaşır. Çalışanların bu doyumunu yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi bireysel faktörlerin yanı sıra, yapılan işin niteliği, ücreti, çalışılan ortamın koşulları, yönetim biçimi gibi çevresel ve örgütsel faktörlerden etkilenmektedir. Yıldırım iş doyumunu ve örgütsel adaleti ele aldığı kitabında bu konuya şu şekilde değinmiştir: “Çalışma yaşamında kişi, yapmış olduğu iş ile alakalı birçok beklenti içerisinde. Çalışan bireyler umdukları koşullar neticesinde yine umdukları biçimde ücret ve ödüllendirme beklerler. Çalışanlara verilen ücretin işin gereklilikleri, kişisel beceri ve deneyimleri ve toplumdaki ücret standartları ile uyduğuna kanaat getirdiği oranda doyumun sağlanacağı öngörülebilecektir.”(Yıldırım, 2007:51)

Ancak, ücretin çalışanların güdülenmesini tek başına sağlamadığı açıktır. Çalışanlar iş ortamlarında fiziki koşulların uygunluğunu, çalışma arkadaşlarıyla kurmuş oldukları yakın ilişkileri veya iş saatlerindeki uygunluğu verilen ücrete tercihi de söz konusu olabilir. Bu noktada, ücretin doyum düzeyi ile ilişkilendiriliyor olması ücretin tutarından ziyade, çalışanlara verilen ücret bakımından onlara adil davranıldığına yönelik inancıdır. Ayrıca, promosyonların da çalışanın kişisel gelişim, daha çok sorumluluğa yönlendirme, statüyü artırma gibi kazanımlarının da olduğu görülmektedir.

Dolayısıyla çalışanların, ödül dağıtımında adil davranıldığına inancı iş doyumunu arttırabilir. İnsanların yaşamlarının büyük bir kısmı iş hayatında geçer. Bu sebeple işte geçirilen sürelerin insan yaşam kalitesi üzerinde büyük bir önemi vardır. İnsan çalışma yaşamındaki duygu durumunu özel yaşamına da yansıtabilir.

Bu doğal bir durumdur. Bu yüzden çalışma yaşamı insan yaşamında bir bütünün parçasıdır. Solmuş, çalışma yaşamının kalitesine dair düşüncelerini ilgili araştırmasında şöyle ifade etmiştir: “Duygulanım, bir olaya, kişiye veya duruma gösterilen tepkileri ifade eder. Ancak, duygulanım, kişilerin bir kişilik özelliği olarak ele alınabilir (neşeli veya gergin gibi). Olumsuz duygulanım sahibi çalışanda iş motivasyonunun ve iş doyumunun düşmesi söz konusudur. Diğer yandan olumlu duygulanıma sahip kişiler iş doyumlarında düşüşe neden olan olaylara daha sert

tepkiler gösterebilir. İş yaşamı bağlamında, olumsuz duygulanım sahibi çalışanın, iş yaşamıyla özel yaşam arasında yoğun bir çatışma yaşadığı, performansın olumlu duygulanım sahibi çalışandan daha düşük gerçekleştiği, işten kaçmaya eğilimli olduğu, buna mukabil işten ayrılmaya ve yeni iş aramaya dair eğilimin ise daha düşük olduğu görülmektedir.” (Solmuş, 2009:48).

Bireylerin psiko-sosyal durumu çok önemlidir. İnsanın psikolojik olarak hissettiği duygu durumu, işten aldığı doyum ve motivasyonunu da etkileyecektir. Çetinkanat, bu konuyla ilgili kitabında iş yaşamının kalitesi ile ilgili şu ifadelere yer vermiştir: “İnsanların ücret ve iş yerindeki sosyal ortam etkisinde olmalarının yanı sıra işin niteliğinden de etkilendikleri anlaşılmaktadır. İşin niteliği becerilerin kullanılmasına el verdiği durumlarda çalışan performansını yükseltmek üzere çaba harcayacağı düşüncesi hakim olmuştur.” (Çetinkanat, 2010:241)

İşin niteliğini çalışanlar açısından daha çekici kılmak için Herzberg iş zenginleştirme yöntemi geliştirilmiştir. Çalışanların işlerinde daha iyi performans sağlamaları için işi basitlikten çıkarıp daha anlamlı bir hale getirmek işveren için işin zenginleştirilmesi sistemli bir şekilde uygulanmaktadır. Şahal, iş doyumunu arttırmada etkili bir yöntem olan eğitim ile ilgili akademik örgütlerde örgüt tatmini ve iş kültürünü ele aldığı araştırmasında bu konuyu şöyle ele almıştır: “Eğitsel olanakları planlı ve düzenli halde çalışan yararına sunabilen işletmeler bunun sonucunda hayli etkili bir işin özendirilmesi aracını da devreye sokmuş olurlar.” (Çetinkanat, 2005:51)

Çalışanların, çalışma yaşamının kalitesini arttırmak için eğitimin yeri çok önemlidir. İşyerlerinde yöneticiler çalışanlarına yönelik gerek işbaşı eğitim, gerek hizmet içi eğitim gibi çalışanların bilgi ve becerilerini geliştirmeye yönelik gerekli eğitimleri sağlamalıdır. İş koşullarının çalışana uygun bir şekilde iyileştirilmesi, çalışanın en etkin ve verimli bir şekilde hizmet verebilmesi ve çalışanın işyeri güvenliği ergonomik çalışma koşullarıyla sağlanır. Ergonomi, fiziksel çevrenin insana uyumlaştırılması sürecidir.

Silah, çalışma yaşamının kalitesiyle ilgili olarak ilgili kitabında ergonomik çalışma koşulları ile ilgili olarak birçok kazanımlardan şu şekilde bahsetmiştir:

“Ergonomik çalışma koşullarının sağlanması sonrasında işletmede önemli kazanımlar elde edildiğini söylemek mümkündür. Bu kazanımlar şu şekilde açıklanabilir:

- Verimlilik artışı: Yapılan araştırma sonuçları ergonomik çalışma koşulları ile verimlilik arasında pozitif ilişki bulmuştur. Araştırma sonuçlarına göre %15 ile %25 arasında bir verimlilik artışı görülmektedir.
- Kalite artışı: Konforun artması, üründe hata oranının azalması anlamına gelmektedir.
- Etkinlik artışı
- Boşa geçen zamanın azalması
- Çalışanların morallerinin artışı: Ergonomik koşulların sağlanması, çalışanların moral düzeylerini arttırmaktadır.

İşgücü devir hızının düşmesi: Konforlu işyeri koşulları bireylerin işyerinden hem ayrılmalarını hem de uzaklaşmalarını engellemektedir.” (Silah, 2000: 125)

Silah, çalışma yaşamının kalitesi ile ilgili izlenecek yöntemlere dair şu ifadeler yer vermiştir: “Ergonomik çalışma için izlenecek yöntemler çalışanın verimlilik, performans ve moralini olumlu etkileyecektir. Bu yöntemler şu şekilde sıralanabilir:

- Çalışılan ortamda esneme, gevşeme faaliyetleri, ofiste ya da işyerinde rahatsızlık düzeyini düşüren bir aktivitedir.
- İş istasyonlarını çalışanların fiziksel özelliklerine göre düzenlemelidir.
- İş ortamı sağlığa uygunluk yönünden gözden geçirilmelidir.
- İş ortamının fiziksel koşulları çalışanlara uygun hale getirilmelidir.
- İş ortamında uygun olan bölümlerde işyeri atmosferi kalitesini arttırmak için müzik ya da görsel yayınla desteklenmelidir.

İşçi sağlığı ve güvenliği önlemleri arttırılmalı ve bu konuda çıkan yasal yükümlülükler uyulmalı ve yönetmelikler sürekli takip edilmelidir.” (Silah, 2000: 189)

Çalışma yaşamındaki kalite insanın işten aldığı doyum kadar yaşam doyumunu da etkileyecektir. İş doyumunu yaşam doyumunun en önemli bir parçasıdır.

1.3.İş Doyumu İle İlgili Teoriler

İş doyumunu ile ilgili teoriler genel olarak Kapsam Teorileri ve Beklenti Teorileri olarak iki grupta değerlendirilmiştir. Bu değerlendirilmeler yapılırken motivasyonlar ve performanslar incelenmiştir. Kapsam Teorileri, motivasyon ve iş doyumunu ilişkilerini, Beklenti Teorileri de performans ve iş doyumunu ilişkilerini ele almıştır.

1.3.1.Çift Etmen Teorisi

Herzberg (1959), iş doyumunu belirleyen iki temel faktör tanımlamış, bunlardan; başarıyı en önemli şekilde kazanma, takdirin edilmesi, yararlı olması yönünden gibi birçok unsurdan oluşması doyumsuzluğa yol açmadığını belirlemiştir. Kişinin işinde başarılı olması, takdir görmesi onu doyumlu kılarken, takdir görmemesi, doyumsuzluğa yol açmamaktadır. İşyeri koşullarının kötülüğü, ücretin azlığı gibi unsurlardan oluşan ikinci faktörün varlığı ise kişinin işinden doyumsuzluğuna neden olurken, bu faktörlerin yokluğu doyum sağlamaktadır. İşyeri koşullarının iyileştirilmesi, ücretin artırılması kişiyi doyumsuzluktan kurtarmakta ancak doyumlu hale getirmemektedir.

1.3.2.Eşitlik Teorisi

“Bu teori Adams tarafından geliştirilmiştir. Teori de anlatılmak istenen ise, çalışan bireylerin kendileriyle aynı statüde ve aynı şekilde şirkete katkıda bulunan ekip arkadaşlarının sağladıkları ödüller ile, kendi sağladıkları ödülleri mukayese ettikleri vakit, eşitlik durumu söz konusuysa eğer tatmin oldukları ancak eşitlik söz konusu değilse de tatminsizlik yaşadıklarını anlatır. Adams’a göre iş doyumunu bireyin algıladığı girdi-çıktı dengesidir. Bu yaklaşımla Adams, bireyin, eğitim, deneyim ve çabadan oluşan bireysel katkısını statü, ücret, beğenilme ve terfi gibi bir takım sonuçlara ulaşmak için iş yerine verdiği ve aldığı ile arasında orantısızlık algılayan bireylerin iş doyumsuzluğa düştüğünü değerlendirmektedir..” (Söylemez, 2002; 6).

İş doyumu ile ilgili benzer bir diğer teori Lawler tarafından geliştirilmiştir. “Lawler, iş doyumunun güdüsel çerçeve içerisinde görülmesi gerektiğini, iş doyumunun, kişinin ne hakkettiği ile ne aldığı düşüncesi sonucunda ortaya çıktığını, yani bir çalışanın hakkettiğine inandığı şeyleri elde edememesi durumunda iş doyumsuzluğu yaşayacağını savunmaktadır.” (Kömürcüoğlu, 2006; 1).

1.3.3.Sosyal Etki Teorisi

İş doyumunu çevresel bir perspektife oturtmak için, sosyal psikolog Bandura “Sosyal Etki Teorisi” olarak bilinen teoriyi geliştirmiştir. “Bandura’ya göre kişi, çevreyi etkilediği gibi aynı zamanda çevreden de etkilenmektedir. Bandura, çocukların ve yetişkinlerin nasıl bilinçli bir şekilde sosyal deneyimler üzerinde çalıştıklarını ve bu bilicinin daha sonra nasıl onların davranışlarını ve gelişimlerini etkilediğini göstermeye çalışmış ve insanların sahip olduğu inançlarının onların davranışlarını etkilediğini belirtmiştir.” (<http://webmastersitesi.com/felsefe/4604-sosyal-bilis-teorisi>).

“Bandura, kişinin gelişimi ile ilgili düşüncesini taklitle dayandırmaktadır.” (<http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/sayı58/yilmaz-koseoglu.htm>). Ancak Bandura, kişinin davranışlarının, sonuçların yararı ile koşullandırıldığı ihtimalini de kabul etmektedir. Öteki yönden tatminsizlik sağlayan durum ise, toplum tarafınca kabul görmüyor olan işlerin veya da bireyin kendisini o işi yaparken hayal edemediği işlerin yapılması halinde oluşur.

1.3.4.Başkalık Teorisi

“Bu teori üretici Locke, bireylerin sağlayacak olduğu tatmini bireylerin ihtiyaçlarını karşılama doğrultusunda değil de mevzu bahis kişinin birey adına neyi uygun gördüğü doğrultusunda elde edilecek tatmin durumudur. Öte yandan Locke bir bireyin bir parametre vermiş Başkalık Teorisine göre, tatminsizlik, bireyin, istemiş olduğu olgunun daha aşağısını elde etmesiyle gelen bir durum olduğu teorisi.” (Kömürcüoğlu, 2006: 2).

1.4.İş Doyumu İle İlgili Çalışmalar

Yapılan İlgili çalışmalar tarandığında iş doyumu ile ilgili çalışmaları 4 başlık altında toplamak mümkündür.

1.4.1.İş Doyumu ve Motivasyon

“İnsanın istenilen doğrultuda davranışlar sergilemesi ve bir amaç için harekete geçirilebilmesi için motive olması gerekmektedir.” (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 94).

“Motivasyon, çalışma veya üretme konusunda bir istek belirtmekte ve genellikle amaca yönelik davranışla ilişkili olmaktadır. Doyum ise, amaca yönelik davranıştan kaynaklanan bir tutumdur. Motivasyon teorilerinden, içerikle ilgili olanlar, çalışanların kendi ihtiyaçları ve amaçları doğrultusunda motive edilebileceğini, süreçlerle ilgili olanlar ise; çeşitli dinamik sabit olmayan değişkenler arası ilişkilerle açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışanın motive edilmesi: onun insan olarak fiziksel, ruhsal, toplumsal, örgütsel, yönetsel, işlevsel ihtiyaçlarının işletmenin amaç ve ihtiyaçları doğrultusunda her birine özgü araç ve yöntemlerle karşılanarak, belli politikalar yardımıyla davranışlarına bu yolda biçim veya yön verilmesi sürecini ifade etmektedir.” (Özgen vd. , 2002: 338; Şimşek, 1998: 194).

“Ancak işyerleri kompleks sosyal sistemlerdir ve çalışanın davranışları üzerinde tek bir motive edici faktörün diğer motive edici faktörlerden izole edilerek test edilmesi mümkün olamamaktadır. Bir kişi için özendirici nitelik taşıyan bir araç, bir diğeri için aynı etkiyi göstermeyebilmekte; kişilerin almış oldukları eğitim, sosyo-ekonomik durumu, sosyo-kültürel seviyesi, değer yargıları, çevre faktörleri, kişi için hangi özendirici araç veya araçların önemli olduğunun belirleyicisi olabilmektedir.” (Parsons ve Broadbridge, 2006: 122)

“Örneğin, toplumumuzda amaçlı olmaya, başarıya yönelik kültürel bir çerçevenin olmadığı; bireylerin daha çok bulundukları ortamlarda yaşamlarını olduğu gibi sürdürdükleri, belirli dönemler dışında (örneğin evlenme çağı, iş bulma dönemi gibi) başarma ya da amaçlı olma aktivitesi içerisine girmedikleri, ancak son

yıllarda yaşanan hızlı değişimlerin etkisi ile bireylerin amaçlı olmayı öne çıkardıkları vurgulanmaktadır.” (Yetim, 2001; 62).

“Bu da bizi, doyumun parametrelerinden birinin yaşanan çevrenin kültürel özelliklerinden etkilendiği sonucuna götürmektedir. Yöneticiler, iş doyumunu yüksek çalışanlar yaratabilmek için onları motive edecek olan ihtiyaçlarının farkına varabilmeli ve bu ihtiyaçların her birey için farklı öneme sahip olabileceğini gözden kaçırmamalıdır. Ancak bununla beraber, iş doyumunu için gereken motivasyonunun ölçümünü de, psikologlar henüz geliştirebilmiş değillerdir.” (Rainey ve Bozeman, 2000: 461)

1.4.2.İş Doyumu ve Performans

“Performans ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü bir korelasyon olduğu, yüksek performansın, yüksek iş doyumuna neden olduğu, kişi yüksek performans gösterdikçe daha fazla ödüllendirileceğinden, daha fazla doyum sağlayacağına ilişkin araştırma kanıtlarının yanı sıra, yüksek iş doyumunun da, daha yüksek performansa neden olduğu söylenebilir. Ancak Jacobs ve Solomon (1977) daha ziyade yüksek performansın, yüksek iş doyumuna yol açtığı yönünde kanıtların, daha fazla olduğunu bildirmişlerdir.” (Telman ve Ünsal, 2004: 21).

Yine de performans ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin gücünü net bir şekilde ortaya koyabilmek için konuya etki eden diğer değişkenlerin varlığını ve ağırlığını da bilmek gerekmektedir. Örneğın, parça başına ücret alan bir işçi, işini çok sevmediği halde daha yüksek gelir elde edebilmek amacıyla daha yüksek performans gösterebilecektir.

Performans ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi doğru biçimde kurabilmek için performans etkileyebilecek tüm şartları göz önüne almak, ayrıca performans ölçüm ve değerlendirmelerinin objektif kriterlere göre yapıldığından ve herhangi bir hata olasılığının bulunmadığından emin olmak, varsa bunların etkisini ortadan kaldırmak gerekir. Performans değerlemelerinin adil olarak yapıldığına dair inancın tam olmaması ve değerlendirme sonuçlarının kararlarda adil biçimde kullanılmadığı,

ücret, terfi ve ödüllendirmelerde adaletsiz davranıldığı hakkındaki düşünceler, çalışanlarda iş doyumsuzluğuna ve motivasyonunun düşmesine neden olabilecektir.

1.4.3.İş Doyumu ve İş Yaşamı Kalitesi

İş doyumunun iş yaşamı kalitesi ile de yakından ilgili bir konu olma özelliği bulunmaktadır. İş yaşam kalitesi, ekonomik ve teknik şartların yanı sıra insani şartların eklendiği toplam iş çevresi ile çalışanların ilişkisinin kalitesi olarak tanımlanabilir. İş yaşam kalitesinin amacı yalnızca örgütte çalışan elemanların iş yaşam kalitesini arttırmak değil, bunun neticesinde örgütün etkinliğinin ve verimliliğinin artırılmasıdır.

“Yüksek iş yaşam kalitesinin özellikleri şöyle sıralanabilir; Ekonomik güvenlik, eşit ödüllendirme, çalışılan kurumun adaletli olması, bürokrasiden arınma, anlamlı ve ilginç iş, yükselme olanağı, iş çeşitliliği, kişinin kendini ve iş ortamını denetleyebilmesi, herkese sorumluluk alanı, ilerleme, öğrenme ve bireysel kapasitenin geliştirilmesi ve kullanılması için olanakların sunulması, sorumlu olduğu işleri yapabilme olanağı, katkıların fark edilmesi, performans ile ilgili geri bildirimler, sosyal yardım ve ilişkiler, işin geleceğe dönük fırsatlar sunması, işin kişisel yaşama katkısı, iş ve iş dışı roller arasında dengenin sağlanmasıdır.” (Şimşek vd. , 2010; 137-138). Tüm bu unsurların sağlanması durumunda iş yaşamı kalitesi ve dolayısıyla çalışanların iş doyumu da yükselecektir.

1.4.4.İş Doyumsuzluğunun Sonuçları

İş doyumunun düşmesi, bir işletmede koşulların kötüye gittiğinin en önemli belirtisi olmakta ve işletmeye maliyeti de yüksek olmaktadır. İş doyumsuzluğunun sonuçlarını örgütsel ve psikolojik olmak üzere iki farklı açıdan ele almak mümkündür.

1.4.4.1. Örgütsel Sonuçlar

İş doyumsuzluğu, işgücü devri, işe devamsızlık ve sabotaj gibi açık bir biçimde örgütsel sonuçlar doğurabildiği gibi, gizli bir biçimde de örgütü tehdit edebilmekte, iş yavaşlatma, düşük verimlilik, disiplin sorunları gibi örgütün

bağışıklık sistemini felç edebilecek, örgütün iç ve dış tehditlere karşı göstermesi gereken tepkileri zayıflatacak hatta yok edecek sonuçlara neden olabilmektedir.

İşgücü devri: “Bir işletmedeki çalışanların iş doyumlarının ve işletmeye bağlılığının en iyi göstergesi olmakta ve çalışanın örgütsel üyeliğini kendi isteği doğrultusunda sona erdirip, işinden ayrılması olarak tanımlanmaktadır.” (Davis ve Newstrom, 1988: 422)

Bir çok bakımdan işgören devrini azaltmak için, konunun; işgören boyutunda, iş ve çalışma koşulları boyutunda ve örgüt boyutunda ayrı ayrı incelenmesi gerekmektedir. Buna göre, çalışanın edindiği/harcadığı değerler ile çalışan tarafından algılanan potansiyel iş alternatifleri, onun işe devamlılığını ve bağlılığını etkileyen iki temel değişkendir. (Meyer, 1993: 42).

“Yani kişinin eğitimi, becerileri, sahip olduğu deneyimler ve bunlara atfettiği önem derecesi, işsizliğin yüksek olduğu dönemlerde düşecek, işsizliğin düşük olduğu dönemlerde ise yükselecek, yani işsizlik oranlarının yüksek olduğu dönemlerde kişi, en azından bir iş sahibi olduğu için, yaptığı işten daha fazla doyum sağlayacak veya sağlamaya çalışacaktır. Çalışanın yaşının genç olması, kıdeminin düşük olması ve iş güvenliğinin az veya hiç olmaması işgücü devrini hızlandırıcı etki yapmaktadır.” (Arbak ve Kesken, 2005: 93)

Ancak gelişmiş ekonomilerde devir hızının yüksek olması sadece iş doyumu kavramı ile açıklanamamakta, iş görenin kıt olmasından da kaynaklanmaktadır. İşletmeler için, kıymetli elemanlarını ellerinde tutamamaları büyük bir kayıp olduğu gibi, pozisyonun boş kaldığı sürece hizmet verilemeyen müşterilerden kaynaklanan maliyetler veya boşalan pozisyondaki işin yerine getirilmesi için geçici işçi çalıştırma veya mevcut çalışanlara fazla mesai ücreti ödenmesi, ayrılan çalışanın sorumlu olduğu müşterilerin diğer çalışanlara devredilmesi nedeni ile diğer çalışanların aşırı iş yükü altında kalmaları, yeni elemanların işe alınması için yeniden seçme ve değerlendirme yapılması için gereken harcanan zamanın maliyeti, yeni işe alınanın oryantasyon eğitimi sırasındaki maliyetler, ekiplerin sık sık dağılması ve diğer çalışanların motivasyonlarındaki düşüşler gibi kayıpların olacağı açıktır.

İşe devamsızlık: “İş görenin, tatil ve izin zamanları haricinde çalışma saatleri içerisinde işinde olmaması olarak tanımlanmakta, iş doyumunun yüksek olduğu durumlarda devamsızlığın ve işten ayrılma oranının çok daha düşük olduğu yapılan araştırmalarla ortaya konulmaktadır.” (Shalley vd. , 2000: 215).

“İşe devamsızlık, özellikle finansal kayıplar ve örgütsel performans üzerindeki olumsuz etkileri nedeni ile işgücü devrinden çok daha fazla olumsuz sonuçlar doğurmakta ve çalışanın örgütsel üyeliğinin sona erdirilmesinin mümkün olmadığı durumlarda tepkinin ortaya konulmasını sağlayan alternatif bir davranış olmak gibi bir özelliğe sahip bulunmaktadır.” (Arbak ve Kesken, 2005: 99)

“İşe devamsızlık, çalışanın performansı ve becerileri üzerinde de olumsuz etkide bulunarak, iş kazalarının artmasına, çalışma grubundaki diğer kişiler üzerinde ise olumsuz duyguların açığa çıkmasına neden olabilmektedir. İşe geç gelmeyi de kapsayan devamsızlığa mazeret olarak, çalışan, hastalık, ailevi sorunlar, ev ile ilgili sorunlar, dışarıda yapılması gereken işler ve yorgunluk gibi nedenler ileri sürebilmektedir. Sadece bir yılda, tüm dünyada 90 milyon işgününün devamsızlık yüzünden kaybedildiği göz önüne alındığında konunun ciddiyeti daha fazla ortaya çıkmaktadır.” (Storey ve Billingham, 2001: 662)

Sabotaj: “Çalışanın iş doyumsuzluğuna bağlı olarak, iş yerine yönelik olumsuz duyguları, onun işini bir şekilde engellemesine, işyerine ait makine, alet vs. gibi şeylere zarar vermesine, işe yaramaz hale getirmesine, örgütsel amaçları görmezden gelerek örgütün işleyişini bozmasına, işletmeye ait gizli bilgileri dışarı sızdirmasına, işletme hakkında olumsuz söylentiler yaymasına, üretimi arttırmaksızın doyum olanakları araştırıp, örgüt içinde politika yapmasına, örgüt dışındaki gruplara yönelerek onların normlarına uymasına, doyumsuzluğunun acısını bilinçli veya bilinçsiz olarak, işyerinden çıkarmasına neden olabilmektedir. Hatta toplumun huzurunu, ekonomik gelişmeyi, tasarruf ve sosyal israf anlayışını etkilemesine neden olabilmektedir.” (Akıncı, 2002: 6)

1.4.4.2. Psikolojik Sonuçlar

Çalışma ilişkileri aynı zamanda tüm sosyal etkileşimleri etkilemektedir. Çalışanın iş doyumunun olmaması onun hem çalıştığı işletmeye karşı hem diğer dış çevreye karşı hem de kendi pisişik dünyasında pek çok olumsuz duygular yaşamasına neden olacaktır. “Bunlar; işe ve kendine yabancılaşma, stres ve tükenme başta olmak üzere, yetersizlik duyguları, başkaları ile işbirliği sağlayamama, üretim hatalarında veya bireyin özel hayatındaki hatalarda artış, isabetsiz kararlar verme, verimsizlik, işini bırakma, işe devamsızlık, sorumluluk hissinin zayıflaması, bıkkınlık, kavgacı ve saldırganca davranışlar şeklinde kendini gösteren ruhsal bozukluklar ve psikosomatik pek çok rahatsızlıklar (kişinin psikolojik rahatsızlığından etkilenerek ortaya çıkan fizyolojik bozukluklar ve hastalıklar) ortaya çıkabilecektir.” (Şimşek vd, 2007: 585)

İşe Yabancılaşma: “Yabancılaşma, ilk kez Horatius tarafından tanımlanmış, kişinin dış dünya ile bağlantısının çevresel faktörler tarafından aşınarak ve aşındırılarak yabancılaşacağı vurgulanmış, Hegel ise insanın kendi hayatının öznesi konumundan çıkarak, nesnesi durumuna gelmesini yabancılaşma olarak tanımlamıştır.” (Sennett, 2002: 154) Yabancılaşma, bir insanın hayatının, insanın kendi özüne aykırı bir hayat tarzına veya insan doğasına uygun düşmeyen bir yaşam şekline bürünmesidir. “Kişinin amaçlarını ve hedeflerini kaybetmesi, neyi, niçin yaptığının anlamını yitirmesi ve sonuçta aradığını bulamamanın verdiği bir geri çekilme ile çevreyi ve kendisini organize edememe, bıkkınlık, ilgisizlik, zayıf ve yüzeysel ilişkilerle bulgılanan anlam yokluğunu ifade etmektedir.” (Şengül, 2009: 134)

“Kişi kendisine ihtiyaç duyulmadığını veya değer verilmediğini hissettiğinde, doğal olarak çevresine karşı tepkisiz hale gelmekte, hem kendisine hem de çevresine anlam yükleyemediği için yabancılaşmaktadır. İşe yabancılaşma ve iş doyumsuzluğu karşılıklı etkileşim içindedir. Ancak Wilensy, bir kişinin işine yabancılaşmasının, her zaman iş doyumsuzluğuna yol açmadığını, çalışanların işlerinin çok farklı yönlerinden de doyum sağlayabildiğini belirtmektedir.” (Kasapoğlu, 1999: 419).

“Yabancılaşma duygusunu belirleyen en kritik nokta ise, çalışanın insan olarak ihtiyaçlarının farkına varması ve buna bağlı olarak çevreden beklenti içine girmesidir. Eğer ihtiyaçlarının karşılanmadığının farkında ve potansiyelinin bilincindeyse yabancılaşacak, bilincinde değilse kişi bu duyguyu hissetmeyecektir.” (Telman ve Ünsal, 2004: 80-81).

Yabancılaşma, iş ve aile ilişkilerinde bozulmalara, işe bağlılığın azalmasına, alkole sığınma veya uyuşturucu kullanmaya, psikosomatik ve psikososyal rahatsızlıklara (örneğin, güçsüzlük hissi, yalnızlık hissi, yetersizlik gibi), performansta düşümlere, yüksek işgücü devrine, iş yavaşlatmaya, strese, toplum düşmanlığına neden olma gibi istenmeyen sonuçların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır.

Stres: “Yapılan işin olumsuz yönden duygular beslenmesi açısından çalışanlarında iş yönünden strese mecbur kaldıkları ve bu stersinde duygularla iş yönünden olan stres arasındaki en önemli bağ olduğu görülmektedir.” (Kuşdil vd., 2005:2)

İnsan metabolizması üzerinde, görülen fizyolojik yönden olsun sosyal ya da psikolojik açıdan da rahatsızlık yarattığı görülmesinde sonuç, metabolizmanın özgün olmayan tepkisi şeklinde tanımlanan stres, çalışanlarda, kalp, şeker hastalıkları, kanser, ülser, başağrısı, migren, cilt problemleri, fiziksel ve psikolojik dengesizler ve düzensizlikler gibi çok ciddi sonuçlara yol açtığı gibi verimsizliğe, tükenmeye, işgücü kaybına, işe ve bireysel nedenlerden de kaynaklanabilen stresin örgütsel nedenleri olarak; işin içeriğinden (fiziksel çalışma şartları, çok fazla veya az iş yükü, zaman baskıları, vardiyalı çalışma, karar verme), kariyer gelişiminden (ani ve aşırı yükselme, yükselmemeye, iş güvenliğinin olmaması, engellenmiş iş istekleri), örgüt yapı ve ikliminden (davranışlar üzerinde kısıtlamalar, yetki ve sorumluluk dağılımının net olmaması veya bu konudaki problemler, iletişim kopuklukları, ofis politikaları, yol göstericilerin olmaması gibi), örgüt içi ilişkilerden (üstler, astlar ve yanı seviyedeki iş arkadaşları ile zayıf veya kötü ilişkiler), örgüt içi rollerden (rol çatışması, rol belirsizliği, diğer kişilerden sorumlu olmak, kararlara katılımın olmaması) olarak sıralanabilir.

“Çalışanların yaşadıkları stresle baş edebilmeleri ve güçlenebilmeleri için iş yerinde iş doyumsuzluğuna neden olan etmenlerin kaldırılıp, sosyal destek çalışmaları ile desteklenmeleri gerekmektedir.” (Ekinci ve Ekici, 2003: 1)

Tükenme: “Selye, organizmanın strese adaptasyon yeteneğinin sonsuz olmadığını, direnç aşamasında uyum sağlayamadığında tükenme aşamasına geçtiğini, ancak direnç aşamasında geçecek sürenin de kişiden kişiye değiştiğini bildirmektedir.” (Selye, 1974: 39). Tükenme, kişinin aşırı çalışma sonucu işlerinin gereklerini yerine getiremez bir hale gelmesi ve duygusal olarak kendisini tükenmiş hissetmesidir.

“Maslach ve Jackson’a (1981) göre tükenmişlik; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı duygusu olmak üzere üç farklı boyutta ele alınmaktadır. Buna göre duygusal tükenme, aşırı yüklenme sonucu kişinin kendisini yıpranmış ve enerjisini tükenmiş hissetmesi ve duygusal kaynaklardan uzaklaşması veya bu kaynakları tüketmesi anlamına gelmektedir.” (Köse ve Gülova, 2006: 256)

Duyarsızlaşma durumunda ise kişi, hizmet verdiği kişilere birer insan gibi değil de nesne gibi davranmakta, alaycı veya negatif tutumlar sergilemekte, katı veya duygusuz tepkiler ortaya koymaktadır. Duyarsızlaşma faktörünün insanlara direkt hizmet etmeyen mesleklerde tutarlı olarak ortaya çıkmadığı vurgulanmaktadır. Tükenmişlik duygusuna eşlik edebilen bir başka duygu durum ise düşük kişisel başarı duygusudur.

BÖLÜM II

2. İŞTEN AYRILMA NİYETİ

2.1. İşten Ayrılma Niyetinin Tanımı ve Kapsamı

Çeşitli nedenlerle işsizliğin büyük boyutlara ulaştığı ülkemizde her gün çok sayıda iş görenin işyeri değiştirdiği bilinmektedir. İş görenler çeşitli nedenlerden ötürü işlerinden ayrılmaktadır. İşten ayrılma, iş gören devrinin önemli bir kısmını meydana getirmektedir. Örgütlerin çeşitli yatırımlarda bulunduğu ve işten ayrılması ile ciddi kayıplar yaşayacağı iş görenlerinin gönüllü olarak iş bırakmalarını önlemesi oldukça önemlidir. Personeli işletmede tutma, örgütler için toplam maliyetler, parçalanmalar ve potansiyel değerli bilgi, yetenek ve örgütsel hafıza kaybı nedeniyle önemli bir konu olmaya devam etmektedir.

İşten ayrılma niyeti çalışan bireylerin tatmin olmak için beklentilerin gerçekleşmemesi neticesinde çalışan bireylerin sahip olduğu performans ve iş tatminlerinin olumsuz bir şekilde bilinçli olarak etkilenmesi, işten ayrılma düşüncesinin tetikleyicisi olarak ortaya çıkmaktadır. Başka bir şekilde de ifade edilirse bireyin iş ortamındaki algıdan kaçınması olarak da düşünülebilir. Tanımlardan da anlaşılacağı üzere *“İşten ayrılma niyeti çalışanlar üzerindeki davranışların bir önceki aşaması olarak da kabul edilmektedir.”* (Eren,2011:405). İlgili yazın taramasında *“İş tatmininin yüksek olduğu durumlarda işten ayrılma niyetinin daha az olduğu kanısı saptanmıştır.”* (İlisu, 2012: 58). *“İşten ayrılma niyeti, kişinin var olan işinden veya işyerinden belli bir dönemde ayrılmasına kadar geçen sürede işten ayrılma plan ve niyetine sahip olması olarak tanımlanmaktadır.”* (Fong ve Mahfar, 2013: 35).

“Yöneticilerin İş hayatında çalışanlardan çok fazla beklentileri vardır. Bulardan birisi de çalışanların işe bağlanması ve işten ayrılmayı düşünmemesidir.. İnsan Kaynakları seçim sürecini incelediğimizde bir çalışanın işe başlamasının işletmeye maliyeti çok büyük olmakta ve diğer çalışanları olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Çalışanların işten ayrılmasını etkileyen ücret, çalışma koşulları, örgüt kültürü, çatışma, motivasyon, örgütsel bağlılık vb. bir çok değişken olduğu

söylenir. Bu bağlamda çalışanların kişilik özellikleri de işten ayrılma eğilimini arttıran bir değişken olarak değerlendirilebilir.” (Özdemir, 2006: 129).

İş tatmini kişilerin kendi iradeleri ile bilinçli olarak çalıştıkları kurumdan ayrılma gibi eğilim göstermeleri olarak da ifade edilebilir. Meyer, (1993)’e göre işten ayrılma niyeti, bireyin işini istememe bırakma arzusunda bir niyet ve maksadının olmasıdır. Meslekten ayrılma ya da bireylerin konumunun değerlendirilmesi sonucu başlayan işten ayrılma niyeti süreci bireyin kendi isteğiyle işte kalması ya da işten ayrılması olarak da tanımlanabilir. Bu karar sonucunda iş memnuniyetsizliğinin olması bireyin işten ayrılmasına neden olabileceği neticelenmektedir. Idrus, (2009)’un tanımına göre, işten ayrılma niyeti bireyin bulunduğu mesleğinden ayrılma niyeti olup olmadığı iş değiştirmeyi veya başka bir iş aramayı düşünüp düşünmediği olarak da açıklanabilir.

İşten ayrılma, kişilerin bulundukları ruhsal durumu davranışın önceden gelen bilinçsel habercisi ana öncül olarak da kabul edilebilir. Çiftçioğlu, (2011)’na göre, işten ayrılma niyeti kişilerin içsel davranışları olarak da kabul edilir. Kişilerin örgüt içinde olumsuz içsel tutum ve muamelesi işten ayrılma niyetini üzerinde negatif etki yaptığını, kariyer ve başka meslek alternatifine yönlendirdiği ifade edilebilir.

Smither (1994)’e göre, işten ayrılma süreci;

- Farklı olan işlerin elde edilebilirliği ve çekicilik düzeyinin değerlendirilmesi,
- Bireyin bulunduğu işiyle ilgili bir değerlendirme ve işi ile ilgili doyumsuzluk derecesi,
- İşten ayrılma,
- Ayrılma niyeti ile kullanılan bazı ifadeler

İle negatif bir ilişki içinde tanımlanır.

“Çalışan bireyler, şirketin ve kendi geleceklerinin yaşamlarında etki edeceği muhtemel başarıları göz önünde bulundurarak uygun görmeleri halinde işten ayrılma niyeti taşımazlar.” (Hardy, 1987). İlerde bekledikleri üstün başarı düzeyi istenen durumun altında ise işlerinde çalışan bireylerin başarı düzeyleri düşmekte ve verimlilikleri azalmaktadır. Çalışanların bulundukları örgüte bağımlılığı düşmekte ve çalıştıkları örgütün dışında iş şartlarına bakabilmektedir. Leavit (1996), iş tatminini etkilemesi beklenen diğer etkenler sabit tutulduğunda, işten ayrılma ve işgücü devir oranı arasında negatif bir ilişki bulmuştur.

Rusbelt ve arkadaşları; işten ayrılma niyetini, çalışanların iş koşullarından tatminsiz olmaları durumunda göstermiş oldukları yıkıcı ve aktif eylemlerdir şeklinde tanımlamaktadırlar. İşten ayrılma niyeti gerçek devamsızlığın bir ön belirtisidir ve işletmelere önemli ölçüde maliyetler getirmektedir.

Konuyla ilgili olarak ilgili yazında rastlanan çalışmalar tablo 2 de özetlenmiştir.

Tablo 2
İşten Ayrılma Niyeti ile ilgili Yayınlar Listesi

Tarih	Eserin Adı	Yazar	Araştırmanın Sonucu
1980	Tutumları Anlama ve Sosyal Davranışların Tahmini Üzerine Araştırma	Ajzen Paperback ve Martin Fishbein	Bireyin çalıştığı ortamda mutsuz olmasının, işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediğini ileri sürmüştür.
1993	Meta Analitik Bulgular Dayanarak Path Analizi: Memnuniyet, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Ciro. Personel Psikolojisi Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Ciro. Personel Psikolojisi	Robert P. Tett ve John P. Meyer	Bireylerin iş ortamında verdikleri emeğin karşılanmaması sonucu işten ayrılma eğiliminin arttığı yapılan bilimsel davranış modellerinde tespit edilmiştir.
1994	İş ve İnsan Performansı, Üzerine Araştırma	Robert D Smither	İşten ayrılma sürecinin iş ile ilgili doyum derecesini negatif bir ilişki içinde tanımlamıştır.
1996	Yüksek Pay ve Düşük Ücretin Faydaları, İş Güvenliği ve İş Tatmini Üzerine Araştırma.	Steven D. Levitt	İşten ayrılma ve işgücü devir oranı arasında negatif bir ilişki bulmuştur.

2005	Ödeme ve Örgütsel Sonuçları.	Currall Steven, Towler Annette ve Judge, Timothy	Ödeme ve örgütsel, performans ile pozitif ilişkili olduğunu ve işten ayrılma niyeti ile negatif bağlantı olduğunu belirtmişlerdir.
2006	Örgütsel Bağlılık ve Niyet Çalışanların Adalet Algılamaları: Algılanan Örgütsel Destek Açan Rolü.	Michael K. Takase ve Loi Loi Ann Reyes	İşten ayrılma niyetini olumsuz yönde etkileyen etkenler arasında, iş tatminin de yaşanan negatif durumun neden olduğu tespit edilmiştir.
2008	Yaş Ayrımcılık, Örgütsel Adalet ve Çalışan Tutumları Algılamaları Üzerine Araştırma	Scott Bibby	İşten ayrılma niyetinin, bireyin iş tatmini üzerinde negatif etkisi vardır.
2008	İş tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama	Hasan Gül	İşten ayrılma niyetini etkileyen etmelerin iş ortamında ve iş koşullarında yıkıcı bir etken olarak tanımlanmıştır.
2011	Mesleki Bağlılık ve Tükenmişlik Sendromu İle Ciro Niyet İlişkisi İncelenmesi.	Aydem Çiftçioglu	Kişinin örgüt içinde olumsuz içsel tutum ve muamelesi, işten ayrılma niyetini üzerinde negatif etki yaptığını belirtmiştir.
2012	Personel Güçlendirmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Üzerine Bir Araştırma.	İlkay Ilısu	İş tatminin fazla olduğu durumlarda işten ayrılma niyetinin daha az olduğu kanısı saptamıştır.

Kaynak: Kadir ÇİÇEK “Duygusal Tükenmenin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Aracı Etkisi: Muhasebe Sektöründe Bir Araştırma” Yüksek Lisans Tezi.

“İşten ayrılma niyeti (intention to leave from work), personelin çalıştığı örgütten ayrılarak, başka bir örgüt bünyesinde çalışmaya devam etme eğilimidir. Örgütlerin yaşam döngüsü içinde kaçınılmaz bir vaka olan iş gören devir hızının artması, işten ayrılma, işe alma ve yerleştirme (istihdam) maliyetleri ile işgücünün eğitimi, yetiştirilmesi ve geliştirilmesi için yapılan harcamaların artmasına ve örgütlerin kilit personel niteliğindeki çalışanlarına yaptıkları yatırımların atıl duruma gelmesine yol açmaktadır. Dolayısıyla söz konusu kayıpları vermek istemeyen örgütler, işten ayrılma niyetinin gelişimini ve seyrini analiz ederek, iş gören devrini öngörebilmektedirler.” (Yıldırım, 2007:53).

Bibby, (2008) e’göre, bir kurumda işten ayrılma niyeti yüksek miktarda ise; kabiliyetli iş gücünün kaybedilme olasılığı yüksek olacak, buna bağlı olarak sağlanan yeni personele verilecek eğitimlerin maliyetleri doğacak ile iş ortamında aktif faaliyet gösteren bireylerin çalıştıkları iş arkadaşlarını yitirme durumundan dolayı

doğabilecek üzüntü verimliliği düşürecek ve son olarak sürdürülebilir rekabet üstünlüğünün olumsuz yönde etkilenecektir.

İş görenler bir örgütten ayrıldıkları zaman, gönüllü ya da gönülsüz etkenler mevcut olabilir. İşten ayrılma niyeti doğrudan, artan personel takviye ve eğitim maliyetiyle, düşük iş gören morali, iş tatmini ve müşterilerin hizmet kalite algısı ile doğrudan bağlantılıdır.

İşten ayrılma niyetini etkileyen unsurlar; başta da belirtildiği gibi çalışan kişilerin çalışma ortamından ve iş koşullarından olumsuz etkinlenmeleri sebebiyle yıkıcı ve aktif eylemler etken olan unsurlar olarak tanımlanabilir. Gül, (2008:2) işten ayrılma niyetini etkileyen dış etkenli unsurları; iş atmosferi, çalışma iklimi, çalışma arkadaşları ile olan ilişkiler, kurumdan beklenti ve talepleri otonomi ve kariyerini geliştirme gibi durumların etkilediğini belirtmiştir.

Tett ve Meyer, (1993)'na göre, işten ayrılma niyeti, temel davranışları ön gören bilimsel çalışmalar sonucunda, bireylerin iş ortamında verdikleri emeğin karşılanmaması sonucu işten ayrılma eğiliminin arttığı yapılan bilimsel davranış modellerinde tespit edilmiştir. Ajzen ve Fishbein, (1980)'nun yaptıkları araştırmada bireyin çalıştığı ortamda mutsuz olmasının işten ayrılma niyetinin oluşmasında çok yüksek negatif etkisinin olduğunu belirtmiştir. Farklı bir çalışmada Currall ve diğerleri (2005), ücret ile performans arasında pozitif yönlü ve ücret ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişki olduğunu belirtmişlerdir.

Kısaca işten ayrılmayı düşünen kişi karşılaştığı durum karşısında olumsuzlukları bilerek önlem almalıdır. Nedeni ise çalıştığı mesleği devam ettirirken işi bırakmayı düşünüp başka bir meslekte ilerlemek için plan yapıyorsa veya planları istediği gibi gitmiyorsa birey psikolojik olarak olumsuz yönde etkilenebilir. Bu durum karşısında diğer bir etken olarak iş değiştirmek için istenilen şartlar her zaman uygun olmayabilir. Çünkü elde edilmesi amaçlanan iş için harcanan zaman, emek ve maliyet ön planda olup yeni bir iş imkânı yani meslek edinmenin farklı maliyetleri olabilmektedir. Belki bu durum bireyi mevcut sistem içerisinde zor durumda bırakabilir. Kişi ise yeni bir işe konsantre olmayı çabalarken performansın ne düzeyde olacağı da belli bir emek tasarrufu gerekmektedir. Duruma bu pencereden

bakıldığı zaman işten ayrılma niyeti olan kişilerin mevcut durumdaki şartları, farklı işleri yani meslekleri ve minimum maliyetleri iyi bir şekilde detaylı analiz ederek karara ulaşması açısından önem sarf etmektedir.

2.2. İşten Ayrılma Niyetinin Önemi

Örgütlerin yaşam döngüsü içinde kaçınılmaz bir vaka olan iş gören devir hızının artması, işten ayrılma, işe alma ve yerleştirme (istihdam) maliyetleri ile işgücünün eğitimi, yetiştirilmesi ve geliştirilmesi için yapılan harcamaların artmasına ve örgütlerin kilit personel niteliğindeki çalışanlarına yaptıkları yatırımların atıl duruma gelmesine yol açmaktadır. Ayrıca verimsiz üretim sonucunda oluşan ek maliyetler, zaman kayıpları, etkinlik sorunları, mal ve hizmet kalitesinin tutarlılığı ve istikrarı açısından da iş gören devir hızı önemli bir belirleyici olmaktadır.

Bir iş gören işten ayrıldığında işten ayrılan iş görenin yerine birisinin bulunması zorunluluğu, organizasyon açısından önemli bir sorun olmaktadır. Özellikle bu konu, yeni iş görenlerin işe alınmalarında ortaya çıkan yüksek seçim ve eğitim maliyetleri nedeniyle yöneticilerin yakından ilgili oldukları bir konu haline gelmektedir. Gönüllü olarak işten ayrılmanın izlenmesi, insan kaynakları yönetiminin önemli bir çalışma alanını oluşturmaktadır.

İşten ayrılmanın gerçek nedenlerinin saptanması, örgütün doğrudan verimliliğini ve karlılığını etkileyeceğinden, örgütün insan gücü politikalarının belirlenmesinde yararlanacağı verilerin elde edilmesi önem arz etmektedir. İşten ayrılma konusu ekonomik açıdan incelendiğinde, işgücünün işletmeler arasında ve bölgeler arasında iş değiştirme hareketine emek seyyaliyeti denilmektedir. İşgücü piyasasında arz ve talep dengesi bu hareketliliği belirlemektedir. “Emek seyyaliyeti, iş piyasalarında emek, arz ve talebinin buluşmasını ve denge haline gelmesini sağlamaktadır. Belli bir düzeydeki emek seyyaliyeti, gelişen dinamik bir ekonomik yapının sonucu olarak görülmektedir. Böyle bir hareketlilik her ne kadar örgüt açısından kayıp gibi gözükse de, ülke ekonomileri açısından yarar sağlamaktadır.” (Töremen, 2001:54).

Ancak iş görenlerin farklı sektörlerde yeni bir işe başlaması, örgüte yeni bir işgücü maliyeti oluşturmaya ve örgütün daha önce yaptığı yatırımlarında ciddi kayıplara uğramasına neden olmaktadır. İş görenlerin yaptığı işten ayrılarak farklı bir sektöre geçmesi veya yapmakta olduğu işi farklı bir sektörde yapmaya devam etmesi, sektörler arası işgücü hareketliliğini doğurmaktadır. Örneğin, tarım sektöründe çalışan bir iş görenin hizmet sektörüne geçmesi, tarım sektöründe geçici işsizlikler yaratacağından ekonomi olumsuz yönde etkilenmektedir. Çünkü farklı sektöre geçmenin de ülke ekonomisi açısından ek maliyetleri bulunmaktadır. İş görenin yeni çalışmaya başladığı sektördeki eğitimi ve deneyim kazanma çalışmaları, ek kayıplara yol açmaktadır. Kısaca, sektörler arası iş gören hareketliliğinin sakıncaları, işsizliği artırma ve örgütlere yüklediği ekstra iş gören maliyetleri olarak özetlenebilmektedir.

2.3. İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Etmenler

Yapılan ilgili çalışmalar tarandığında iş doyumu ile ilgili çalışmaları 4 başlık altında toplamak mümkündür. Bunlar:

- **Çevresel Etmenler**

“Çalışan kişilerin işten ayrılma niyetlerini makro-ekonomik ve sosyal kaynaklı nedenler etkilemektedir. İş gücü çıkışlarını engellemek aşağıdaki nedenlerden dolayı çoğu zaman mümkün değildir. Bunun nedeni adı geçen sorunların boyutları işletmeleri aşmaktadır.” (Ceylan ve Ulutürk, 2006: 48).

- a. Genel ekonomik durum,
- b. Refah düzeyinin yükselmesi,
- c. Otomasyon ve mekanikleşme nedenleriyle kolayca başka işlere uyum sağlama ve başka işlere geçme imkânlarının artması,

Ayrıca şu etkenler de işten ayrılma niyeti nedenleri arasında gösterilmektedir.

1. Ekonomik daralma veya genişleme ile mevsimsel dalgalanmalar gibi konjoktürel etkenler,
2. Gelişmekte olan ülkelerde oturmuş bir iş gören sınıfının yerleşmemiş olması dolayısıyla, tarım ile sanayi arasında görülen gidiş gelişler,
3. Sipariş azlığı veya malzeme yokluğu gibi piyasa değişimleri, farklı mesleklerin toplumda daha çekici ve gelecek vadeden meslekler haline gelmesi.

Bu etkenler, işgücünün bir kısmının işletme tarafından işten çıkarılmasını gerektirebilmektedir. Ayrıca, söz konusu etkenlerin işletme tarafından önlenemez etkenler olduğu da örülmektedir.

- **İşletme İçi Etmenler**

“İşletme içi etmenlerin ortaya çıkmasında idarecilerin etkisi büyük olduğundan giderilmesi de yine idareciler sayesinde mümkün olabilmektedir. İşletmelerin üretim ve yönetim süreçlerinde oluşan nedenlerdir. Bu etmenler aşağıda olduğu gibi sıralanabilir.” (Ceylan ve Ulutürk, 2006: 51):

- a. İşletmelerin kuruluş yeri,
- b. Ulaşım olanakları,
- c. İşin türü ve güçlük derecesi,
- d. Olumsuz organizasyonel koşullar,
- e. Ücretlendirme sisteminin bozukluğu,
- f. Kötü iş koşulları,
- g. İş görenlerin, psikolojik, fizyolojik ve mesleki bilgi ve beceri açısından aşırı zorlanmaları,
- h. Kötü personel yönetimi uygulanması,
- i. İş yerinde sosyal hizmetlerin bulunmaması veya yetersizliği,
- j. Üretim sürecinin iyi işlememesi,
- k. İşletme Dışı Etmenler

Yapılan araştırmalarda, iş fırsatlarının işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif etkisinin olduğu ortaya koyulmuştur. Böylece iş gören, mevcut işinden daha iyi iş fırsatlarının olduğunu algıladığında işten ayrılma niyeti artmaktadır. Yazında ayrıca genel ekonomik durumun, işgücü piyasasındaki dalgalanmaların ve refah düzeyinin yükselmesinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkilerinin olduğu belirtilmektedir (Ceylan ve Ulutürk, 2006: 51).

- **Kişisel Etmenler**

“Genel ekonomik nedenler ve işletme içi nedenlerin dışındaki nedenleri, kişisel yaşam şartlarına ilişkin olanlar şeklinde adlandırabiliriz.” (Ceylan ve Ulutürk, 2006: 54).

- a. Hayat şartlarındaki değişiklikler,
- b. Başka bir işe duyulan sempati,

- c. Aile ilişkilerindeki değişimler,
- d. Yaşla ilgili zorunluluklar,
- e. Eğitim ve öğrenim ihtiyaçları,
- f. Çeşitli psikolojik ve fiziksel nedenler,
- g. İşle ilgili olarak beklenti ve ideallerin gerçekleşmemesi.

Yukarıda bahsedilen nedenler, yine önlenemez olarak sınıflayabileceğimiz bazı sosyal ve kişisel faktörler olarak iş görenlerin işlerinden ayrılma neden olabilmektedir.

Cotton ve Tuttle, iş görenlerin demografik özelliklerinden yaş, kıdem ve bakmakla yükümlü kişi sayısının işten ayrılma eğilimi ile negatif yönlü ilişkisinin olduğunu, eğitim seviyesi ve davranış eğiliminin ise işten ayrılma eğilimi ile pozitif yönde ilişkisinin olduğunu ortaya koymaktadır. (Cotton ve Tuttle, 1986: 131).

Ayrıca cinsiyet ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkiyi incelediklerinde kadınların erkeklere oranla daha çok örgütte kalma eğilimi içinde oldukları sonucuna ulaşmaktadırlar.

Evli çalışanların bekâr olanlara göre isten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğunu saptamışlardır. Tüm bunların yanında zekâ ile işten ayrılma eğilimi arasında mantıklı bir ilişkiye rastlamamışlardır.

“Yapılan bir araştırmaya göre işten ayrılma belirleyicilerinin ilk sırasında % 84.2 ile kişisel nedenler yer almaktadır. Ücret ise % 58.5 ile ikinci sırada bulunmaktadır. Kişisel kariyer ise üçüncü sırada yer almaktadır. Kariyer nedeniyle ayrılanların oranının %57.7 gibi yüksek bir düzeyde gerçekleştiği görülmektedir” (Çekmecelioğlu, 2006: 131).

İşten ayrılma eğilimini etkileyen bir faktörde çalışanın ailesine karşı sorumluluğudur. Çalışanın çocuklarının yaşı ya da sayısı, bakması gereken kişi sayısı ve medeni durum gibi etkenlerin işten ayrılma eğilimine etkisi büyüktür. Çalışanın ailesine karşı sorumluluğunu, iş görenin içinde bulunduğu topluma karşı yükümlülüğü olarak taminlayabiliriz. Çalışanın ailesine karşı sorumluluğunu işten ayrılma eğilimine negatif yönde etki etmektedir.

2.4. Ayrılma Niyetinin Önlenmesi

“İşten ayrılma eğilimi eğer müdahale edilmezse zaman içinde işten ayrılmaya dönüşmektedir. İşten ayrılma gerçekleşikten sonra artık bunu geri döndürmek mümkün değildir. Fakat işten ayrılma eğilimi gerekli önlemler alınarak düzeltilebilir. Bu yüzden de işten ayrılma eğilimi dikkate alınması gereken bir faktördür” (Çekmecelioğlu, 2006: 133).

“İşten ayrılma niyetini negatif yönde etkileyen faktörler, iş doyumu, alternatif iş olanaklarının kalitesi, örgütsel ödüller ve çalışanın işine yaptığı yatırımın büyüklüğüdür. Çalışanın işine yaptığı en büyük yatırımlardan biri ise, alternatif bir iş yerinde kullanılmayacak yetenekler kazandıran eğitimlere katılmış olmasıdır. Bu konuda Love da bireylerin kendilerini geliştirebilecekleri iş yerlerinden ayrılmak istemediklerini ve bu iş yerleri tarafından kendilerine eğitim imkanları sunulduğunda, bu kişilerin iş yerlerine daha fazla bağlandıklarını söylemektedir.” (Çekmecelioğlu, 2006: 137).

İşten ayrılmanın neden olduğu etmenlerde kaçınmak için yöneticilerin uygulaması gerekenleri sıralamak istersek:

- a. Doğru insanı işe almak için yetenekleri ortaya koyan davranış odaklı işe alım süreçleri geliştirilmelidir.
- b. Çalışanları başarı için bütünleştirmek gerekmektedir. İlk haftalar uzun süreli bağlılığın kurulması için kritik önem taşımaktadır. Bireylerin başarısı için üyelerin birbirine güvendiği bir iş ortamı oluşturulmalıdır.
- c. Büyüme ve gelişme fırsatları temin edilmelidir. Büyüme olanakları hissedebilen bireyler örgütte kalmaya daha fazla meyilli olmaktadır.
- d. Katılım sağlanmalıdır. Üyelerin ilgi ve yeteneklerini iş çevresi ile uyumlu hale getirmek gerekmektedir.
- e. Grup ve takımların motive edilmesi gerekmektedir. Ücretin ötesinde olan motive edici faktörlerin tespit edilmesi gerekmektedir. Tatmin anketleri çeşitli programların ölçülmesinde kullanılabilir.

BÖLÜM III

3. SAĞLIK HİZMETLERİNDE İŞ DOYUMU VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİLERİNİN İNCELENMESİ

3.1 Sağlık Hizmetleri

“Sağlık hizmetleri bünyesinde sağlığın muhafaza edilmesi ve de mevcut hastalıkların iyileştirilmesine yöneliktir uygulamaları barındırır. Daha özel bir tanım yapmak gerekirse bireylerin sağlıklarının muhafaza edilmesi adına yapılan tüm çalışmalara verilen isim olarak adlandırılabilir.” (Akdur, 2003: 12).

Sağlık hizmetleri, koruyucu sağlık hizmetleri, tedavi hizmetleri rehabilitasyon hizmetleri ve sağlığın geliştirilmesi hizmetlerini içermektedir. Sağlık Hizmetleri bireylerin sağlığını olumsuz etkileyecek faktörlerin ortadan kaldırılması ve diğer tüm bireylerinde bahsedilen faktörlerin etkilerinden sakınılması, hasta olan bireylerin. Sağlık hizmetleri, koruyucu sağlık hizmetleri, tedavi hizmetleri, rehabilitasyon hizmetleri ve sağlığın geliştirilmesi hizmetlerini içermektedir.

Blum’un çevresel sağlık modeli, “Birey ve toplumun sağlık düzeyinin korunması ve geliştirilmesi sürecinde sağlık hizmetlerinin sanıldığından daha az etkili olduğunu ortaya koymaktadır.” Diğer bir ifadeyle, sağlık sistemi düzenli bir şekilde çalışan ülkelerin sağlık tüzüğüünün de aynı şekilde iyi olduğu anlamını çıkarmak yanlıştır. Blum’un modelinin edindiği ilke, büyük ölçüde, sağlık kavramını geniş ölçüde elen almaları gereken sağlık sektörü düzenleyicileri ve yöneticilerinin sağlık hizmetini geliştirmek adına sağlık hizmeti dışında kalan etmenlerle de ilgilenmeleri gerektiğini anlatır. Bu gereksinmeyle doğrultulu biçimde, sektörlerarası işbirliği olarak kavramlaştırılan çalışmalara ağırlık verilmiştir.

“Sektörlerarası işbirliği, toplum ve bireyin sağlık durumunun muhafaza edilmesi ve de geliştirilmesinde, sağlık kurumlarının yanı sıra, diğer kuramların da (inşaat, gıda, konfeksiyon vb.) koordineli şekilde çalışma alanının içerisinde yer alması gerekmektedir. 1978 yılında Dünya Sağlık Örgütü’nün yayınladığı Alma Ata Bildirgesinde bahsedilen durumu destekleyici nitelik de sağlık ve başka bir takım

bölümler arasında bağlantılı çalışmalarının toplum geneli sağlığının olumlu etkilenmesinde katkısı olacağı belirtilmektedir.” (WHO, 1978: 4-24).

“Sağlık Hizmetlerinin Sosyalleştirilmesi hususunda yer alan kanunda “İnsanın özüne zarar verici nitelikte etmenlerin ortadan kaldırılması ve bu etmenlerin toplumu genelinde etkisinin azaltılması, hasta olan bireylerin tedavi olması ve rehabilite adına yapılmış olan faaliyetler” olarak adlandırılmaktadır. Sağlık sektöründe verilen hizmetler, bireylerin hem ruhsal hem de bedensel sağlıklarının muhafaza edilmesi, korunması ve buna yönelik iyileştirmelerde bulunulması adına yapılan çalışmalar bütünü olarak adlandırılabilir.” (Köroğlu, 2011: 216)

Diğer bir ifadeyle; bireylerin sağlık durumlarının muhafaza edilmesi, sağlık sorununun saptanması, ve meydana gelen sorunun tedavisi, durumu adına kamu kuruluşlarının ya da bireylerin kişisel biçimde yaptıkları çalışmalar olarak söylenebilir. Ve bu ifadenin nitelikleri kısaca şu şekildedir. (Odabaşı, 2001: 25):

- Sağlık hizmetleri faaliyetleri “kişilerin sağlığının korunması” ve “teşhis, tedavi ve bakım” olmak üzere iki ana grupta toplanmaktadır.

- İki şekilde sağlık hizmeti takdim edilebilir bunlardan ilki bireysel ikincisi ise kurumsal olandır. Gelişmişlik seviyesi yüksek olan ülkelerde kurumsallaşma güdüsü fazla olduğundan, teşkilatlanmalar tarafınca sağlık hizmeti verilmesi olayı görülür.

Kamusal ya da bireysel olarak takdim edilen hizmetler sağlık hizmetleridir. Mübadele aşamasının yarar sağlama ya da sağlamama ilkesi mühim değildir. Mühi olan mevzu ihtiyaçların tatmine ulaşmasının hizmet vesilesiyle olmasıdır ve bu mevzu da sağlık hizmetleri ana ilkesidir. Bu doğrultuda sağlık hizmetleri bu yönüyle sağlık hizmetleri kesiminde kar amacı taşıyan şirketlerin varlığınca kar amacı olmayan şirketlerde yerini almaktadır.

3.1.1. Sağlık Hizmetlerinin Özellikleri

Sağlık hizmetlerinin içeriğinde barındırdığı özellikleri onun sağlık ekonomisinde farklı bir bilim dalı olarak yer almasını sağlamıştır. (Alpugan, 1981:68). Bahsedilen içerikler şunlardır. (Odabaşı, 2001:27-29, (Pala, 2008:29-32).):

- a. Sağlık hizmet açısından olan tüketim yönünden rastlantısal olduğudur.
- b. Sağlık hizmet yönünden ikamesi olmadığı görülmektedir.
- c. Sağlık açısından hizmet hiçbir zaman ertelenmesi imkansızdır.
- d. Sağlık açısından hizmetinde boyut yönünden olsun kapsam hizmetin de yaralanma yönünden değil de hekimin belirlemesidir.
- e. Sağlık açısından olan hizmetin tüketici yönünden davranışının irrasyonel olduğu görülmüştür.
- f. Hizmet yönünden sağlanmış olan doyumun ve kalitenin de önceden belirlenmesi zor bir olanaktır.
- g. Sağlık hizmetlerinde en önemli bölümden biri ise toplumsal yönden olan nitelik ve kamu malının en önemli özelliğini taşımasıdır.
- h. Sağlık yönünden olan hizmetin hiçbir zaman çıktı açısından paraya çevrilmesi doğru değildir.
- i. Diğer özellikleri açısından ise garantisinin olmadığı ve daha önceden test yapılamayacağı, hatanın kabul edilemeyeceği gibi özellikler söz konusudur.

“Sağlık sürecindeki hizmetin karının maksimum kar olmadığı nitelikteki bir sonuç olduğu görülmektedir.” (Pala, 2008: 31). O halde, sağlık hizmetleri kendine özgü özelliklerinden dolayı, genellikle sosyal amaçlıdır kar amacı gütmeyiz. Bu durumda da piyasa ekonomisinde yer almış olan bazı kavramlar(maliyet, fayda, karlılık) bu sektörde bambaşka bir anlam ifade eder.

Var olan hastalıkların nedenlerini saptamak işlemiyle günümüzdeki batı tıbbi gelişmeleri meydana gelmiştir. Hastalıklar konusundaki yoğun bilgi ve birikime sahip olmak durumu tıp bilimleri ve gelişmelerine öncülük etmiştir. Bahsedilen birikim neticesinde verilen sağlık hizmetlerinin ne bakımdan ve orandan sağlıklı bağlantılı olduğu tartışmaya açık bir konudur. Nedenine gelecek olursak, kastedilen

hizmetler çoğunlukla hasta bireylerin iyileştirilmeleriyle ve hastalığı engellemeye alakalıdır. (Yerebakan, 2000: 131)

Sağlık, yalnızca hastalık ve sakatlık bulunmayışından kaynaklı oluşan bir durum değildir. Bu sebeple sağlık kavramının açıklanması hastalık kavramının açıklanmasında yardımcı olacaktır. “Sağlık, kavramı çok yönlü olup, içerisinde toplumsal, fiziksel ve kültürel öğeleri de barındırır. Bunun yanı sıra duygusal olarak yaşanmakta olan problemler eksiklik duygusunu aşılabilir. Sağlık konusundaki bu pek çok kapsam birbirlerini etkiler ve de bu kapsamlar birbirleriyle bütünleştiği vakit meydana gelirler.” (Kızılçelik, 1996:80-81).

“Ülkeler arasında meydana gelmiş olan farklı uygulamaların sebebi, her ülkenin yaşamış olduğu sağlık probleminin farklı olması, bunu yaratmış olduğu nedenden ötürü de, her ülkede ki sağlık sektörünün finans, teşkilatlanma ve denetimi mevzuları birbirinden oldukça farklıdır. Uluslararası arenada en etkin olan kuruluş Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ)’dür. Bu kuruluşa ülkemizde üyedir. Bu kuruluş bütün ülkeleri ilgilendirir nitelik de sağlık alanında çalışmalr yapar ve bu çalışmaları ve neler yapılabileceğine dair duyurular yapmaktadır.” (Hayran ve Sur, 1998:21-22).

“Dünya Sağlık Örgütü sağlık tanımını “Sağlık, sadece hastalık ve sakatlık halinin olmayışı değil, bedensel, ruhsal ve sosyal yönden tam iyilik halidir” şeklinde yapmıştır. Yapılmış olan tanımlamada sağlık tekrardan bir durum olarak nitelendirilmesine karşın sosyal kavramını içeriyor olması gelişme olarak nitelendirilebilir.” (Yerebakan, 2000: 14; Hayran ve Sur, 1998:3).

“Sağlık hizmetinin temel taşlarından en önemlisi temel sağlık hizmetidir ki bu hizmet aynı zamanda sosyal ve ekonomik ilerlemenin de önemli bir koludur. Bireylerin yaşadığı çevreye yakın alanlarda sunulmaya çalışılan bu hizmet, sürerlilik gösteren sağlık hizmeti müddetinin ilk ayağıdır.” (Kızılçelik, 1996:124).

Günümüzde batı ülkelerince sağlık sektöründe hızlı ve maksimum düzeyde ilerlemeler olmuştur. İleri boyutta ki teknolojiler sayesinde oldukça gelişmiş olan sağlık kuruluşları ve uluslararası nitelik de sağlık sistemleri oluşmuştur.

Sağlık sektöründe yer alan kurumlar hizmet meydana getirdikleri için diğer sektörlerden farklı niteliklere sahiptir. Sözü edilen nitelikler sağlık sektörü uygulamasının özel sektör olmasında da etkiye sahiptir. (Yerebakan, 2000: 46-48)

3.2. İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti:

İş Doyumu ve işten ayrılma niyeti üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde ilgili yazınlarda konuyla ilgili yazında karşılaşılan yabancı yayınlar tablo 3’de özetlenmiştir.

Tablo 3
İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Uluslararası Yayınlar Listesi

Tarih	Eserin Adı	Yazar	Araştırmanın Sonucu
1997	İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Sosyal Psikoloji Dergisi	Jens Laage Hellman	İş güvenliğinin iş tatmini ve işten ayrılma niyetinin arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ileri sürmüştür.
2002	Bilgi Teknolojisi İşçi Ciro: Ampirik Tutumları Etkisi incelenmesi. İş Özellikleri ve Dış Pazarlar Üzerine	Stepina Thatcher, Johnson Boyle	Çalışanların örgütsel bağlılıkta İş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki negatiftir.
2006	Örgütsel Bağlılık ve Niyet Çalışanların Adalet Algılamaları: Algılanan Örgütsel Destek Rolü	R.Loi, Hang-Yue, Foley S.	İç denetçiler üzerinde yaptığı çalışmada, İş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin negatif olduğu ileri sürülmüştür.
2006	Davranış Modellerinde, İç Denetçiler de Tükenmişlik İncelenmesi	Timothy Fogarty ve Lawrence Kalbers,	Turizm sektöründe yaptığı araştırmada, iş tatmini ve psikolojik ilişkinin işten ayrılma niyetinin bir belirleyicisi olduğunu, aralarındaki ilişkinin negatif yönlü seyrettiğini belirtmişlerdir.
2010	Turizmde Yüksek Eğitimli Çalışanların Ayrılma Niyetleri: Cinsiyet Etkisi Üzerine	Robert J Blomme v ve Tromp, D. M.	İş tatmini ile işten ayrılma niyetinin demografik değişkenlerin rolüne yönelik yaptıkları çalışma sonucunda negatif yönlü bir ilişki bulmuşlardır.
2013	İş Tatmini Etkisi ve Personel Devir Amaçları Üzerine Bazı Demografik Değişkenlerin İncelenmesi	Trust Kabungaidze ve Nomakholwa Mahlatshana	İsviçre Askeri Personel üzerinde yaptığı çalışmada iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki negatiftir.
2016	İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Örgütsel Değişimler İsviçre Askeri Uzmanlar Üzerine çalışma	Penson Simon ve Jessica L.M. Gutknecht	Örgüt içinde ortaya çıkan belirsizliğin iş tatminine neden olduğu ve çalışan bireylerin işten ayrılma eğilimlerinin artmasına neden olduğu gözlemlenmiştir.

Kaynak: Kadir ÇİÇEK “Duygusal Tükenmenin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Aracı Etkisi: Muhasebe Sektöründe Bir Araştırma” Yüksek Lisans Tezi.

Doğan,(2006)'nın, Personel Güçlendirmeyi araştırmak için yaptığı çalışma neticesinde kamu sektöründe iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif ilişkisi bulunduğu sonucuna varmıştır. *“İş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkisinde işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişki vardır.”* (Loi ve diğerleri, 2006)

Tütüncü (2000:108)'nün, Karayolu Ulaştırma İşletmelerinde çalışanları üzerine yaptığı araştırmada, iş tatminin bireyler üzerinde devamsızlık, işe katılım oranlarında düşme ve iş tutumlarını belirleyen bir değişken olarak karşımıza çıktığını vurgulamıştır. Bunun neticesinde iş tatminin negatif etkilenmesi ile işten ayrılma noktasına varan işçi çıkışlarının görüleceği sonucuna varılmıştır. Bir işletme sektöründe olumlu şartların kötüye gittiğini gösteren en önemli bulgu ve kanıtın iş tatminin' deki düşüklük olduğu görülmüştür.

Thatcher ve Boyle (2002)'a göre işten ayrılma niyeti, iş tatmini ve işgücü devri ile pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğunu bulmuşlardır. Çekmecelioğlu (2005), iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Çekmecelioğlu, (2006:157)'nün, Örgütsel Bağlılık Tutumlarının, sigorta ve muhasebe sektörü açısından değerlendirilmesi neticesinde iş tatmini ve işten ayrılma niyetinin bireyleri negatif yönde etkilendiği kadar örgütsel etkinlik açısından da önemli faktör olduğunu ileri sürmüştür.

Fogartyand Kalbers, (2006)'in bilimsel bir araştırma olarak iç denetçiler için yaptığı çalışmada, *“İş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir durumun olduğu ortaya çıkmıştır.”*

Yapılan çalışmalarda, iş tamamlandığında çalışanlar tarafından beklentilerin karşılanmaması sonucunda tatminsizlik durumu ortaya çıkmaktadır. Bu durumda ise işten ayrılma eğilimleri, ortaya çıkan tatminsizlik ile işletmenin işgücü devir hızında artış ortaya çıkarmaktadır. İşletmede çalışanların bu iş tatminsizliği sonucunda çalışanların işten ayrılmasına neden olduğu birçok akademisyenin geliştirdiği modellerle kavramsallaşmıştır. İş tatmini oldukça fazla olan çalışanların aynı işte kalma eğilimlerinin, düşük olan çalışanlara oranla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Hellman (1997)'a göre, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü bir ilişki tespit etmiştir.

İş doyumu ve işten ayrılma niyeti üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde ilgili yazınlarda konuyla ilgili yazında karşılaşılan Türkçe yayınlar tablo 4’te özetlenmiştir.

Tablo 4. İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlgili Ulusal Yayınlar
İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlgili Ulusal Yayınlar

TARİH	Eserin Adı	Yazar	Araştırmanın Sonucu
2000	Karayolu Ulaştırma İşletmelerinde İşten Ayrılma Eğiliminin Analizi	Özkan Tütüncü	Karayolu işletme çalışanları üzerinde iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki negatiftir.
2005	Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi	Hülya Çekmecelioğlu	Örgüt İkliminin, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini negatiftir.
2006	İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Tutumunun İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkisinin Değerlendirilmesi	Hülya Çekmecelioğlu	Örgütlerde Bağlılık ve tutumlar arasındaki iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki negatiftir.
2006	Personel Güçlendirme: Üzerine Araştırma	Selen Doğan	Personel güçlendirmeyi araştırmak için yaptığı çalışmada İş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki negatiftir.
2010	Örgütsel Adaletin Muhasebecilerin İş Memnuniyeti ve İşten Ayrılma Eğilimine Etkisi	Gökhan Özer ve Mehmet Günlük	Muhasebecilerin iş tatmini ve işten ayrılma niyetinin örgütsel adalet üzerindeki etkisini incelemesi neticesinde negatiftir.
2013	Muhasebecilerde Duygusal Tükenmenin Mesleki Memnuniyet Ve Meslekten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi	Setenay Yüksel	Muhasebeciler üzerinde yaptığı çalışmada İş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki negatiftir.
2014	İçsel Pazarlamanın İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Rolü: Spor ve Fiziksel etkinlik	Süleyman Murat Yıldız	Spor ve fiziksel etkinlik işletmelerinde çalışan kişiler üzerinde yaptığı çalışmada İş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki negatiftir.

Kaynak: Kadir ÇİÇEK “Duygusal Tükenmenin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Aracı Etkisi: Muhasebe Sektöründe Bir Araştırma” Yüksek Lisans Tezi.

Yıldız, (2014: 137-146)’ın, spor ve fiziksel etkinlik işletmelerinde çalışan kişiler üzerinde içsel pazarlamanın iş tatmini ve işten ayrılma niyeti etkisinin incelenmesi üzerine yapılan araştırma neticesinde, içsel pazarlamanın iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır.

Blomme ve Tromp, (2010)’un, turizm sektörü çalışanları üzerinde yaptıkları araştırma neticesinde iş tatmini ve psikolojik sözleşmenin işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişki tespit etmiştir.

Yapılmış olan birçok araştırma neticesinde; iş tatmini ve işten ayrılma niyetini belirleyen etkenler üzerinde durulmuştur. “*İş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu hem ampirik hem de teorik bulgularla kanıtlanmıştır* (Gürkan ve Demiralay,2013:62). Dickey ve diğerleri, 2013 yılında yaptıkları çalışmada iş tatminin işten ayrılma niyeti etkilerini incelemeleri neticesinde, iş tatminin işten ayrılma niyeti üzerinde etkili ve belirleyici olduğunu saptamışlardır.

Kabungaidze ve Nomakholwa, (2013: 54)’ın, iş tatmini ile işten ayrılma niyeti üzerinde belli demografik değişkenlerin rolünü belirlemeye yaptıkları çalışmanın sonucunda negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucunu saptamışlardır.

Yüksel, (2013: 37)’in muhasebecilerde, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine yaptığı araştırma neticesinde, toplam ankete katılan serbest muhasebeci mali müşavirler (SMMM) ile yeminli mali müşavirler (YMM) olmak üzere toplam 110 ankette Minnesota İş Tatmini Ölçeği ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği uygulanarak incelenmesi neticesinde, tükenme ile iş tatmini arasında negatif ilişkinin olduğu sonucu elde edilmiştir

Simon, P ve Gutknecht, (2016) tarafından İsviçre ordusunda görevli olarak çalışan idari personel ve askerler üzerindeki araştırmada, örgütün organizasyon yapısında yapılan değişikliklere karşı çalışanların tepkisi ölçülmeye çalışılmıştır. Çalışmada asıl amaç köklü bir organizasyonel değişiklik olması durumunda iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki araştırılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda örgüt içinde ortaya çıkan belirsizlik iş tatminine neden olduğu ve çalışan bireylerin işten ayrılma eğilimlerinin artmasına neden olduğu gözlemlenmiştir.

Özer ve Günlük, (2010)’ün, muhasebecilerin iş tatmini ve işten ayrılma niyetinin örgütsel adalet üzerindeki etkisini incelemesi sonucunda, iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerinde yüksek oranla etkili faktör olduğunu ve bu durum sonucunda işten ayrılma eğiliminin minimum seviyeye indirilmesi için, çalışan kişilerin işteki

tatminin olumlu yönde arttırılması gerektiği yönünden sonuca varılmıştır. İlgili yazınların incelenip araştırılması sonucunda iş tatmini ve işten ayrılma niyetinin negatif yönlü ilişkinin olduğu, yani çalışan kişilerin iş tatminin arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığı sonucuna varılmıştır.

BÖLÜM IV

4. ARAŞTIRMANIN METEDOLOJİSİ VE BULGULARI

4.1. Araştırmanın Amacı ve Hipotezler

Bu çalışma ile özel ve kamu sağlık kurumlarında çalışan hemşirelerin çalışma dönemlerinde kendilerine sunulan iş ortamından sağladıkları iş doyumu ve bunun sonucunda işe devam durumları ölçülmektedir. Ayrıca kavramsal çerçevede iş doyumu ve işe devam (işten ayrılma) kavramlarının tanımları, iş doyumu sağlamada çalışanlara sunulan olanakların etkisinin saptanması gibi alt amaçlar da gerçekleştirilmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın bu bölümünde İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti ve demografik sorular arasındaki bağıntılar hipotezler eşliğinde incelenecektir. Araştırmanın hipotezleri aşağıda listelenmiştir.

H 1,0:Cinsiyet faktörü ile İş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.

H 1,0:Yaş faktörü ile İş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.

H 3,0: Cinsiyet faktörü ile İşten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.

H 4,0: Yaş faktörü ile İşten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.

H 5,0: Özel sektör ile kamu sektörü arasında iş doyumu açısından anlamlı bir ilişki yoktur.

H 6,0: Özel sektör ile kamu sektörü arasında işten ayrılma niyeti açısından anlamlı bir ilişki yoktur.

4.2. Araştırmanın Örneklemi

Anket çalışmasında anket sorularını doğru kişinin cevapladığından emin olunabilir. Anketin neden yapıldığının anlatılması ve kişisel bilgilerin gizli kalacağı konusunda garanti verilmesi kişileri ankete katılma konusunda ikna etmede önemlidir. Bu kapsamda anket çalışmasına katılmayı kabul eden bireylerden oluşan

bir evren ve sonrasıda bir örneklem oluşturulmuştur. Araştırmamız İstanbul İli Kadıköy İlçesindeki kamu ve özel sağlık kurumlarında görev yapan 400 bay ve bayan hemşirelere gönüllülük esasına göre uygulanan anket ile sınırlıdır.

4.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın kuramsal kısmının oluşturulmasında kaynak taraması yöntemi tercih edilmiştir. Bu amaçla literatürdeki kitap, makale, tez, konferans ve seminer bildirileri taranarak konuya ilişkin bölümlerden bilgiler referans gösterilerek araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırmanın uygulama kısmında bir tür saha çalışması olan Anket yöntemi tercih edilmiştir. Elde edilen veriler spss programında analiz edilmiştir.

4.4. Araştırmanın Ölçeği

İşletme, sosyoloji, psikoloji ve antropoloji gibi bilim dallarının dinamik özellik göstermesi, hayatın olağan akışı içerisinde sürekli kendini yenilemesi, yeni kuramların ortaya atılması ve bu kuramların derinlemesine sınanmasının gerekmesi nitel araştırma yöntemlerinin kullanımını gerekli kılmaktadır. Nicel araştırma yöntemlerinin bu bilim dallarında kullanımı yaygınlaşmıştır. Bu gereklilikler nedeniyle de araştırmamızda iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ölçeği tercih edilmiştir.

Anket 3 bölümden oluşmaktadır:

Birinci Bölüm: Örneklem demografik özelliklerini ölçmek için cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, kaç yıldır bu kurumda çalıştığı, toplam iş tecrübesi, aylık geliri ve çalıştığı sektör sorularından oluşmaktadır.

İkinci Bölüm: İş tatminini ölçmek için, Minnesota'nın iş tatmini ölçeği (1977) yılında Weiss Davis, England ve Lofquist tarafından geliştirilen ve Türkçe geçerlemesi Aslı Baycan (1985) tarafından yapılan anket kullanılmıştır.

Üçüncü Bölüm: İşten ayrılma niyetini ölçmek için Scott Vd., (1999) tarafından geliştirilen ve Türkçe geçerlemesi Tanrıöver, (2005) tarafından yapılan anket kullanılmıştır.

Ankete katılan katılımcılar için ankette iş tatmini ve işten ayrılma niyeti için anket soruları sütun bölümü şu şekilde sıralanmıştır. “1-Kesinlikle Katılmıyorum”, “2-Katılmıyorum”, “3- Ne Katılıyorum Ne katılmıyorum”, “Katılıyorum”, “5-Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde sıralanmıştır.

4.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Her araştırmada olduğu gibi, bu çalışmada da bazı sınırlamalar mevcuttur. Öncelikle araştırmamızın kapsamına sadece İstanbul İli Kadıköy İlçesi’nde bulunan Sağlık Bakanlığı’na bağlı özel ve kamu kuruluşlarında çalışan hemşirelerin alınması ve araştırma sonucunun diğer meslek grupları için genellenemeyecek olması araştırmanın sınırlılıklarından biridir. Bireylerin demografik özelliklerinin, kişilik tiplerinin eşit şekilde dağılmaması araştırmamızın bir diğer kısıtını oluşturmaktadır.

4.6. Güvenirlilik Analizi

Tablo 5 Güvenirlilik İstatistikleri

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach’s Alpha
İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ	20	0,921
İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÖLÇEĞİ	4	0,711

Araştırmamızda İş Tatmininde güvenirlik derecesi 0,91 olarak işten ayrılma niyeti ölçeği ise 0,711 olarak görülmüştür.

4.7. Araştırmanın Bulguları

Bu bölümde araştırmaya yönelik uygulanan İş Tatmini (1977 yılında geliştirilen ve 20 sorudan oluşan MİNNESOTA iş tatmin ölçeği) ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği (1999 yılında geliştirilen ve 4 sorudan oluşan SCOTT VD. (1999) tarafından geliştirilen işten ayrılma niyeti ölçeği) anket verilerinin SPSS 22 dosyasında oluşan sonuçları ele alınmaktadır.

4.7.1. Demografik Özellikler

Örnekleme ait demografik istatistikler Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6 Demografik İstatistikler

		N	%
1.Cinsiyet	Kadın	207	51,7
	Erkek	193	48,3
	Toplam	400	100,0
2.Kaç Yaşındasınız?	25 ve altı	66	16,5
	26-30 arası	93	23,3
	31-35 arası	86	21,5
	36-40 arası	77	19,3
	41 ve üzeri	78	19,5
	Toplam	400	100,0
3.Medeni durumunuz?	Evli	191	47,8
	Bekar	209	52,3
	Toplam	400	100,0
4.Eğitim durumunuz Nedir?	Lise	99	24,8
	Önlisans	104	26,0
	Lisans	103	25,8
	Yüksek Lisans	94	23,5
	Toplam	400	100,0
5.Kaç Yıldır bu kurumda çalışıyorsunuz?	0-1 Yıl	88	22,0
	1-3 Yıl	76	19,0
	3-5 Yıl	77	19,3
	5-7 Yıl	72	18,0
	7 Yıldan fazla	87	21,8
	Toplam	400	100,0
6.Toplam iş tecrübeniz?	0-1 Yıl	88	22,0
	1-3 Yıl	67	16,8
	3-5 Yıl	87	21,8
	5-7 Yıl	69	17,3
	7 Yıldan fazla	89	22,3
	Toplam	400	100,0
7. Aylık geliriniz ortalama ne kadardır?	15000 TL altı	73	18,3
	1501-2500 TL	54	13,5
	2501 TL-3500 TL	60	15,0
	3501 TL-4500 TL	67	16,8
	4501 TL-5000 TL	73	18,3
	5001 TL ve üstü	73	18,3
	Toplam	400	100,0
8. Hangi sektörde çalışıyorsunuz?	Kamu	266	66,5
	Özel	134	33,5
	Toplam	400	100,0

Tablo 6'ya göre araştırma kapsamında fikirleri alınan 400 örneklemin cinsiyet dağılımı şu şekildedir;

Araştırmaya katılan çalışanların %51,7'sinin kadın % 8,3'ünün ise erkekler olduğu görülmektedir. Araştırmada kadın sayısının erkeklere oranla daha fazla oldukları görülmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların yaşlarına bakıldığında 25 yaş altı çalışanların %16,5 olduğu, 26-30 yaş arası çalışanların,%23,3 olduğu ve 31-35 yaş arası çalışanların %21,5 olduğu, 36-40 yaş arası çalışanların %19,3 olduğu,41 yaş ve üzeri çalışanların %19,5 olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların medeni durum değişkenine göre %47,8 inin evli, %52,3 ünün bekar olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların eğitim seviyesi %24,8 lise, %26,00 ön lisans ,%25,8 lisans ve %23,5 yüksek lisans olmak üzere değişmektedir. Çalışanların eğitim seviyesi dağılımına bakıldığında hemşirelerin büyük çoğunun üniversite mezunu olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların çalıştığı kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre dağılımı 0-1 Yıl %22, 1-3 Yıl %19, 3-5 Yıl %19,3, 5-7 Yıl %18, 7 yıldan fazla %21,8 şeklindedir. Araştırmaya katılan çalışanların, çalıştıkları meslekteki tecrübe sürelerine 0-1 yıl arası tecrübeye sahip çalışanların % 8 olduğu, 1-3 yıl arası tecrübeye sahip çalışanların %16,8 olduğu, 3-5 yıl arası tecrübeye sahip çalışanların %15,8 olduğu, 5-7 yıl arası tecrübeye sahip çalışanların %17,3 olduğu, 7 ve üzeri yıl tecrübesine sahip çalışanların % 42,3 olduğu frekans analizi sonrası ortaya çıkmıştır.

Araştırmaya katılan çalışanların aylık gelir değişkenine göre dağılımı, 1500 TL altı % 18,3, 1501 TL-2500 TL ;%13,5, 2501 TL-3500 TL %15, 3501 TL-4500 TL %16,8, 4501 TL-5000 TL %18,3 ve 5000 TL üzeri gelir grubu %18,3 şeklindedir.

Son Olarak araştırmaya katılan çalışanların, çalıştıkları sektör dağılımına bakıldığında kamu sektöründe çalışan %66,5, özel sektörde çalışan ise %33,5 olduğu görülmektedir. Bu bağlamda araştırmaya katılan örneklemin kamu sektörü çalışanlarının özel sektör çalışanlarına göre daha fazla olduğu görülmektedir.

4.7.2. Frekans Analizleri

Araştırma dahilinde uygulana anket formuna ait 2 ölçeğe ait frekans, yüzde, ortalama değer ve standart sapma değerleri tablo 6 ve 7 de sunulmuştur.

4.7.2.1. İş Tatmini Maddeleri Frekans Analizi ve Betimsel İstatistik Değerleri

İş tatminine ait frekans, yüzde, ortalama değer ve standart sapma değerleri Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7 İş Tatmini Maddeleri Frekans Analizi Ve Betimsel İstatistik Değerleri

Şuan ki işinizi düşünerek aşağıda sorulan sorulardan size en uygun cevabı veriniz.	Hiç Memnun Değilim		Memnun Değilim		Ne Memnunum Ne Memnun Değilim		Memnunum		Çok Memnunum		Ortalama Değer	Standart Sapma
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	43	10,8	25	6,3	105	26,3	205	51,2	22	5,5	3,35	1,05
Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından	11	2,8	23	5,8	46	11,5	270	67,5	50	12,5	3,81	0,83
Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından	13	3,3	29	7,2	43	10,8	241	60,3	74	18,5	3,84	0,92
Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından	18	4,5	30	7,5	81	20,3	164	41,0	107	26,8	3,78	1,06
Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	20	5,0	28	7,0	103	25,8	160	40,0	89	22,3	3,68	1,05
Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından	19	4,8	15	3,8	104	26,0	168	42,0	94	23,5	3,76	1,01
Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden	22	5,5	22	5,5	60	15,0	202	50,5	94	23,5	3,81	1,03
Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	18	4,5	25	6,3	33	8,3	118	29,5	206	51,5	4,17	1,11

Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden	22	5,5	33	8,3	25	6,3	184	46,0	136	34,0	3,95	1,11
Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden	14	3,5	27	6,8	135	33,8	160	40,0	64	16,0	3,58	0,95
Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı yönünden	25	6,3	19	4,8	82	20,5	238	59,5	36	9,0	3,60	0,94
İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden	12	3,0	32	8,0	75	18,8	223	55,8	58	14,5	3,71	0,92
Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	7	1,8	27	6,8	37	9,3	278	69,5	51	12,8	3,85	0,79
Terfi imkânının olması yönünden	22	5,5	20	5,0	69	17,3	196	49,0	93	23,3	3,80	1,03
Kendi fikir/kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden	12	3,0	25	6,3	51	12,8	140	35,0	172	43,0	4,09	1,04
Çalışma şartları yönünden	18	4,5	13	3,3	93	23,3	92	23,0	184	46,0	4,03	1,11
Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden	26	6,5	22	5,5	75	18,8	78	19,5	199	49,8	4,01	1,22
Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden	27	6,8	19	4,8	80	20,0	102	25,5	172	43,0	3,93	1,19
Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden	20	5,0	24	6,0	90	22,5	114	28,5	152	38,0	3,89	1,13
Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından	16	4,0	29	7,2	87	21,8	219	54,8	49	12,3	3,64	0,93

Tablo 7’de göre en yüksek ortalamaya sahip değer 4,01 ile “Kendi fikir/kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden” ifadesine, en düşük ortalamaya sahip değer ise 3,35 ile “Beni her zaman meşgul etmesi bakımından” ifadesine aittir.

4.7.2.2. İşten Ayrılma Niyeti Maddeleri Frekans Analizi ve Betimsel İstatistik Değerleri

İşten ayrılma niyetine ait frekans, yüzde, Ortalama değer ve standart sapma değerleri Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8 İşten Ayrılma Niyeti Maddeleri Frekans Analizi Ve Betimsel İstatistik Değerleri

Şuan ki işinizi düşünerek aşağıda sorulan sorulardan size en uygun cevabı veriniz.	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Ortalama Değer	Standart Sapma
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Eğer imkânım olsaydı işimden ayrılırdım.	91	22,8	166	41,5	102	25,5	24	6,0	17	4,3	2,28	1,02
Son zamanlarda işimden ayrılmayı daha sık düşünmeye başladım.	95	23,8	157	39,3	101	25,3	29	7,3	18	4,5	2,30	1,05
Aktif olarak yeni bir iş arıyorum.	60	15,0	233	58,3	67	16,8	22	5,5	18	4,5	2,26	0,94
İşimden ayrılmayı düşünüyorum.	151	37,8	110	27,5	93	23,3	25	6,3	21	5,3	2,14	1,15

Tablo 8’e göre en yüksek ortalama 2,30 ile “Son zamanlarda işimden ayrılmayı daha sık düşünmeye başladım.” İfadesine, en düşük ortalama 2,14 ile “İşimden ayrılmayı düşünüyorum.” İfadesine aittir.

4.7.3. Faktör Analizi

Araştırmanın bu bölümünde kapsam dahilindeki iki ölçeğe ait faktör analizleri yer almaktadır.

4.7.3.1. İş Tatmini Faktör Analizi

İş Tatmini Ölçeği Faktör Analizi Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9 İş Tatmini Ölçeği Faktör Analizi

Faktör Adı	Soru İfadesi	Faktör Ağırlı	Faktör Açıklayıcılığı(%)	Güvenirlilik
Yönetmel Beceriler Kazanma	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	,662	42,275	,837
	Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından	,617		
	Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından	,711		
	Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	,620		
	Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından	,676		
	Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden	,572		
	Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden	,586		
	Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden	,603		
Hıyararşi ve Yetkilendir me	Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı yönünden	,596	9,523	,707
	İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden	,777		
	Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden	,631		
	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden	,659		
	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden	,720		

Mükafat	Terfi imkânının olması yönünden	,628	6,892	,718
	Kendi fikir/kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden	,883		
	Çalışma şartları yönünden	,598		
TOPLAM			58,691	
Kaiser Meyer Olkin Ölçek Geçerliliği		0,894		
Bartlett Küresellik Testi	Ki kare	2965,440		
	Df	120		
	P değeri	0,0000		

Kaiser-meyer istatistiğine ait anlamlılık değeri $0,00 < 0,05$ anlamlılık değerini taşıırken, istatistik değeri 0,894 ilgili ölçeğin faktör analizi uygulamaya uygun olduğunu göstermektedir.

Ölçek maddelerinden faktör yükü 0,5 in altında olan 2. ve 20. Maddelerin aşamalı olarak ölçekten çıkarılması uygun görülmüştür. Ölçek açıklayıcı faktör analizi sonucu tek madde ile faktör oluşturan 8. ve 13. Maddeler de dışarıda bırakıldığında toplam 16 madde ile 3 faktörlü bir ölçek yapısına ulaşılmıştır.

İş Tatmini ölçeği açılanabilen varyans yüzdeleri, faktör ağırlıkları ve faktör güvenirlikleri tablo 9 daki gibidir. Üç faktörlü yapı toplam ölçeğin % 58,691 ini açıklamaktadır. Faktör güvenirlikleri ise 0,707 , 0,718 ve 0,837 dir.

4.7.3.2. İşten Ayrılma Niyeti Faktör Analizi

Tablo 10 da Kaiser-meyer istatistiğine ait anlamlılık değeri $0,00 < 0,05$ anlamlılık değerini taşıırken, istatistik değeri 0,690 ilgili ölçeğin faktör analizi uygulamaya uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 10 İşten Ayrılma Niyeti Faktör Analizi

Faktör Adı	Soru İfadesi	Faktör Ağırlı	Faktör Açıklayıcılığı(%)	Güvenirlilik
1.Faktör	Eğer imkânım olsaydı işimden ayrılırdım.	,733	53,630	,711
	Son zamanlarda işimden ayrılmayı daha sık düşünmeye başladım.	,753		
	İşimden ayrılmayı düşünüyorum.	,749		
	Aktif olarak yeni bir iş arıyorum.	,693		
TOPLAM			53,630	
Kaiser Meyer Olkin Ölçek Geçerliliği		0,690		
Bartlett Küresellik Testi	Ki kare	309,654		
	Df	6		
	P değeri	0,0000		

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinde yer alan 4 maddeye yapılan faktör analizi sonucu 1 faktörel boyut belirlenmiştir. Bu faktörel boyuta ait faktör yükleri 0,693 ile 0,753 arasındadır. Barlett testi sonucu 309,654 değeri ve $p=0.000<0.05$ düzeyi ile KaiserMeyer-Olkin örneklem değeri 0,690 olarak gerçekleşmiştir ki; bu değerler kabul edilebilir sınırlar içinde yer almaktadır. Verilere uygulanan temel bileşenler analizinde varimax faktör döndürme seçeneği kullanılmıştır. 4 değişkenin bir faktör altında, toplam varyansın %53.630'unu açıklamaktadır.

Tablo 11 Normal Dağılım Testi

		1.Cinsiyet	2.Kaç Yaşındasınız?	3.Medeni durumunuz?	4.Eğitim durumunuz Nedir?	5.Kaç Yıldır bu kurumda çalışıyorsunuz?	6.Toplam iş tecrübeniz?	7. Aylık geliriniz ortalama ne kadardır?	8. Hangi sektörde çalışıyorsunuz?
	N	400	400	400	400	400	400	400	400
Normal Parametreler ^{a,b}	Ortalama	1,4825	3,0200	1,5225	2,4800	2,9850	3,0100	3,5800	1,5050
	Standart Sapma	,50032	1,36721	,50012	1,10347	1,45777	1,45437	1,75394	,50050
En aşırı farklar	Mutlak	,350	,170	,353	,176	,160	,147	,156	,344
	Positif	,350	,170	,329	,176	,160	,144	,134	,338
	Negatif	-,332	-,151	-,353	-,174	-,154	-,147	-,156	-,344
Test istatistikleri		,350	,170	,353	,176	,160	,147	,156	,344
Asymp. Sig. (çift kuyruk)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

4.7.3.3. Cinsiyet Faktörü Fark Analizi

H 1,0:Cinsiyet faktörü ile İş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.

H 2,0: Cinsiyet faktörü ile İşten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.

Cinsiyet değişkeni ile iki ölçeğin fark analizinde Mann Whitney U istatistiği uygun sına değerlerini verecektir. Tablo 12’de Mann Whitney U istatistikleri incelendiğinde her iki ölçek içinde hesaplanan sına istatistiği 0,05 den büyük bulgulandığı görülür.(sig>0,05)

Tablo 12 Cinsiyet Faktörü Mann –Whitney U Test İstatistikleri

	İş Tatmini	İşten Ayrılma Niyeti
Mann-Whitney U	19272,000	19897,000
Wilcoxon W	37993	41425,000
Z	-,610	-,069
Asymp. Sig. (2-tailed)	,542	,945

Kritik değer karşılaştırması sonucu her iki ölçek için kurulan sıfır hipotezleri kabul edilir. Daha açık bir ifade ile Cinsiyet faktörü ile İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti arasında % 95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.

4.7.3.4. Yaş Faktörü Fark Analizi

H 1,0:Yaş faktörü ile İş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.

H 2,0: Yaş faktörü ile İşten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.

Yaş değişkeni ile iki ölçeğin fark analizinde Kruskal Wallis H istatistiği uygun sına ma değerlerini verecektir. Tablo 13'de Kruskal Wallis H istatistikleri incelendiğinde her iki ölçek içinde hesaplanan sına ma istatistiği 0,05 den büyük bulg uland ığı görü lür.(sig>0,05)

Tablo 13 Yaş Faktörü Kruskal Wallis H Test İstatistikleri

	İş Tatmini	İşten Ayrılma Niyeti
Chi-Square	3,903	2,113
df	4	4
Asymp. Sig.	,419	,715

Her iki ölçek için kurulan sıfır hipotezleri kabul edilir. Daha açık bir ifade ile Yaş faktörü ile İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti arasında % 95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.(sig>0,05)

4.7.3.5. Medeni Durum Faktörü Fark Analizi

H 1,0:Medeni durum faktörü ile İş Tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.

H 2,0: Medeni durum faktörü ile İşten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.

Medeni durum değişkeni ile iki ölçeğin fark analizinde Mann Whitney U istatistiği uygun sına ma değerlerini verecektir. Tablo 14’de Mann Whitney U istatistikleri incelendiğinde her iki ölçek içinde hesaplanan sına ma istatistiği 0,05 den büyük bulg uland ığı görü lür.(sig>0,05)

Tablo 14 Medeni Durum Faktörü Mann Whitney U test İstatistikleri

	İş Tatmini	İşten Ayrılma Niyeti
Mann-Whitney U	18640,500	18862,000
Wilcoxon W	40585,500	37198,000
Z	-1,144	-,958
Asymp. Sig. (2-tailed)	,253	,338

Her iki ölçek için kurulan sıfır hipotezleri kabul edilir. Daha açık bir ifade ile medeni durum faktörü ile İş Tatmini ve İşten ayrılma niyeti arasında % 95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.(sig>0,05)

4.7.3.6. Eğitim Durumu Faktörü Fark Analizi

H 1,0:Eğitim durumu faktörü ile İş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.

H 2,0: Eğitim durumu faktörü ile İşten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.

Eğitim durum değişkeni ile iki ölçeğin fark analizinde Kruskall Wallis H istatistiği uygun sına ma değerlerini verecektir. Tablo 15’de Kruskall Wallis H istatistikleri incelendiğinde her iki ölçek içinde hesaplanan sına ma istatistiği 0,05 den büyük bulg uland ığı görü lür.(sig>0,05)

Tablo 15 Eğitim Durumu Faktörü Kruskal Wallis H test İstatistikleri

	İş Tatmini	İşten Ayrılma Niyeti
Chi-Square	1,650	,413
df	3	3
Asymp. Sig.	,648	,938

Her iki ölçek için kurulan sıfır hipotezleri kabul edilir. Daha açık bir ifade ile Eğitim durum faktörü ile İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti arasında % 95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.(sig>0,05)

4.7.3.7. Kurumda Çalışılan Yıl Faktörü Fark Analizi

H 1,0:Kurumda çalışılan yıl faktörü ile İş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.

H 2,0: Kurumda çalışılan yıl faktörü ile İşten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.

Kurumda çalışılan yıl değişkeni ile iki ölçeğin fark analizinde Kruskal Wallis H istatistiği uygun sına ma değerlerini verecektir. Tablo 16’da Kruskal Wallis H istatistikleri incelendiğinde her iki ölçek içinde hesaplanan sına ma istatistiği 0,05 den büyük bulg uland ığı görülr.(sig>0,05)

Tablo 16 Kurumda Çalışılan Yıl Faktörü Kruskal Wallis Test İstatistikleri

	İş Tatmini	İşten Ayrılma Niyeti
Chi-Square	2,143	2,295
df	4	4
Asymp. Sig.	,709	,682

Her iki ölçek için kurulan sıfır hipotezleri kabul edilir. Daha açık bir ifade ile Kurumda çalışılan yıl faktörü ile İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti arasında % 95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.(sig>0,05)

4.7.3.8. Sektörde Çalışılan Yıl Faktörü Fark Analizi

H 1,0:Sektörde çalışılan yıl faktörü ile İş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.

H 2,0: Sektörde a çalışılan yıl faktörü ile İşten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.

Sektörde çalışılan yıl değişkeni ile iki ölçeğin fark analizinde Kruskall Wallis H istatistiği uygun sınaama değerlerini verecektir. Tablo 17’de Kruskall Wallis H istatistikleri incelendiğinde her iki ölçek içinde hesaplanan sınaama istatistiği 0,05 den büyük bulgulandığı görülür.(sig>0,05)

Tablo 17 Sektörde Çalışılan Yıl Kruskall Wallis H test İstatistikleri

	İş Tatmini	İşten Ayrılma Niyeti
Chi-Square	1,591	3,422
df	4	4
Asymp. Sig.	,810	,490

Ölçekler için kurulan sıfır hipotezleri kabul edilir. Daha açık bir ifade ile sektörde çalışılan yıl faktörü ile İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti arasında % 95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.(sig>0,05)

4.7.3.9. Gelir Durumu Faktörü Fark Analizi

H 1,0:Gelir durumu faktörü ile İş Tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.

H 2,0: Gelir durumu faktörü ile İşten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.

Gelir durum değişkeni ile iki ölçeğin fark analizinde Kruskall Wallis H istatistiği uygun sınaama değerlerini verecektir. Tablo 18’de Kruskall Wallis H istatistikleri incelendiğinde her iki ölçek içinde hesaplanan sınaama istatistiği 0,05 den büyük bulgulandığı görülür.(sig>0,05)

Tablo 18 Gelir Durumu Faktörü Kruskal Wallis H test istatistikleri

	İş Tatmini	İşten Ayrılma Niyeti
Chi-Square	2,017	1,095
df	5	5
Asymp. Sig.	,847	,955

Kurulan sıfır hipotezleri kabul edilir. Daha açık bir ifade ile Gelir durum faktörü ile İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti arasında % 95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.(sig>0,05).

4.7.3.10. Özel Sektör ve Kamu kesimi Çalışanları Fark Analizi

H 1,0:Özel sektör çalışanları ile kamu kesimi çalışanları arasında İş tatmini bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.

H 2,0: Özel sektör çalışanları ile kamu kesimi çalışanları arasında İşten ayrılma niyeti bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.

Özel sektör kamu çalışanları ayırım değişkeni için iki ölçeğin fark analizinde Mann Whitney U istatistiği uygun sınaıa değerlerini verecektir. Tablo 19’da Mann Whitney U istatistikleri incelendiğinde her iki ölçek içinde hesaplanan sınaıa istatistiği 0,05 den büyük bulgalandığı görülür.(sig>0,05)

Tablo 19 Özel Sektör ve Kamu kesimi Çalışanları Fark Analizi Mann Whitney U istatistikleri

	İş Tatmini	İşten Ayrılma Niyeti
Mann-Whitney U	18897,500	19608,000
Wilcoxon W	38598,500	40111,000
Z	-,953	-,340
Asymp. Sig. (2-tailed)	,340	,734

Kurulan sıfır hipotezleri kabul edilir. Daha açık bir ifade ile kamu kesimi çalışanları ve özel sektör çalışanları arasında % 95 güven düzeyinde her iki ölçek bazında da istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.(sig>0,05).

4.7.4. Regresyon ve Korelasyon Analizleri

Araştırmanın bu kısmında İş Tatmini ile İşten Ayrılma Niyeti arasında ki ilişki korelasyon ve regresyon analizleri aracılığıyla incelenmiştir.

4.7.4.1. Korelasyon Analizi

İş Tatmini ile İşten Ayrılma Niyeti arasındaki korelasyon yapısı tablo 20’de verilmiştir.

H 0 : İş Tatminin ile işten ayrılma ara niyeti arasında negatif bir ilişki vardır.

Tablo 20 Korelasyon Analizi

		İş Tatmini	İşten Ayrılma Niyeti
İş Tatmini	Pearson Correlation	1	-,831**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	400	400
İşten Ayrılma Niyeti	Pearson Correlation	-,831**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	400	400

Tablo 20’deki negatif korelasyon katsayısı iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişkiyi işaret etmektedir. 0,831 kat sayısı ise aradaki korelasyon ilişkisinin gücüne işaret etmektedir, sig değeri ise korelasyon ilişkisinin istatistiksel anlamlılığını göstermektedir. Tüm bu bilgiler çerçevesinde İş Tatmini ile İşten Ayrılma Niyeti arasında çok güçlü ve ters bir korelasyon olduğu söylenebilir. Daha açık bir ifade ile iş tatmini arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır.

Özel sektör çalışanları için İşten ayrılma niyet ölçeği ile iş tatmini alt boyutları ve iş tatmini ölçeği korelasyon katsayıları tablo 21'deki gibidir.

Tablo 21 Özel Sektör Çalışanları İş Tatmini Ölçeği Alt Boyutları ve İşten Ayrılma Niyet Ölçeği Korelasyon Analizi

		İşten Ayrılma Niyet Ölçeği	Yönetmel Beceriler Kazanma	Hıyararşı ve Yetkilendirme	Mükafat	İş Tatmin Ölçeği
İşten Ayrılma Niyet Ölçeği	Pearson Correlation	1	-,746**	-,768**	-,624**	-,816**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	198	198	198	198	198

Korelasyon katsayılarının tamamı istatistiksel olarak anlamlıdır.(sig.<0,05).Katsayılar incelencek olursa özel sektör çalışanları için işten ayrılma niyeti ile;

Yükselme ve Güvenirlilik altboyutu ile negatif yönlü -0,746 katsayısı ile bir korelasyon ilişkisi mevcuttur. Negatif katsayı Yönetmel Beceriler Kazanma altboyutu artarken işten ayrılma niyetinin azaldığını gösteriyor.

Hıyararşı ve Yetkilendirme altboyutu ile negatif yönlü -0,768 katsayısı ile bir korelasyon ilişkisi mevcuttur. Negatif katsayı hıyararş ve yetkilendirme güvenlik altboyutu artarken işten ayrılma niyetinin azaldığını gösteriyor.

Mükafat altboyutu ile negatif yönlü -0,5624 katsayısı ile bir korelasyon ilişkisi mevcuttur. Negatif katsayı mükafat altboyutu artarken işten ayrılma niyetinin azaldığını gösteriyor.

Özel sektör çalışanları için iş tatmini toplam ölçeği ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü -0,816 katsayısı ile anlamlı bir korelasyon ilişkisi mevcuttur. Söz konusu ilişki ters yönlüdür. Özel sektör çalışanlarında iş tatmini artıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır.

Kamu çalışanları için iş tatmini ölçeği alt boyutları ve işten ayrılma niyet ölçeği korelasyon katsayıları tablo 22'deki gibidir.

Tablo 22 Kamu Çalışanları İş Tatmini Ölçeği Alt Boyutları ve İşten Ayrılma Niyet Ölçeği Korelasyon Analizi

		İşten Ayrılma Niyet Ölçeği	Yönetmel Beceriler Kazanma	Hıyararşı ve Yetkilendirme	Mükafat	İş Tatmin Ölçeği
İşten Ayrılma Niyet Ölçeği	Pearson Correlation	1	-,735**	-,735**	-,526**	-,780**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	202	202	202	202	202

Korelasyon katsayılarının tamamı istatistiksel olarak anlamlıdır.(sig.<0,05). Katsayılar incelencek olursa kamu çalışanları için işten ayrılma niyeti ile;

Yükselme ve Güvenirlilik altboyutu ile negatif yönlü -0,35 katsayısı ile bir korelasyon ilişkisi mevcuttur.Negatif katsayı Yönetmel Beceriler Kazanma altboyutu artarken işten ayrılma niyetinin azaldığını gösteriyor.

Hıyararsi ve Yetkilendirme altboyutu ile negatif yönlü -0,735 katsayısı ile bir korelasyon ilişkisi mevcuttur.Negatif katsayı hıyararşş ve yetkilendirme güvenlik altboyutu artarken işten ayrılma niyetinin azaldığını gösteriyor.

Mükafat altboyutu ile negatif yönlü -0,526 katsayısı ile bir korelasyon ilişkisi mevcuttur. Negatif katsayı mükafat altboyutu artarken işten ayrılma niyetinin azaldığını gösteriyor.

Kamu çalışanları için iş tatmini toplam ölçeği ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü -0,780 katsayısı ile anlamlı bir korelasyon ilişkisi mevcuttur. Söz konusu ilişki ters yönlüdür. Kamu çalışanlarında iş tatmini artıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır.

Özel sektör çalışanları ile kamu çalışanlarının işten ayrılma niyet ölçeği ile iş tatmini altboyutları arasındaki korelasyon katsayıları karşılaştırıldığında; özel sektör çalışanları için Yönetmel Beceriler Kazanma altboyutu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin daha yüksek olduğu görünüyor. Aynı şekilde Hıyararşi ve Yetkilendirme altboyutu ile işten ayrılma niyeti ölçeği arasındaki ilişkinin de özel sektörde kamuya göre daha güçlü bir ilişki olduğu görünüyor.

Mükafat altboyutu ile işten ayrılma niyeti ölçeği arasındaki ilişki de özel sektör çalışanlarında kamu çalışanlarına göre daha kuvvetli bir ilişki olarak bulgulanmıştır. İş tatmini ölçeği ile işten ayrılma niyeti ölçeği arasındaki korelasyon katsayıları karşılaştırıldığında iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki korelasyon ilişkisi özel sektör çalışanlarında kamu çalışanlarına göre daha kuvvetli bir ilişkidir. Özel sektör çalışanlarının işten ayrılma konusunda kamu çalışanlarına göre iş tatmini olgusuna daha duyarlı olduğu görünüyor.

4.7.4.2. Regresyon Analizi

Araştırmanın bu kısmında değişkenler arası ilişkiler altboyutlar bazında ve kamu özel sektör ayrımına tabi tutularak regresyon analizleri aracılığıyla incelenecektir.

Tablo 23 Özel Sektör Çalışanları Yönetmel Beceriler Kazanma Alt Boyutu ve İşten Ayrılma Niyeti Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken : İşten Ayrılma Niyeti	Düzeltilmiş R Kare	F	F Anl.	Beta	T	Anl. T
Bağımsız Değişken : Yönetmel Beceriler Kazanma	0,554	246,061	0,000	-0,746	-15,686	0,000

Özel Sektör Çalışanları Yönetmel Beceriler Kazanma Alt boyutu ile işten ayrılma niyeti regresyon analizi model özeti tablo 23’de sunulmuştur. Yönetmel Beceriler Kazanma alt boyutu tek başına işten ayrılma niyeti ölçeğinin % 55,4’ünü açıklayabilmektedir.

Katsayı anlamlılığı incelendiğinde tek bağımsız değişken olan Yönetmel Beceriler Kazanma alt boyutunun regresyonda anlamlı bir katkı sunduğu görünür.(sig.<0,05).

Regresyon katsayısı negatif -0,746’dır. Daha açık bir ifade ile Özel sektör çalışanlarında Yönetmel Beceriler Kazanma alt boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü anlamlı bir ilişki mevcuttur.

Tablo 24 Kamu Çalışanları Yönetmel Beceriler Kazanma Alt Boyutu ve İşten Ayrılma Niyeti Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken : İşten Ayrılma Niyeti	Düzeltilmiş R Kare	F	F Anl.	Beta	T	Anl. T
Bağımsız Değişken : Yönetmel Beceriler Kazanma	0,538	235,238	0,000	-0,735	-15,337	0,000

Kamu çalışanları Yönetmel Beceriler Kazanma alt boyutu ile işten ayrılma niyeti regresyon analizi model özeti tablo 24’de sunulmuştur. Tek bağımsız değişkenli modelde Yönetmel Beceriler Kazanma altboyutu kamu çalışanlarının işten ayrılma niyetinin % 53,8 ünü açıklayabilmektedir.

Katsayı anlamlılığı incelendiğinde katsayının anlamlı olduğu görünür.(sig.<0,05).

Anlamlı olarak bulgulanan negatif yönlü ilişkinin katsayısı -0,735 dir. Daha açık bir ifade ile Kamu çalışanlarında Yönetmel Beceriler Kazanma altboyutu ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü anlamlı bir ilişki mevcuttur.

Tablo 25 Özel Sektör Çalışanları Hıyaraşı ve Yetkilendirme ve İşten Ayrılma Niyeti Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken : İşten Ayrılma Niyeti	Düzeltilmiş R Kare	F	F Anl.	Beta	T	Anl. T
Bağımsız Değişken : Hıyaraşı Ve Yetkilendirme	0,588	282,358	0,000	-0,768	-16,804	0,000

Özel Sektör Çalışanları Hıyaraşı ve Yetkilendirme Alt boyutu ile işten ayrılma niyeti regresyon analizi model özeti tablo 25’de sunulmuştur. Yönetmel Beceriler Kazanma alt boyutu tek başına işten ayrılma niyeti ölçeğinin % 58,8 ini açıklayabilmektedir.

Katsayı anlamlılığı incelendiğinde tek bağımsız değişken olan Hıyaraşı ve Yetkilendirme alt boyutunun regresyonda anlamlı bir katkı sunduğu görünür. (sig.<0,05).

Regresyon katsayısı negatif -0,768 dir. Daha açık bir ifade ile Özel sektör çalışanlarında Hıyaraşı ve Yetkilendirme altboyutu ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü anlamlı bir ilişki mevcuttur.

Tablo 26 Kamu Çalışanları Hıyaraşı Ve Yetkilendirme ve İşten Ayrılma Niyeti Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken : İşten Ayrılma Niyeti	Düzeltilmiş R Kare	F	F Anl.	Beta	T	Anl. T
Bağımsız Değişken : Hıyaraşı Ve Yetkilendirme	0,537	234,508	0,000	-0,735	-15,314	0,000

Kamu çalışanları Hıyaraşı ve Yetkilendirme alt boyutu ile işten ayrılma niyeti regresyon analizi model özeti tablo 26’da sunulmuştur. Tek bağımsız değişkenli modelde Hıyaraşı ve Yetkilendirme kamu çalışanlarının işten ayrılma niyetinin % 53,7 sini açıklayabilmektedir.

Katsayı anlamlılığı incelendiğinde katsayının anlamlı olduğu görünür.(sig.<0,05).

Anlamlı olarak bulgulan negatif yönlü ilişkinin katsayısı – 0,735 dir.Daha açık bir ifade ile hıyararşi altboyutunda oluşan bir birimlik bir artış işten ayrılma niyetinde yaklaşık 0,7 birimlik bir azalışa neden olmaktadır.

Tablo 27 Özel Sektör Çalışanları Mükafat ve İşten Ayrılma Niyeti Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken : İşten Ayrılma Niyeti	Düzeltilmiş R Kare	F	F Anl.	Beta	T	Anl. T
Bağımsız Değişken : Mükafat	0,386	124,764	0,000	-0,624	-11,170	0,000

Özel Sektör Çalışanları Mükafat Alt boyutu ile işten ayrılma niyeti regresyon analizi model özeti tablo 27’de sunulmuştur. Mükafat alt boyutu tek başına işten ayrılma niyeti ölçeğinin % 38,6 sını açıklayabilmektedir.

Katsayı anlamlılığı incelendiğinde tek bağımsız değişken olan Mükafat alt boyutu regresyonda anlamlı bir katkı sunduğu görünür. (sig.<0,05).

Regresyon katsayısı negatif -0,624 dür. Daha açık bir ifade ile Özel sektör çalışanlarında Mükafat alt boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü anlamlı bir ilişki mevcuttur.

Tablo 28 Kamu Çalışanları Mükafat ve İşten Ayrılma Niyeti Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken : İşten Ayrılma Niyeti	Düzeltilmiş R Kare	F	F Anl.	Beta	T	Anl. T
Bağımsız Değişken : Mükafat	0,274	76,682	0,000	-0,526	-8,757	0,000

Kamu çalışanları mükafat alt boyutu ile işten ayrılma niyeti regresyon analizi model özeti tablo 28’de sunulmuştur. Tek bağımsız değişkenli modelde mükafat alt boyutu tek başına kamu çalışanlarının işten ayrılma niyetinin % 27,4 ünü açıklayabilmektedir.

Katsayı anlamlılığı incelendiğinde katsayının anlamlı olduğu görünür.(sig.<0,05).

Anlamlı olarak bulgularan negatif yönlü ilişkinin katsayısı – 0,526 dır . Daha açık bir ifade ile Yönetmel Beceriler Kazanma altboyutunda oluşan bir birimlik bir artış işten ayrılma niyetinde yaklaşık 0,5 birimlik bir azalışa neden olmaktadır.

Tablo 29 Özel Sektör Çalışanları İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken : İşten Ayrılma Niyeti	Düzeltilmiş R Kare	F	F Anl.	Beta	T	Anl. T
Bağımsız Değişken : İş Tatmini	0,664	389,588	0,000	-0,816	-19,738	0,000

Özel Sektör Çalışanları İş tatmini ile işten ayrılma niyeti regresyon analizi model özeti tablo 29’da sunulmuştur. İş tatmini bağımsız değişkeni tek başına işten ayrılma niyeti ölçeğinin % 66,4 ünü açıklayabilmektedir.

Katsayı anlamlılığı incelendiğinde tek bağımsız değişken olan iş tatmini ölçeği regresyonda anlamlı bir katkı sunduğu görünür. (sig.<0,05).

Regresyon katsayısı negatif -0,816 dür. Daha açık bir ifade ile Özel sektör çalışanlarında iş tatmin değişkeni ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü anlamlı bir ilişki mevcuttur.

Tablo 30 Kamu Çalışanları İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken : İşten Ayrılma Niyeti	Düzeltilmiş R Kare	F	F Anl.	Beta	T	Anl. T
Bağımsız Değişken : İş Tatmini	0,606	310,019	0,000	-0,780	-17,607	0,000

Kamu Çalışanları İş tatmini ile işten ayrılma niyeti regresyon analizi model özeti tablo 30’da sunulmuştur. İş tatmini bağımsız değişkeni tek başına işten ayrılma niyeti ölçeğinin % 66,4 ünü açıklayabilmektedir.

Katsayı anlamlılığı incelendiğinde tek bağımsız değişken olan iş tatmini ölçeği regresyonda anlamlı bir katkı sunduğu görünür. (sig.<0,05).

Regresyon katsayısı negatif -0,780 dir.Daha açık bir ifade ile Özel sektör çalışanlarında iş tatmin değişkeni ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü anlamlı bir ilişki mevcuttur.

Tablo 31 Özel Sektör Çalışanları İş Tatmini Alt Boyutları ve İşten Ayrılma Niyeti Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken : İşten Ayrılma Niyeti	Düzeltilmiş R Kare	F	F Anl.	Beta	T	Anl. T
Bağımsız Değişken : Yönetmel Beceriler Kazanma	0,688	145,738	0,000	-0,400	-7,306	0,000
Bağımsız Değişken : Hiyerarşi ve Yetkilendirme				-0,433	-7,013	0,000
Bağımsız Değişken : Mükafat				-0,099	-1,769	0,078

Özel sektör çalışanları için iş tatmini altboyutları işe işten ayrılma niyeti arasındaki çoklu regresyon özeti tablo 31’da sunulmuştur. 3 bağımsız değişken birlikte bağımlı değişkenin % 68,8 ini açıklayabilirken, model de yer alan mükafat değişkenin katkısı istatistiksel olarak anlamsızdır(sig.>0,05). Bağımsız değişken Yönetmel Beceriler Kazanma -0,400 katsayısı ile negatif ve anlamlı etkide bulunurken, diğer anlamlı bağımsız değişken Hiyerarşi ve Yetkilendirme altboyutu - 0,433 katsayısı ile negatif etkide bulunduğu görülmektedir.

**Tablo 32 Kamu Çalışanları İş Tatmini Alt Boyutları ve İşten Ayrılma Niyeti
Regresyon Analizi**

Bağımlı Değişken : İşten Ayrılma Niyeti	Düzeltilmiş R Kare	F	F Anl.	Beta	T	Anl. T
Bağımsız Değişken : Yönetmel Beceriler Kazanma	0,681	144,061	0,000	-0,467	-9,330	0,000
Bağımsız Değişken : Hiyararşi ve Yetkilendirme				-0,466	-8,464	0,000
Bağımsız Değişken : Mükafat				0,000	0,009	0,993

Kamu çalışanları için iş tatmini altboyutları işe işten ayrılma niyeti arasındaki çoklu regresyon özeti tablo 32’de sunulmuştur. 3 bağımsız değişken birlikte bağımlı değişkenin % 68,1 ini açıklayabilirken, model de yer alan mükafat değişkenin katkısı istatistiksel olarak anlamsızdır(sig.>0,05). Bağımsız değişken Yönetmel Beceriler Kazanma -0,467 katsayısı ile negatif ve anlamlı etkide bulunurken, diğer anlamlı bağımsız değişken Hiyararşi ve Yetkilendirme altboyutu -0,466 katsayısı ile negatif etkide bulunduğu görülmektedir.

DEĞERLENDİRME, ÇALIŞMANIN KISITLARI ve ÖNERİ

Hemşirelik gönüllülük esasına dayalı olan ve başkalarının can kurtarmak için kimi zaman kendinden ödün vererek çalışılan kutsal bir meslektir. Hemşireler gerektiğinde küçük bir çocukla çocuk olup, erişkin biriyle erişkin olarak tek tek ilgilenirler. Yapılan işin önemi de göz önüne alındığında bu meslekte dikkat, odaklanma, zamana karşı yarışma, hız, beceri, cesaret ve en önemlisi de motivasyon seviyesi diğer mesleklere göre en üst seviyede olması gereken bir meslektir.

Bu araştırmada hemşirelerde iş doyumu ve işten ayrılma niyetinin özel ve kamu sektöründe karşılaştırılması adı altında bir çalışma yapılmıştır.

Günümüzde, iş ortamında çalışan bireylerin yaşamın her alanında zorluklarla karşı karşıya olmaları bireyi iş yaşamında savunmasız bırakır. Bunun neticesinde birey sosyal hayatında doyumsuzluk yaşayabilmektedir. İş doyumsuzluğu işin özelliklerinin değerlendirilmesi sonucu oluşan pozitif duygudur. Kişinin işinden ne beklediğiyle, çevrenin kendisine ne tür imkân ve fırsatlar sunduğu veya kişinin o çevreden ne elde edebildiğidir. İşten ayrılma niyetinin değerlendirilmesinde de işten ayrılma gerçekleşmese de bireyin işten ayrılmak istemesi ancak o işte kalmak zorunda olmak hem iş gören hem de örgüt için işi bırakmaktan daha yıkıcı sonuçlara sahip bir durum olarak değerlendirilebilir. Hemşirelerde iş doyumu ve işten ayrılma niyetinin özel ve kamu sektöründe karşılaştırılması üzerine yapılan çalışmada demografik değişkenler itibarıyla farklılıkları ortaya koymakta olup değişkenler arasında belirlenen ilişkiler ilgili yazınlarla desteklenmiştir.

Bu çalışmanın genel amacı iş doyumu ve işten ayrılma niyeti ilişkisinin karşılaştırılmasıdır. Çalışmanın özel amacı ise, hemşirelerde iş doyumu ve işten ayrılma niyetinin özel ve kamu sektöründe karşılaştırılmasıdır. Yapılan çalışmalar neticesinde elde edilmiş olan deliller sözü edilen değişkenler arasında bir bağlantının olduğunu göstermiştir.

a. Değerlendirme

Çalışan bireylerin kendilerini hem fiziksel hem de duygusal açıdan bitik hissetmeleri anlamına gelen tatminsizlik duygusu arttıkça, çalışılan yerin ilkeleriyle bütünleşme, çalışılan yere anlamlı katkı sağlama azalmıştır. Bu tatminsizlik ve doyumsuzluk hali arttıkça sırasıyla, çalışılan yere bağlılığı görev olarak benimseme,

çalışılan yerden ayrılacak olmanın bireysel biçimde maliyete sebep olacağını düşünmede azalmalar görülecektir.

Tatminsizlik ve doyumsuzluk halinin duygusal olarak bağlanmaya olan etkileri sıralarsak, duyarsızlaşma durumu ve ardından da düşük başarı hissi şekline olur.

“Sağlık sektörünü diğer çalışmalardan ayıran en önemli özellik, yoğun stres altında olan hasta ve onların yakınlarına hizmet sağlamaya çalışan insanlardan oluşmasıdır. Çalışanlarda gerginlik yaratan durumlardan biri ise, üzerlerindeki dengesiz dağıtılmış olan iş yüküdür.” (Çavuş ve Demir, 2010:217). “7255 kişi arasında yapılmış tükenmişlik durumu hakkında yapılan çalışmada tükenmişlik olgusunun en fazla olduğu meslek olarak hemşirelik mesleği belirlenmiştir.” (Taycan vd., 2006:101).

“Bu zamana kadar yapılmış olan araştırma sonuçlarına göre hemşireler çalıştıkları yere orta ya da düşük düzeyde bağlılık duymaktadırlar.” (Duygulu ve Abaan, 2007:67) “Sonucun böyle çıkmış olmasının sebebi ise tükenmişlik durumunun bir yansımasıdır. Tükenmişlik durumunun kurumsal bağlılığın azalması durumuna yol açtığını Leiter ve Maslach’ın toplamda 52 hemşire ile yaptıkları çalışma sonucu göstermiştir.” (Ashill ve Rod, 2010:1116-1127)

‘Son 30 yıl içinde yapılan çalışmalarda çalışan bireylerin çalıştıkları kuruma karşı tutum ve davranışları araştırma konularında yer edinmektedir. Bilhassa araştırmalarda teşkilatsal bulgularla yer edinen davranışlar anlatılmaya çalışılmıştır.’ (Gül, internet:2011). Tüm kurumların üzerinde durması gerek önemli konular araştırma sonuçlarına göre; çalışan verimliliği, çalışma ortamının standart yüksekliği, teşkilat etkinlik durumu vb. durumlar şekilde sıralanmıştır. Bu çalışmalar, kurumlar için kurumsal davranışları daha iyi analiz etmede yöneticilere katkı sağlar. Bu sayede kurum çalışan birey davranışlarını çözümlemede daha iyi değerlendirme imkanı bulur ve verimliliğin artmasına çözüm üretir.

Bu çalışmanın sonucunda iş tatmininin işten ayrılma niyetine etkisinin kamu ve özel sektördeki farklılığı incelenmek istenmiştir. Sağlık çalışanlarında iştatmini ve iş doyumunu konuları işin özelliği gereği özellikle incelenmesi gereken bir konudur. Bu nedenle örneklem olarak kamu ve özel sektörde çalışan hemşireler seçilmiştir.

Yapılan çalışma sonucu iş tatmini Yönetmel Beceriler Kazanma, Hiyerarşi ve Yetkilendirme ile Mükafat olmak üzere 3 faktör altında toplanmıştır. İşten ayrıma niyeti ise tek faktörde toplanmıştır. Bu ayrım benzer çalışmalara uygundur.

Demografik değerlere göre iş tatmini ve işten ayrılma niyeti konuları Mann – Whitney U Testi ile incelenmiştir. Cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, çalışılan yıl ve gelir durumuna göre iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Kamu ve Özel Sektörde iş tatmini ve işten ayrılma ilişkisi arasındaki farklılıkları incelenmek amacıyla, öncelikle değişkenler arasında kolerasyon ve regresyon analizi yapılmıştır. İş tatmininin 3 alt boyutunun ayrı ayrı işten ayrılma niyetiyle ilişkisi incelenmiş özellikle yönetmel beceriler kazanma faktörü boyutu ile işe devam ilişkisi arasında kamuda özel sektöre göre daha zayıf bir ilişki saptanmıştır. Benzer şekilde iş tatmini tüm boyutlarıyla işten ayrılma niyeti ile ilişkilendirildiğinde bu ilişkinin özelde kamuya göre daha güçlü olduğu görülmüştür.

Şüphe ki işinden tatmin olan çalışanın işten ayrılma niyeti azalacaktır. Ancak Kamudaki işe girişin zorluğu ve daha sonra benzer şartlarda özelde iş bulmanın zorluğu bu ilişkinin kuvvetini azaltmaktadır.

Yapılan Regresyon analizinde iş tatmininin alt boyutlarından olan mükafat alt boyutunun özel sektörde işten ayrılma niyetine etkisinin oldukça güçlü olduğu görülmektedir. Çünkü özel sektörde uygulanan çalışanın performansına göre değişiklik gösteren teşvik primi gibi mükafatlar bu etkiyi sağlamaktadır.

b. Kısıtlar

Yapılan bu çalışmanın amacı ve kapsamı yapılan diğer araştırmalardaki gibi bazı sınırlandırmalara sahiptir. Yapılan araştırma Kadıköy ilçesindeki özel ve kamu sağlık kurumlarında görev yapan hemşireler çerçevesinde sınırlandırılmıştır. Bu durumda ise, çalışmada yer alan verilerin farklılık içeren kümelerden (farklı türde meslekler, departmanlar, ülkeler) sağlanacak verilerin beraber incelenmesi, daha fazla sonuca ve de bilgiye ulaşılması durumu bakımından önemlidir. Ancak bu araştırma neticesinde elde edilecek bulgular hemşire çalıştıran işverenlere bir yol gösterici olabilir.

Araştırmanın analiz aşamasında kullanılan veriler, İstanbul İli Kadıköy ilçesindeki özel ve kamu sağlık kurumlarında görev yapan hemşirelerden toplanmıştır. Analiz aşamasında kullanılan toplam 400 adet veri tüm hemşireleri kapsayacak şekilde genellenemez. Araştırma için kullanılmış olan veriler belirli bir zaman diliminde toparlandığı için sosyal, ekonomik, kültürel değişimler her çalışma için farklı değişikliklere de yol açabilir.

c. Öneri

Çalışılan kurumda sürekli problemlerin çıkması çalışan kişilere olumsuz olarak yansıtacağından dolayı çalışılan kurumda psikolojik etkenler ortaya çıkabilir. Çalışan kişilerin yaşamış olduğu psikolojik etkenlerin yükünü sadece ve sadece çalışan kişiler ödemez. Bundan dolayıdır ki, iş yerinde gergin bir ortam olduğu zaman bu maliyeti yükselticeği gibi birde ister istemez çalışma niteliğinin bozulmasına sebep olacaktır. Ayrıca olarak mesleğe yaklaşım açısı azalmakta ve çalışanlar işlerini bırakmak zorunda kalmaktadır. İş yerinin ayakta kalması personelin işi bırakmama ve canla başla çalışma performansına bağlıdır. Personeller yapmış olduklara mesleğe ve çalıştıkları kuruma ne kadar bağlılarsa işyeri o kadar güçlenir. Kurum varlığını sürdürmek istiyorsa, personellerini hoşnut şekilde kuruma devam etmelerini sağlayabilmelidir.

Çalışma esnasında ya da sonunda beliren tükenmişlik veya da bağlılık vb. durumların saptanarak yok edilmesi ya da en aza indirilmeye çalışılması kurum yöneticilerine fayda sağlayacaktır. Bunun sonucunda yöneticilerin problemin sebebine yoğunlaşarak, işi yeniden tasarlamalı ve olumsuzluğa sebep olan durumları düzeltmeli ve bağlılık hissiyatıyla meydana gelen olumlu olguları sürdürmeyi hedeflemelilerdir. Çalışan bireylere karar verme gibi sorumluluklarla beraber sorunu çözme olanağı sağlanırsa bu sürece olumlu etki sağlayacaktır. Ayrıca ödüllendirme ve terfi hususu da bu sürece olumlu katkı sağlayan etkilere sahiptir.

KAYNAKLAR

- Ajzen, I. ve Fishbein, M. (1980). Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior. Englewood Cliff, NJ. Prentice Hall.
- Altıntaş M.A., (2006), Bankacılıkta Risk Yönetimi ve Sermaye Yeterliliği, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara.
- Arda, S. (2006), “Bankacılık Sektöründe Personel Güçlendirme Çalışmaları ve Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. Akdeniz İİBF Dergisi, (4), ss.1-25.
- Aksayan S., (1990), Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu Etkenlerinin İrdelenmesi. Doktora Tezi, i.ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul
- Arbak Y. ve Kesken J., (2005), Örgütsel Bağlılık; Sağlık Hizmetlerinde Sürekli Gelişim İçin Davranışsal Bir Yaklaşım, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, 1. Baskı, İzmir
- Ashill N.J. ve Michel R. (2010). Burnout Processes in NonClinicalHealth Service Encounters. Journal of Business Research.64(10), 116-1127.
- Aşık N. A., (2011), “Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme”, Türk İdare Dergisi, S.467, Haziran.
- Ataay İ. D., (1987), İşletmelerde İnsan Gücü Verimliliğini Etkileyen Faktörler, Ankara.
- Baysal, A. (1995). Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı.
- Bentley T., (1999), İnsanları Motive Etme, Çeviren; O. Yıldırım, Hayat Yayınları, İstanbul
- Bibby, C.L. (2008). Should I Stay or Shoul I Leave Perceptions of Age Discrimination, Organizational Justice and Employee Attitudes on Intentions to Leave. Journal of Applied Management and Entrepreneurship. 13, 63-86.
- Bingöl D., (1997), Personel Yönetimi, İstanbul
- Blomme, R.J ve Tromp. D.M. (2010). The Use of the Psychological Contract to Explain Turnover Intentions in the Hospitality Industry: a Research Study on the Impact of Gender on the Turnover Intentions of Highly Educated

- Employees. The International Journal of Human Resource Management. 21, 144–162.
- Ceylan, A. ve Ulutürk Y.H. (2006), “Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler”, Doğu Üniversitesi Dergisi, 7 (1), 48-58.
- Cribbin J.J., (1972), Effective Managerial Leadership, American Management Association, New York.
- Cotton, J.L., & Tuttle, J.M. (1986). Employee turnover:A meta-analysis and review with implications for research. Academy of Management Review, 11, 55–70.
- Curral, S., Towler. A. Judge. T. ve Kohn. L. (2005). Pay Satisfaction and Organizational Outcomes. Personnel Psychology. 58, 613-640.
- Çavuş, M.F. ve Demir, Y. (2010), Personel Güçlendirme ve Tükenmişlik: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. II. Uluslararası Sağlıkta Performans ve Kalite Kongresi Bildiriler Kitabı.
- Çekmecelioglu, H. (2005). Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 6, 23-39.
- Çekmecelioglu, H. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma. İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. 2, 157.
- Çetin, F., Basım, H.N. ve Aydoğan O., (2011), Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik İle İlişkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma.Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 25, 61-70.
- Çetinkanat C., (2000), Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu, Anı Yayıncılık
- Çiftçioğlu, A. (2011). Investigating Occupational Commitment and Turnover Intention Relationship with Burnout Syndrome. Business and Economics Research Journal. 3,109-119.
- Davis K., J. W. Newstrom, (1998), Organizational Behavior; Human Behavior at Work, 9. Edition, MacGraw-Hill Inc. , N. J.
- Derin N., Devlet Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler, Osmangazi Üniversitesi SaBE Hemşirelik Anabilim Dalı Psikiyatri Hemşirelik Bilim Dalı, YYLT, Eskişehir, Ocak- 2007.
- Duygulu. S. ve Abaan S. (2007). Örgütsel Bağlılık: Çalışanların Kurumda Kalma ya da Kurumdan Ayrılma Kararının Bir Belirleyicisi. Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi. 14 (2), 61-73.
- Fişek K., (2005), Yönetim, Paragraf Yayınevi, Ankara

- Gözler Ö., (2007), “Kötü Yönetici İşi Bıraktıyor”, <http://www.capital.com.tr/kotuyonetici-isi-biraktiriyor-haberler/19528.aspx>
- Gül, H. (2008). İş tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama.
- Gül H., (2011), Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesive Derlendirmesi. İndirildiği adres: http://eab.ege.edu.tr/pdf/2_1/C2-S1-M4.pdf
- Gürkan, G ve T. Demiralay. (2013). İlişki Ve Görev Çatışması İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinin Araştırılması: Konaklama İşletmeleri Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler. 2, 59-79.
- Hanks K. , (1999), İnsanları Motive Etme Sanatı, Alfa Yayınları, İstanbul
- Hardy, C. (1987). The Blue Chip Investment Strategy: Quality, Valueand Timing for Income Appreciation. New York. F Watts.
- Hayran, O.; Sur, H. (1998): Sağlık Hizmetleri El Kitabı, 'stanbul: Yüce Yayım A.S.
- Hellman, C. M. (1997). Job Satisfaction and Intent to Leave. Journal of Social Psychology. 137, 677-689.
- Heller D., Judge, T.A. ve Watson D., (2002), The Confounding Role of Personality and Trait Affectivity in the Relationship between Job and Life Satisfaction, Journal of Organizational Behavior, (23), 815-835.
- <http://webmastersitesi.com/felsefe/4604-sosyal-bilis-teorisi>).
- <http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/say158/yilmaz-koseoglu.htm>
- İlisu, İ. (2012). Personel Güçlendirmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İşçi E., (2010), Psikolojik Sözleşme İhlalinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Güvenin Rolü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Leavitt, W. M. (1996). High Pay and Low Morale Can High Pay, Excellent Benefits, Job Security, and Low Job Satisfaction Coexist in a Public Agency. Public Personnel Management. 25, 333–341.
- Loi, R., Hang-Yue, N. ve Folay. S. (2006). Linking Employees’ Justice Perceptions to Organizational Commitment and Intention to Leave: the Mediating Role of Perceived Organizational Support. Journal of Occupational and Organizational Psychology. 79, 101-120.

- Odabaşı, Yavuz, (2004) "Sağlık Hizmetleri Pazarlaması", Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir,.s.14-258.
- Özer, G ve Günlük M., (2010), Örgütsel Adaletin Muhasebecilerin İş Memnuniyeti ve İşten Ayrılma Eğilimine Etkisi. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 2, 459-485.
- Öztürk, Y. (2001). "Türkiye'ye Gelen Turistlerin Özelliklerini Belirlemeye Yönelik Bir Uygulama", Turizmde Vizyon, Türkiye Turizm Yatırımcıları Derneği Dergisi, 1(2): 23-27.
- Özdemir, Melda Küçük (2006), Turizm Sektöründe İşgörenlerin İş Tatmini Faktörleri İle Dış Müşteri Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Parsons, E. And Broadbridge, A. (2006), "Job Motivation and Satisfaction: Unpacking the Key Factors For Charity Shop Managers", Journal of Retailing and Consumer Services, 13, pp.121-131.
- Rainey, H. G., and B. Bozeman. 2000. Comparing public and private organizations: Empirical research and the power of the a priori. Journal of Public Administration Research and Theory 10:447-69.
- Kabungaidze, T. ve Nomakholwa. M. (2013). The Impact of Job Satisfaction and Some Demographic Variables on Employee Turnover Intentions. International Journal of Business Administration.4, 53-65.
- Kasapoğlu, M. A., (1999) Hekimlerin Sosyal Değerleri İş Doyumları ve Sorunları, Ankara.
- Kaymaz K., U. Eroğlu ve Y. Sayılar (2014), "Effect of Loneliness at Work on the Employees' Intention to Leave", İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C. 16, S. 1.
- Kızılçelik, S. (1996): Türkiye'nin Sağlık Sistemi Bir Medikal Sosyoloji Denemesi, _zmir: Saray Kitapevleri.
- Kitapçı H., Kaynak R. ve Ökten S. S. (2013), "Güçlendirmenin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Kamu ve Özel Sektörde Mukayeseli Bir Araştırma", International Review of Economics and Management, Vol. 1, No. 1.
- Kömürcüoğlu H., (2006), "Belirsizlik Ortamında İş Tatmini ve İşe Bağlılık", (www.isguc.org/?avc=arc), 4 Temmuz 2006
- Köse, S - Gülova, A. A. (2006). "Tükenmişlik: Türkiye'deki Genel Cerrahlara Yönelik Bir Çalışma", 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirisi, Erzurum, s. 255-261.

- Köroğlu, Ö., (2011), İş Doyumu ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma, Balıkesir Üniversitesi SBE Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı , DT, Balıkesir.
- Kuşdil, E., Bayram, N., Aytaç, S., Bilgel, N. (2005). Çalışma Yaşamında Bireylerin Yaptıkları İşe İlişkin Duygularının İş Stres Tepkileri Üzerine Etkisi, Erişim: 24.01.2006, www.isguc.org, 1-8.
- Meyer, J P, Allen N.J. ve Catherine S. (1993). “Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. Journal of Applied Psychology. 4, 538-551
- Muchinsky, P.M. (2000). Psychology Applied to Work (Sixth Edition), USA: Wadsworth
- Mobley, W.H. (1982) Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control, MA, Addison-Wesley.
- Özdevecioğlu, M., M. Karaca, Ö. Demirtaş ve A. Bayram (2013), Mesleki Stres ve Tükenmişliğin Zihinsel Kayıplar (Cognitive Failure) Üzerindeki Etkisi, 1. Örgütsel Davranış Kongresi (15-16 Kasım 2013), Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi, Sakarya, http://www.odk.sakarya.edu.tr/1_Orgutsel_Davranis_Kongresi_Kitabi.pdf.
- Özgen H. , A. Öztürk, A. Yalçın, (2002), İnsan Kaynakları Yönetimi, Nobel Yayınevi, Adana
- Polat, M. ve C. H. Meydan (2010), “Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Dergisi, C. 9, S. 1.
- Poyraz, K. ve B. Kama (2008), “Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi” Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 13, S.2.
- Romzek, B.S. (1989). Personal Consequences of Employee Commitment, Academy of Management Journal, 32 (3), 649–661.
- Sabuncuoğlu, P. - Tüz, M., Örgütsel Psikoloji, Bursa, 2001.
- Salmela-Aro, K., Tolvanen, A. ve Nurmi, J.E. (2009). Achievement Strategies During University Studies Predict Early Career Burnout and Engagement. Journal of Vocational Behavior. 75, 162–172.
- Selye, H. (1974) Stress Without Distress. New York; J.B.Lippencott Comp: 26-39.
- Sennett, R. (2002). Kamusal İnsanın Çöküşü. Çev. S. Durak ve A. Yılmaz. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

- Shalley, Christina, Gilson, Lucy ve Blum, Terry C. (2000), “Matching Creativity Requirements and the Work Environment: Effects on Satisfaction and Intentions to Leave”, *Academy of Management Journal*, 43(2), 215-223.
- Silah, M. (2000). *Çalışma Psikolojisi*, Selim Kitabevi, Ankara.
- Simon, P ve Gutknecht. (2016). Job Satisfaction and Intention to Quit Among Swiss Military Professionals During Organizational Changes: A Longitudinal Study. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.516.657&rep=rep1&type=pdf> (09.02.2016)
- Solmuş, T. (2009), “Psikolojik Boyutlarıyla İş Yerinde Fiziksel ve Duygusal Saldırganlık (Mobbing)”, İçinde: *Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar*, Ed. Aşkın Keser, Gözde Yılmaz, Senay Yürür, Umuttepe Yayınları, İzmit, 2009, 407-424
- Sürgevil, O. (2006). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu, Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Storey, J., & Billingham, J. (2001). Occupational stress and social work. *Social Work Education*, 20(6), 659-670.
- Şahal, E., (2005), *Akademik Örgütlerde Örgüt Kültürü Ve İş Tatmini*, Akd.Ü SBE, YYLT, Antalya.
- Şengül, A. (2009) “Hizmet İşletmelerinde Yüksek İlişki Kalitesine Ulaşılmasında Sınır Birim İşgörenlerinin Duygu İşçisi Olarak Değerlendirilmesi”, *Ege Akademik Bakış*, 9(4): 1193-1211.
- Şimşek, M. Ş. – Akgemci, T. - Çelik, A., (2007) *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Ankara.
- Şimşek, M. Ş. – Akgemci, T. - Çelik, A., (2010), *Davranış Bilimleri*, Ankara.
- Taycan, O., Kutlu, L., Çimen, S. ve Aydın, N. (2006). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Depresyon ve Tükenmişlik Düzeyinin Sosyodemografik Özelliklerle İlişkisi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*. 7, 100-108.
- Telman, N. – Ünsal, P., (2004), *Çalışan Memnuniyeti*, İstanbul.
- Tett, R.P. ve Meyer, J.P. (1993). Meta Analitik Bulgular Dayanarak Path Analizi: Memnuniyet, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Ciro. *Personel Psikolojisi Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Ciro. Personel Psikolojisi*.46, 259-290.
- Tütüncü, Ö. (2000). Karayolu Ulaştırma İşletmelerinde İşten Ayrılma Eğiliminin Analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 2, 106-120.
- Töremen, F. (2001). *Öğrenen Okul*. Ankara: Nobel Yayınevi.

Yetim, Ü., (2001), Toplumdan Bireye Mutluluk Resimleri, İstanbul.

Yıldırım, F. 2007. “İş Doyumu İle Örgütsel Adalet İlişkisi”. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi 62/1: 253-278.

Yıldız, M. (2014). İşsel Pazarlamanın İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Rolü: Spor ve Fiziksel Etkinlik İşletmeleri Üzerinde Ampirik Bir İnceleme. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu. 1, 137-146.

Yılmaz, B. ve A. Halıcı (2010), “İşgücü Devir Hızını Etkileyen Etmenler: Sekreterlik Mesleğinde Bir Araştırma”, Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, C.2, S.4

Yüksel, S. (2013). Muhasebecilerde Duygusal Tükenmenin Mesleki Memnuniyet Ve Meslekten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi. Gebze Yüksek Teknoloji Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yürür, S. ve O. Ünlü (2011), “Duygusal Emek, Duygusal Tükenme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi”, İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C. 13, S. 2.

EKLER

ANKETFORMU

Sayın katılımcı:

Bu anket formu lisans/yüksek lisans tezi kapsamında, özel sağlık kurumlarında hemşirelerin iş tatmininin işe devam üzerindeki etkilerini ortaya koymak amacıyla hazırlanmıştır.

Elde edilecek bilgiler tamamen bilimsel amaçlı kullanılacak olup, ankette isim belirtme gerekliliği bulunmamaktadır. Ankette yer alan sorulara içtenlikle ve hiçbir soruyu atlamadan yanıt vermeniz, araştırmanın bilimsel geçerliliği ve güvenilirliği açısından büyük önem taşımaktadır. Tamamen gönüllülük esasına göre yapılan anketimize zaman ayırarak çalışmamıza yaptığınız katkı için teşekkür ederiz.

İletişim Bilgileri : e-posta:

Katılımcı Bilgileri:

1-Cinsiyetiniz?

Kadın []

Erkek []

2-Kaç yaşındasınız?

25 ve altı []

26-30 arası []

31-35 arası []

36-40 arası []

41 ve üzeri []

3-Medeni durumunuz?

Evli []

Bekar []

4-Eğitim durumunuz nedir?

Lise []

Önlisans []

Lisans []

Yüksek Lisans []

5- Kaç yıldır bu kurumda çalışıyorsunuz?

0-1 Yıl []

1-3 Yıl []

3-5 Yıl []

5-7 Yıl []

7 Yıldan Fazla []

6- Toplam iş tecrübeniz?

0-1 Yıl []

1-3 Yıl []

3-5 Yıl []

5-7 Yıl []

7 Yıldan Fazla []

7- Aylık geliriniz ortalama ne kadardır?

[] 1.500 ₺.-altı

[] 1.501 - 2.500 ₺

[] 2.501 ₺ - 3.500 ₺

[] 3.501 ₺ - 4.500 ₺

[] 4.501 ₺ -5.000 ₺

[] 5.001 ₺ ve üstü

8-Hangi sektörde çalışıyorsunuz?

Kamu []

Özel []

Aşağıdaki ifadelere katılma derecenize göre aşağıdaki seçeneklerinizi işaretleyebilir misiz?

İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ (1977 yılında geliştirilen ve 20 sorudan oluşan MINNESOTA iş tatmin ölçeği)

	Şuan ki işinizi düşünerek aşağıda sorulan sorulardan size en uygun olanına işaret (X) koyunuz. Lütfen her soruya tek cevap veriniz	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2	Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından					
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından					
4	Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından					
5	Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından					
6	Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından					
7	Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden					
8	Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden					
9	Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden					
10	Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden					
11	Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı yönünden					
12	İşimle ilgili alınan kararların yegulamaya konması yönünden					
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden					
14	Terfi imkânının olması yönünden					
15	Kendi fikir/kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden					
16	Çalışma şartları yönünden					
17	Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden					
18	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden					
19	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden					
20	Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından					

İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÖLÇEĞİ (çalışanların işten ayrılma niyetinin ölçülmesinde SCOTT VD. (1999) tarafından geliştirilen ölçek)

	Bu bölümdeki sorulan sorulardan size en uygun olanına işaret (X) koyunuz. Lütfen her soruya tek cevap veriniz	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Eğer imkânım olsaydı işimden ayrılırdım.					
2	Son zamanlarda işimden ayrılmayı daha sık düşünmeye başladım.					
3	Aktif olarak yeni bir iş arıyorum.					
4	İşimden ayrılmayı düşünüyorum.					

Anket sona ermiştir. Katılımınızdan ve sabrınızdan ötürü tekrar teşekkür eder, iyi günler dileriz.

ÖZGEÇMİŞ

Araştırmacı 1981 yılında Afyonkarahisar’da doğdu. İlk ve orta öğrenimini Afyonkarahisar’da, lise öğrenimini 1999 yılında Ankara Bando Astsubay Hazırlama Okulunda tamamladı. 2006 yılında Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi’nden mezun oldu. 2007 yılında subay temel eğitimini tamamladı. İstanbul Jandarma Tedarik Merkezi Komutanlığında kamu alımlarına ilişkin farklı birimlerde toplam 6 yıl görev yaptı. Kamuda tedarik konularıyla ilgili çeşitli eğitim, kurs ve seminerlere katıldı ve görevler aldı. Halen Jandarma Genel Komutanlığı’nda subay olarak görev yapmaya devam etmektedir. Evli ve iki çocuk babasıdır.